



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“PROBLEMÁTICA DE LOS MENORES TRABAJADORES
EN MÉXICO”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LAURA ADRIANA LARRAINZAR GUERRA

ASESOR: LIC. GUILLERMO LEONARDO ZUMAYA PÉREZ

MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

2006



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.

A DIOS mi luz, mi guía, mi esperanza.

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Es un honor y orgullo pertenecer a la máxima casa de estudios, gracias alma mater por ser fuente de conocimientos, cultura y vivencias hermosas, esperando en un futuro retribuirte lo mucho que me has dado y en especial a la H. Facultad de Derecho icono del saber, equidad y justicia. “Por mi raza hablará el espíritu”.

A mi Madre:

Por darme el derecho a vivir, por su lucha incansable, por todo su apoyo, comprensión, amor, y ser mi guía, por no escatimar esfuerzo alguno para que llegara a uno de los momentos más importantes de mi vida y por ser el eje central de esta hermosa familia, por ayudarme a crear un carácter lleno de valores; en una palabra por todo lo que soy. Te amo mamá.

A mi Padre:

Por su infinita alegría por la vida, experiencias, por ser mi amigo y enseñarme que con esfuerzo, dedicación y trabajo puedo ser mejor día con día, gracias por haberme brindado una familia tan maravillosa y especial, la cual siempre ha sido y seguirá siendo mi principal motivo de superación personal y profesional.

El amor que compartimos, es un lazo eterno, que está en el presente, con los recuerdos del pasado y los sueños del futuro. Te amo papá.

A mis Hermanos:

Por su amistad, complicidad, cariño y apoyo que me han alegrado tanto mi camino; por el ejemplo de nobleza, fortaleza, lucha y perseverancia que me han brindado a lo largo de mi vida. Los quiero mucho.

A los Ingenieros José Luis Córdova Rodríguez y Jaime López Iglesias:

Agradezco el gran respaldo que ha significado para mi a lo largo de mi vida, por la comprensión, protección, cariño incondicionales que me han otorgado y por toda su ayuda y dedicación en mi formación profesional.

Al Lic. Guillermo Zumaya Pérez:

Gracias por su amistad y confianza que me ha brindado, que me ha hecho más corto mi camino. Por su gran apoyo en la realización de este proyecto, al brindarme su experiencia y conocimientos.

A mis Queridos Amigos:

Agradezco su aprecio, sinceridad y estar en todo a mi lado, por todo el apoyo incondicional.

PROBLEMATICA DE LOS MENORES TRABAJADORES EN MEXICO

INDICE

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO 1 CONCEPTOS GENERALES

1.1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	1
1.2. RELACION DE TRABAJO	18
1.3. MENOR TRABAJADOR	26
1.4. TRABAJADORES MENORES DE 14 AÑOS	32
1.5. MENORES TRABAJADORES AUTONOMOS	37

CAPITULO 2 ANTECEDENTES DEL TRABAJO DEL MENOR

2.1.LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DESARROLLO INDUSTRIAL EUROPEO	39
2.1.1. INGLATERRA	42
2.1.2. FRANCIA	48
2.1.3. ALEMANIA	52
2.2. LOS MENORES TRABAJADORES EN LA COLONIA	53
2.3. LOS MENORES TRABAJADORES EN EL INCIPIENTE DESARROLLO INDUSTRIAL EN MEXICO	55

CAPITULO 3 MARCO LEGAL DEL TRABAJO DEL MENOR

3.1. REGULACION EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	58
3.1.1. ANALISIS JURIDICO SOCIAL DEL ARTICULO 5º CONSTITUCIONAL.....	61
3.1.2. ANALISIS JURIDICO SOCIAL DE LA FRACCION III DEL ARTICULO 123º CONSTITUCIONAL.....	67
3.2. ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	72
3.3. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL MENOR TRABAJADOR.....	83

CAPITULO 4 INCURSION DEL MENOR EN LA FUERZA DEL TRABAJO

4.1. PANORAMA ACTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES.....	91
4.2. UNA POSIBLE SOLUCION.....	107
4.3. JURISPRUDENCIA.....	121
CONCLUSIONES.....	127
BIBLIOGRAFIA.....	131

INTRODUCCION

La niñez representa un alto porcentaje de la población a nivel mundial, sobre todo en los países en vías de desarrollo, como es el caso de México. La situación del menor, y en particular del menor trabajador es un tema que interesa a todas las naciones, en todos los niveles.

El trabajo es sólo una faceta de la problemática del menor, pues lamentablemente protegerlo no es fácil. Como se analizará en esta investigación, en múltiples ocasiones el trabajo de los menores se considera necesario para mantener el nivel económico de la familia, ya sea mediante una forma de trabajo remunerada, a través de su participación en las empresas familiares o gracias a las tareas domésticas que realizan para posibilitar que los miembros adultos de la familia puedan entonces desarrollar una actividad económica fuera del hogar; no obstante, en ciertas ocasiones deben realizar labores con el propósito de satisfacer necesidades elementales de subsistencia y participar en la manutención del núcleo familiar.

Como consecuencia son muchos los riesgos y los problemas a los que se enfrentan: enfermedades, malos tratos, problemas familiares, subempleo, explotación por mencionar algunos. Esto obedece naturalmente a que se trata de un ser pequeño, en pleno crecimiento y dada su condición, sujeto de explotación, incluso por parte de sus padres. Estas condiciones deben modificarse, si se aspira a mantener una nación fuerte, basada primeramente en una niñez y juventud

sanas y a las que se permita el desarrollo. Sin embargo, este es un proyecto que requiere de la concientización, del esfuerzo y de la participación de la sociedad en su conjunto.

El objetivo de este estudio es analizar la problemática del menor que trabaja, en nuestro país y de esta manera identificar las causas que la generan, las condiciones y riesgos a que se encuentra sometido y los efectos del trabajo en la infancia y pubertad, para así aproximarnos a una propuesta de solución.

En el capítulo primero, se estudiarán los Principios Generales de Derecho aplicados a la materia laboral, así como las diversas concepciones del Derecho Individual del Trabajo, desarrollando los conceptos de relación de trabajo, menor trabajador, patrón, derechos y obligaciones de éstos, a fin de identificar la figura del menor trabajador en nuestro sistema laboral y en la sociedad.

En el capítulo segundo, se hace un estudio sobre la evolución del trabajo de menores en la historia, a partir del desarrollo industrial europeo, principalmente en países como Inglaterra, Francia y Alemania, posteriormente hacer dicho estudio en nuestro país a partir del periodo colonial. Por último, analizaremos la situación de los menores trabajadores desde el inicio del desarrollo industrial de México.

En el capítulo tercero, se estudia el marco legal vigente del trabajo del menor, dentro del Sistema Jurídico Mexicano consagrados en los siguientes

artículos: artículo 5^a del Título I de las Garantías Individuales y el 123 Título VI del Trabajo y de la Previsión Social, así mismo, un análisis de la Ley Federal del Trabajo y sus disposiciones relativas al menor trabajador; también serán considerados los Tratados Internacionales que ha celebrado nuestro país con la Organización Internacional del Trabajo.

Por último en el capítulo cuarto, se contempla cual ha sido la incursión del menor trabajador en el mercado laboral, su panorama actual y su posible solución, con sustento en diversas reformas al cuerpo de la Ley Federal del Trabajo y activando la figura jurídica del Inspector del Trabajo por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, figura que se encargará de tutelar y vigilar el estricto cumplimiento del respeto a los derechos constitucionales y legales de los menores trabajadores.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

En este capítulo se abordarán los conceptos generales necesarios para comprender el presente análisis, vertido por diversos teóricos y doctrinarios del derecho del trabajo.

1.1. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

En torno a la determinación del origen del término "trabajo" las opiniones se han dividido. Algunos autores, entre los que destacan José Dávalos y Miguel Borrell Navarro señalan que la palabra proviene del latín trabs o trabis, que significa "traba", ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente encabezada por los doctrinarios Néstor de Buen y Roberto Muñoz Ramón ubican al término "trabajo" como derivado del vocablo griego thilbo, que denota "apretar", "oprimir" o "afligir".

Por otro lado se encuentran los autores Mario de la Cueva y Héctor Santos Azuela que ven su raíz en el vocablo italiano laborare, que quiere decir "labrar", "relativo a la labranza de la tierra".

Por su parte, el maestro José Dávalos menciona que la Real Academia de la Lengua Española define la idea del trabajo *"como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"*.¹

Acorde a lo expuesto, y vista la concordancia existente entre las ideas reseñadas respecto de lo que entraña la noción que se analiza, podemos decir que todo trabajo demanda esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; ya sea la producción de bienes o servicios.

Ahora bien, el legislador mexicano incluyó en el artículo 8°, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, una definición de "trabajo", del tenor literal siguiente:

"... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anteriormente transcrito, tenemos entonces que el objetivo social del derecho en cuestión, es el de procurar siempre el equilibrio y la justicia entre el patrón y el trabajador, principio que contradice en parte, la idea tradicional de que el Derecho Laboral es un derecho de lucha de clases, pues aunque sea aceptable considerar que en sus orígenes el Derecho del Trabajo se produce como consecuencia de la lucha de clases, trabajadores contra patronos, después se va modificando y esa lucha tiende a convertirse en equilibrio y en armonía, para el

¹ DAVALOS MORALES, José. *Derecho Individual del Trabajo*, décima cuarta edición, edit. Porrúa, S.A., México, 2005, p.1

mejor logro de los fines sociales y económicos de ambos factores de la producción y de la sociedad en general.

Por consiguiente, las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo se catalogan bajo el común denominador de derecho individual del trabajo. Teniendo presente lo anterior, podemos coincidir con la definición que del derecho individual del trabajo formulada por Roberto Muñoz Ramón, para quien estima que es: *"el conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo"*.²

Partiendo de tales conceptos generales, examinaremos las normas relativas al contenido; causa; duración; modificación; transmisión; suspensión y disolución de las relaciones individuales de trabajo, como premisas necesarias para comprender el alcance que las mismas representan ante el trabajo de menores.

El contenido de la relación de trabajo está formado por la suma de derechos y deberes que con motivo de la presentación del trabajo personal subordinado, las normas laborales otorgan e imponen, recíprocamente, a los patrones y trabajadores, así como también las hay entre patrones y trabajadores.

A los derechos y deberes sinalagmáticos que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo se les conoce como "condiciones de trabajo".

² MUÑOZ RAMON, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Tomo I Teoría Fundamental, edit. Porrúa, S.A., México, 1983, p. 96

En su Título Tercero denominado precisamente "Condiciones de Trabajo", la Ley Federal del Trabajo regula algunos de los derechos y deberes de la relación laboral (artículos 56 al 131) y en el Título Cuarto, que se intitula "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patronos", prevé otros de los derechos y obligaciones de las partes citadas (artículos 132 al 163), sin que exista fundamento alguno para esa distinción, o al menos no es explícito, pues en stricto sensu los derechos y deberes de los trabajadores y patronos implican sus condiciones de trabajo.

Los derechos y deberes derivados de la relación individual de trabajo son los siguientes:

1.- DERECHO DE GESTION: El cual consiste en las facultades del patrón para administrar (planear y organizar) y dirigir (mandar y controlar) la prestación del trabajo subordinado y los bienes empresariales. Este derecho puede ser ejercido directamente por el patrón o por conducto de administradores o directores: representantes del patrón, empleados de confianza o intermediarios, en términos de los artículos correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

2.- DEBER DE PRESTAR EL TRABAJO: El artículo 134, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, impone a los trabajadores la obligación de "ejecutar el trabajo". Ahora bien, el trabajo que deben ejecutar los trabajadores, puede consistir en *"una actividad humana, material o intelectual, desarrollada libremente,*

por cuenta ajena, de manera subordinada, en forma personal, con objeto lícito y mediante una remuneración".³

Es importante destacar que ese deber de prestar el trabajo debe reunir ciertas características, tales como:

a) **La materia de la prestación del trabajo.**- La cual tiene su sustento en el contenido del artículo 25 de la legislación laboral, que señala sucintamente que en el escrito en el cual se plasmen las condiciones laborales deberán contener con suma precisión el servicio o los servicios que el trabajador desempeñará.

b) **La eficiencia en la prestación del trabajo.**- La eficiencia en la prestación del trabajo se puede considerar en relación con la intensidad, cuidado y esmero del esfuerzo desarrollado por el trabajador o en la relación con la cantidad y calidad de los resultados de ese trabajo. A este respecto, cabe señalar que nuestra legislación laboral adopta un criterio mixto para valorar la eficiencia, toda vez que el artículo 134, fracción IV, dispone que el trabajador está obligado a **“ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado”** y, por la otra, el artículo 85, prescribe que **“para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo desarrollado”**.

Ahora bien, para determinar la eficiencia de los trabajadores se atenderá tanto al grado de energía, atención y diligencia del esfuerzo desarrollado como la cantidad y calidad de los resultados obtenidos; así como la buena fe, a la equidad y a la costumbre de la empresa o establecimiento en que se desarrolle el

³ *Ibidem* p. 105

trabajo. Desde luego también es indispensable para determinar la eficiencia, tomar en consideración las fuerzas, aptitudes, estado o condición del trabajador.

c) **Lugar de prestación del trabajo.**- La fracción IV del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

“el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo”; de lo anterior se advierte que es indispensable que las condiciones de trabajo especifiquen el lugar donde deberá prestarse el trabajo, lo cual garantiza seguridad al menor trabajador en cuanto al lugar donde se desempeñará”.

Al respecto, podemos observar que el trabajador se puede obligar a prestar sus servicios en un solo lugar o en dos o más lugares. Ahora bien, el lugar o lugares donde debe prestarse el trabajo se puede fijar por escrito de las constancias de trabajo, en el contrato, en el contrato colectivo, etc. Pero, si se convino el lugar de prestación, conforme a lo dispuesto por el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, se obligará a lo expresamente pactado.

d) **Tiempo de prestación del trabajo.**- En las fracciones V y IX del artículo 25 de la legislación laboral conducente, se estipula que, **“en el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: la duración de la jornada; ... días de descanso y vacaciones...”**

3. DERECHO A UNA JORNADA DE TRABAJO LIMITADA: La doctrina y las legislaciones laborales son acordes en cuanto que la jornada de trabajo debe ser limitada a un máximo de duración. Las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedecen a los principios de vitalidad (conservación y desarrollo de la personalidad integral de los trabajadores) y de productividad (rendimiento del trabajo). Actualmente, la Ley Federal del Trabajo fija, respectivamente, en ocho

horas la duración máxima de la jornada diurna, en siete horas la nocturna y en siete horas y media la mixta.

4. DERECHO A GOZAR DE DESCANSO: El examen de la jornada de trabajo ha dejado traslucir que tener tiempo para descansar es tan importante como tener tiempo para trabajar. La institución de los descansos obedece no sólo a la finalidad de conservación y desarrollo de la vida fisiológica del hombre sino a la necesidad de convivir con su familia, de participar en la vida de relación con sus congéneres y de cultivarse para compartir el acervo cultural de la humanidad.

Nuestra legislación laboral establece seis clases diferentes de descansos, a saber:

a) **Descanso durante la jornada de trabajo**, en la cual el trabajador requiere de un descanso por un período de tiempo para mitigar su fatiga y tomar sus alimentos. En la jornada continua, el período intermedio que se concede al trabajador para que, dentro del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos forma parte de la jornada. El artículo 63 dispone: **“durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos”**, descanso que se considera dentro de la jornada, a diferencia de lo que respecta a la jornada discontinua, en donde el período intermedio en que se interrumpe para que, fuera del lugar donde presta sus servicios, el trabajador repose y tome sus alimentos, no forme parte de la jornada, es decir su descanso no se integra al tiempo de la jornada, sino que es independiente a la jornada laboral.

b) **Descanso entre dos jornadas**, esta no está reglamentada expresamente en la Ley, pero lógicamente emana de los artículos 123-A, fracciones I y IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59 de la Ley, que limitan la jornada de trabajo. Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una jurisprudencia que emitió en 1965, establece que:

“entre una jornada de trabajo y otra debe mediar normalmente un intervalo de 16 horas, salvo las variantes de las horas intermedias para tomar alimentos, que tendrán como lógica consecuencia el que dicho intervalo se reduzca tanto tiempo como el que se haya concedido para tomarlos, pues las disposiciones legales mencionadas, tienen como meta la protección de la salud de los obreros y de que transcurra el lapso necesario para su descanso y la recuperación de sus energías”.

c) **Descanso semanal**, corresponde a la fórmula legal contenida en el artículo 69 de la Legislación Laboral que establece:

“que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de sueldo de salario íntegro”.

d) **Descanso anual por vacaciones**, el cual se va a otorgar a los trabajadores que tengan más de un año de servicios, los cuales gozarán de un lapso anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables y que aumentará en 2 días laborables hasta llegar a 12, por cada año subsecuente de servicios, estipulado en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

e) **Descanso por días conmemorativos**, el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, nos comenta que se otorgarán a los trabajadores para que conmemoren o festejen las fechas patrias o fiestas religiosas, tal es el 1º de enero,

5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis años y el 25 de diciembre.

f) **Descanso por permisos**, son aquellos que se conceden a los trabajadores para atender algunos menesteres cívicos, sindicales, políticos, familiares y personales, los que se establecen en las fracciones IX y X del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones que se consideran obligaciones del patrón.

5. DERECHO A RECIBIR UN SALARIO: Entre las múltiples obligaciones que tienen a su cargo los patrones destaca la de pagar una retribución a los trabajadores. La doctrina y el derecho positivo han denominado esta retribución de las más variadas formas: salario, sueldo, jornal, remuneración, etc. El Dr. Mario de la Cueva define al salario como *"la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa"*.⁴ Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82 define lacónicamente al salario como **"la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"**.

6. DEBER DE LEALTAD RECÍPROCA: La prestación del trabajo subordinado coloca a los trabajadores y patrones en una relación jurídica personal

⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, TII, décima tercera edición, edit. Porrúa, S.A., México, 1993, p. 197

comunitaria, precisamente por su naturaleza personal comunitaria, debe coexistir la lealtad recíproca entre el patrón y los trabajadores y de éstos entre sí.

7. DERECHO A UN TRATO IGUAL Y DESIGUAL: Jurídicamente el trato igual consiste en *"que todos los hombres que se encuentran con el carácter de trabajadores, en una relación de trabajo, tengan idénticas posibilidades de ser facultados con los mismos derechos y obligaciones. O bien, en otros términos, el trato igual, se cristaliza en la posibilidad de que todos los hombres que se colocan en la situación de trabajadores, se les otorguen los mismos derechos y se les impongan las mismas obligaciones"*.⁵

En razón de la maternidad y de la edad, en el Título Quinto de la Ley Federal del Trabajo, se estipulan normas jurídicas especiales con un trato desigual para las relaciones de trabajo de las mujeres embarazadas y de los menores de edad, para darles una protección acentuada en su beneficio.

8.- DERECHO A FORMAR PARTE DE LAS COMISIONES MIXTAS: La comisión mixta para determinar la participación individual de utilidades, debe integrarse, cada ocasión en que se vaya a efectuar un reparto, con igual número de representantes de los patrones y los trabajadores.

Es importante resaltar que en los contratos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de

⁵ GUERRERO L, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*, décima octava edición, edit. Porrúa, S.A., México, 1994, pp. 80-81

Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias, tal y como lo establece el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

“En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias”.

Asimismo, las comisiones mixtas contractuales tienen facultades para formular su propio reglamento, sus integrantes discuten y resuelven con voz y voto sobre los asuntos de su competencia.

9.- DERECHO A OBTENER PARTE DE LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA: Este será el derecho de la colectividad de trabajadores de recibir una parte de los beneficios obtenidos en la empresa por la producción o distribución de bienes y servicios; y ser partícipes de la plusvalía de su trabajo.

La participación de las utilidades es un derecho colectivo que se individualiza. Como derecho individualizado podemos definirlo, tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, como el derecho de cada uno de los trabajadores de recibir, respectivamente, una parte del 8% de la renta gravable de las empresas, en proporción al número de días trabajados y al monto del salario devengado por el trabajo prestado durante el ejercicio fiscal.

10.- DERECHO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 Apartado "A", fracción XIII instituye la capacitación y el adiestramiento como una obligación

de los empresarios a favor de los trabajadores. Por otra parte, se ha pretendido distinguir entre capacitación y adiestramiento, y se explica de la siguiente manera: *"capacitar es proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña. Y adiestrar es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña"*.⁶

11.- DERECHOS DERIVADOS DE LA ANTIGÜEDAD: La antigüedad es un hecho que consiste en el tiempo efectivamente trabajado desde el nacimiento a la disolución de la relación de trabajo.

A este respecto, tenemos que el Dr. Néstor de Buen establece que la antigüedad *"no es un derecho, sino que es un hecho jurídico del cual se desprenden derechos, ya que es un acontecimiento natural que produce consecuencias de derecho"*.⁷

De la anterior transcripción, se desprende que la antigüedad deriva una serie de derechos, los cuales están consignados dentro de la Ley Federal del Trabajo, entre las que destacan:

a) Estabilidad en el empleo.- Por la antigüedad el trabajador tiene derecho a permanecer en su trabajo, con excepción de aquellos trabajadores despedidos justificada o injustificadamente y respecto de los cuales el patrón se puede eximir de la obligación de reinstalarlos mediante el pago de una indemnización determinada conforme a la Ley y que debe atender a la antigüedad del trabajador.

⁶ *Ibidem* p. 89

⁷ *Idem*

Lo anterior es dispuesto por los artículos 49 y 50 fracción II que establecen lo siguiente:

Artículo 49. “El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes... fracción II Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo”.

Artículo 50. “Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán... II Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados”.

b) Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón.- Cuando se actualice alguna de las hipótesis respecto a las causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón, el trabajador puede separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dio la citada causa y tendrá derecho a una indemnización según su antigüedad en los términos del artículo 50 de la legislación laboral vigente, como lo establece el artículo 52 del mismo ordenamiento legal.

c) Vacaciones.- Todo trabajador que tenga más de un año de servicios, debe gozar de un período de vacaciones no menor de seis días y conforme vaya aumentando su antigüedad, más prolongado será su período de vacaciones, en los términos dispuestos por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“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”.

d) Constancia de servicios.- Todo trabajador tiene derecho a que el patrón, previa solicitud, le extienda una constancia escrita de los días trabajados y del salario devengado y en el supuesto de separación de la relación laboral, una constancia de los servicios prestados, como se establece en el artículo 132, fracción VII y VIII, que señalan:

“Son obligaciones de los patrones... VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y de salario percibido... VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios”.

e) Preferencia en los ascensos.- Existen dos hipótesis en cuanto a la existencia de vacantes; la primera, es que la misma sea definitiva y, la segunda, es que sea provisional. En ambas hipótesis, las vacantes serán ocupadas por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

f) Prima de antigüedad.- A la cual tendrán derecho los trabajadores de planta. El importe de la prima de antigüedad es de doce días por cada año de servicios, computando el tiempo efectivamente laborado y no los años que duró la relación. La cantidad mínima para determinar el monto del salario conforme al cual se pagará la prima será el salario mínimo general, y la cantidad máxima será el doble

de dicho salario. Además, la prima de antigüedad constituye una prestación autónoma que no está condicionada a que prospere una determinada acción.

12.- DERECHO A LA SEGURIDAD E HIGIENE: *"Estos consisten en las obligaciones recíprocas del patrón y de los trabajadores, de éstos entre sí, de conservar salvos y sanos a sus compañeros de trabajo".*⁸

Cabe señalar que las medidas de seguridad tienen como finalidad disminuir la peligrosidad en el trabajo; en cambio, las medidas de higiene tienen como objetivo reducir la insalubridad del medio ambiente en el área de trabajo.

Asimismo, tenemos que las medidas de seguridad e higiene que se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de sus instructivos se pueden clasificar de la siguiente manera:

Las primeras van enfocadas al acondicionamiento de los establecimientos, a la instalación de la maquinaria, al otorgamiento de los implementos de protección de los trabajadores y a la implantación de los sistemas de prestación del trabajo.

En tanto, las medidas correctivas se determinan cuando a pesar de la existencia de las medidas preventivas el riesgo se actualiza, en este momento entran en acción las medidas correctivas para atender a los trabajadores. Para este fin, los artículos 132 fracción XVII y 504 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y 206 del Reglamento, señalan que todo centro de trabajo deberá existir

⁸ BAEZ CASAS, Laura Larissa. *Curso de Derecho del Trabajo*, segunda edición, edit. Pac, S.A., México, 1989, p. 51

adecuadamente instalado, un botiquín, o los que sean necesarios, con el instrumental, la medicina y el material de curación necesario para los primeros auxilios, y personal adiestrado para que los preste, precisando el artículo 132 fracción XVII que son obligaciones del patrón:

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

Asimismo, el artículo 504 fracción I establece:

“Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.”

13.- DERECHO A LAS HABITACIONES: El cual se deriva de lo estipulado en el artículo 4° Constitucional, que señala que todos los mexicanos tienen derecho a una vivienda digna y decorosa. De igual manera, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 136 señala que:

"Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas."

Así tenemos que los artículos 123-A, fracción XII de nuestra Carta Magna, así como el 136 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. E interpretando a *contrario sensu*, el último artículo señalado en este párrafo,

tenemos que los trabajadores (de planta o eventuales, y del más bajo hasta el más alto nivel), que presten sus servicios subordinados en una empresa, tienen derecho a recibir habitación. Se exceptúan del derecho de recibir casa, conforme al artículo 146 de la Legislación Laboral vigente, a los domésticos, esta excepción se justifica, toda vez que los domésticos viven en la casa del patrón, y este no está considerado como un patrón.

De igual manera, resulta menester advertir que para dar cumplimiento a la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores a su servicio.

Dicho fondo tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

14.- DERECHO EN LAS INVENCIONES: La invención es un acto intelectual consistente en la concepción y práctica de una idea novedosa, original, útil para la colectividad y patentable. En materia laboral, nos encontramos que el trabajo subordinado participa de la característica de ajenidad, es decir, el patrón es el titular del *ius fruendi*, es decir, del fruto del trabajo y, por otra, que las invenciones son obra del genio creador del trabajador.

1.2. RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo es una relación jurídica, *"que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado"*.⁹

Esta identificación de la relación de trabajo se encuentra contemplada en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Otra concepción de relación de trabajo *"se entiende por tal, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"*.¹⁰

Ahora bien, las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo. A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado relaciones de trabajo.

Consecuentemente, podemos definir a la relación de trabajo como el vínculo constituido por el conjunto de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, recíprocamente al patrón y a los trabajadores, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, siendo oportuno señalar que la Ley Federal del Trabajo es omisa en señalar *"una forma especial para otorgar al menor*

⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. *op. cit.*, p. 40

¹⁰ DE PINA VARA, Rafael. *Diccionario de Derecho*, décima sexta edición, edit. Porrúa, S.A., México 2005 p. 438

de dieciséis años la autorización para el trabajo, por lo que será suficiente una constancia escrita o una manifestación verbal o aún la autorización tácita que resulte de tener conocimiento de la prestación de trabajo y no oponerse a ella”.¹¹

Por lo que se considera que una vez que el menor ha consentido y ha demostrado al patrón su autorización para el trabajo, el patrón *“aún con conocimiento de la minoría de edad, no podrá separar al trabajador, porque ninguna disposición legal lo faculta”*¹² para ello, por lo que una vez colmados estos requisitos el menor trabajador y el patrón podrán constituir una relación de trabajo.

La doctrina ha sido constante en considerar que la relación de trabajo se compone de los siguientes elementos:

- a) Dos personas: el trabajador y el patrón.
- b) Una prestación de trabajo personal.
- c) La característica de subordinación.
- d) El salario.

Por su parte, el Dr. Néstor de Buen clasifica a los elementos de la relación laboral bajo la siguiente perspectiva:

- a) Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.
- b) Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I edit. Porrúa S.A., México 2005. p. 212

¹² *Idem*

Después de haber explicado en qué consiste la relación de trabajo, consideramos de capital importancia determinar las fuentes de dicha relación.

A este respecto, el doctrinario Miguel Borrell Navarro indica que las fuentes de la relación de trabajo quedan determinadas de la siguiente manera:

A) LA RELACION DE TRABAJO TIENE SU ORIGEN EN EL CONTRATO DE TRABAJO: En este rubro, conviene destacar que otros juristas, no comparten la opinión de Borrell Navarro, toda vez que para constatar que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral, ya que conviene recordar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, dispone:

"Contrato individual de trabajo es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

La relación de trabajo se puede decir que es la prestación de un servicio subordinado, y el contrato de trabajo es la relación de derechos y obligaciones que tiene tanto el patrón como el trabajador.

Sobre la relación de trabajo el Dr. José Dávalos vierte la siguiente opinión: *"Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de*

*trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”.*¹³

Así, su conclusión de que es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo se basa en que al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Asimismo, el propio Dr. Dávalos señala que otro supuesto es aquél en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho; esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

Lo anterior nos conduce al concepto de la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo, tal como se adopta en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente:

Artículo. 20.- “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

¹³ DAVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p.105.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Del precepto transcrito se pueden colegir las siguientes ideas:

Este precepto distingue, en realidad, la relación de trabajo del contrato de trabajo, pues en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

La relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, y en cambio el contrato de trabajo sólo se perfecciona por el acuerdo de voluntades.

En la práctica se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin la relación (cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente), pero la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y quién lo recibe se presume la vinculación laboral y la formulación del contrato por escrito es imputable al patrón.

Para el Dr. Mario de la Cueva, la relación de trabajo se define como *“una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”*.¹⁴

De esta definición del Dr. Mario de la Cueva se derivan los siguientes elementos:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo personal subordinado;
- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el patrón.
- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo personal y subordinado.

La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo en el

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.*, p.187.

contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes dependen del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

A este respecto, el maestro Miguel Borrell Navarro indica que las fuentes de la relación de trabajo quedan determinadas de la siguiente manera:

En este rubro, conviene destacar que otros juristas, entre los que destacan Mario de la Cueva y Roberto Muñoz Ramón, no comparten la opinión vertida por el maestro Borrell Navarro, toda vez que *“la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral, ya que conviene recordar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, dispone que el “contrato individual de trabajo es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.*¹⁵

B) LA INCORPORACION A LA EMPRESA ES LA FUENTE DE LA RELACION DE TRABAJO.- El primer esbozo de esta tesis doctrinal aparece contemplada en doctrinarios tales como: Mario de la Cueva, José Dávalos, Néstor de Buen quienes explican que: *“la entrada del trabajador a la empresa genera relaciones similares a las que forman al ingresar o constituir una familia, las cuales no pueden ser sometidas las reglas propias de los contratos de cambio patrimonial”.*¹⁶

¹⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. *op. cit.* p. 86.

¹⁶ BAEZ CASAS, Laura Larissa. *op. cit.* p. 89

Este esbozo doctrinal sirvió de inspiración a otros tantos autores para desarrollar y defender la tesis de que al ingreso a la empresa, o con una terminología más moderna: la incorporación a la empresa, es la fuente de la relación de trabajo.

Ahora bien, esta teoría indica que la generación de la estructura de la relación de trabajo tiene dos momentos, en una primera etapa, nace precisamente como relación obligacional, en virtud de la cual el trabajador se obliga a incorporarse a la empresa y el patrón a recibirlo y, en una segunda fase, una vez incorporado el trabajador a la empresa, se transforma en una relación personal comunitaria. Aunque es válido hacer la aclaración de que la situación planteada en este párrafo no necesariamente sucede en la práctica, toda vez que también el patrón puede ser una persona física, que solo tenga un trabajador y que no exista propiamente una empresa, en esta hipótesis se encuentran por ejemplo, los trabajadores domésticos.

A este respecto, resulta conveniente detallar el significado de la empresa, figura que es definida por el maestro Roberto Muñoz Ramón como *“la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes y servicios”*.¹⁷ Argumentando posteriormente que no necesariamente los elementos subjetivos de la empresa serán patrones y trabajadores, sino lo importante es considerar la vinculación entre ellos, en el cumplimiento de sus deberes jurídicos y en el ejercicio de sus derechos, los cuales constituyen la esencia de una empresa.

¹⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. *op. cit.*, p. 68.

C) LA PRESTACION DE UN TRABAJO SUBORDINADO ES LA FUENTE DE LA RELACION DE TRABAJO.- Esta tesis se sustenta en que el trabajo subordinado *"es un negocio jurídico porque consiste en un comportamiento del trabajador (una actividad laboral) con intervención de su voluntad, que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intención, las consecuencias jurídicas previstas"*.¹⁸ También resulta menester considerar que la prestación del trabajo subordinado genera derechos y obligaciones con contenido moral y, por lo tanto derechos y deberes de naturaleza personal, como son: el deber del trabajador de prestar sus servicios en la materia, con la eficiencia y en el lugar convenido, los derechos y deberes del patrón y los trabajadores de guardarse lealtad recíproca, fidelidad y previsión (es decir, que mientras ambos cumplan con sus derechos y obligaciones laborales, no podrán ir en contra de sus respectivos intereses, tanto económicos, como de orden ético o moral); derechos y deberes del patrón y los trabajadores a un trato igual o desigual según el caso, etc.

1.3. EL MENOR TRABAJADOR

Establecer el punto de partida de la participación en las labores productivas, es una tarea bastante difícil de precisar, aunque basta decir que siempre se les ha identificado como partícipes del trabajo; sin embargo, el tipo de servicios que tradicionalmente han prestado los menores, ha originado que sólo a partir del siglo XIX, los estudiosos doctrinales y legales se hayan ocupado de este aspecto de la producción del hombre.

¹⁸ *Ibidem*, p. 94.

Lo anterior se pone de manifiesto en esta breve cronología del trabajo de los menores, que comenzamos en la Europa de mediados de siglo XVIII, en el cual surge el movimiento llamado "Revolución Industrial", que surgió en Inglaterra en 1760 y produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que ha registrado la historia.

La incipiente mecanización de las industrias demandaba grandes volúmenes de mano de obra; a los trabajadores les resultaba sumamente atractivo participar en la industria, toda vez que el trabajo en las fábricas brindaba ingresos más altos que los de la agricultura. A cambio de esos beneficios los trabajadores hubieron de someterse a jornadas extenuantes, desarrolladas en locales antihigiénicos, oscuros y húmedos, en donde era muy frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes de trabajo.

Pese a las desfavorables condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial, continuaron multiplicándose los centros de trabajo de este tipo. La excesiva demanda de trabajadores provocó la pronta ocupación de toda la mano de obra adulta disponible, y fue entonces cuando los dueños de las empresas volvieron sus ojos hacia el trabajo de las mujeres y de los menores. Quienes por la gran necesidad económica y miserables condiciones de vida se sometieron a la brutal explotación sostenida por el Liberalismo Económico sostenida por David Hume, John Locke y todos los artífices del libre camino a las riendas de la economía de los países europeos de esa época.

A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores; además de ser sujetos más dóciles y poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y máquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana, la retribución que se pagaba era más baja. Para justificar la contratación de menores, los dueños de las fábricas utilizaban con mucha frecuencia el doloroso argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos.

Por otra parte, los primeros síntomas de cambio en el trato hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y con base en el sentido práctico de algunos empresarios. El industrial escocés Robert Owen *"no empleaba en su hilandería de New Lanark a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas, además se ocupaba de su instrucción y bienestar"* ¹⁹ cuya postura socialista fue también abrazada por los Saint Simonianos quienes buscaban protección a los sectores vulnerables de la sociedad como los menores trabajadores, viudas, ancianos, incapacitados, entre otros.

La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores se inició en la Gran Bretaña en el año 1802, limitada exclusivamente a las industrias de la lana y el algodón. En ese año se sancionó la llamada **"Moral and Health Act"**, la cual limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo

¹⁹ ZAVALA FLORES, Norma Miriam. *Historia de las Ideas Políticas y Económicas*, segunda edición, edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1991, p. 52

nocturno. Además obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz indumentaria apropiada y a darle instrucción mínima general y religiosa.

Por otra parte, durante el Primer Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, reunido en 1897, en Zurich (Suiza), el trabajo de los menores ocupó un lugar preponderante para realizar una regulación internacional del trabajo.

La Declaración de Principios del Segundo Congreso Internacional para la Protección, celebrada en París (Francia) en el año de 1899, contenía la prohibición de trabajar para los menores de 14 años y la reducción de la jornada de 6 horas para los menores de 18 años.

En 1919 se funda la Organización Internacional del Trabajo, que su texto original de constitución destacaba la importancia de legislar todo lo concerniente a la protección del trabajo de los menores de edad. En el artículo 41 de dicho documento se mencionaba: *"La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico"*.²⁰

En lo que respecta a la protección legal otorgada al trabajo de los menores en nuestro país, tenemos que inicialmente en las **Leyes de Indias** se incluyeron algunas disposiciones sobre el tópico que nos ocupa, tal era el caso de la prohibición del trabajo de los menores de 18 años, es decir, de los indígenas que

²⁰ DAVALOS MORALES, José. *op. cit.*, p. 293

no habían llegado a la edad de tributar; como excepción se les admitía en el pastoreo de animales.

Al consumarse el movimiento de Independencia de México, se sucedieron años difíciles en los cuales la preocupación inmediata era la organización del naciente Estado mexicano, y toda la atención socio-jurídica y política se orientaba hacia ese propósito.

Fue hasta 1865, cuando el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, promulgado por Maximiliano de Habsburgo estableció: *"Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política"*.²¹

A principios de este siglo, el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, propuso en su punto número 24: "Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

En 1907 el presidente Porfirio Díaz emitió un laudo en el cual se determinaba: *"No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres, y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental"*.²²

²¹ BAEZ CASAS, Laura Larissa. *op. cit.*, pp. 65-66

²² *Ibidem.*, p. 71.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contemplaba en su texto original el artículo 123, fracciones II, III, y XI, las siguientes medidas de protección del trabajo de los menores:

"II. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche".

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

"XI. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Décadas más tarde la preocupación por el trabajo de los menores hizo que durante el sexenio del Presidente Adolfo López Mateos se reformaran las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional y los correlativos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Con dichas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años; esto último fue un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente.

Esto último, se atacó acremente en el ámbito socio-jurídico y político de nuestro país, toda vez que se señalaba que era idealista e impráctica esta medida, ya que no se ajustaba a la realidad del país, en el cual existía un gran

número de menores de 14 años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y sus familias, y que con dicha disposición se les orillaba a realizar trabajos de ambulantes, en la calle, por ejemplo de boleros, de vendedores de chicles o de periódicos, etc., con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales.

Esta problemática planteada hoy subsiste ya que *“estos menores forman parte de un fenómeno social creciente y complejo, que ante la adversidad económica obliga a las familias en condiciones de pobreza a incorporar al trabajo a cada vez un mayor número de sus miembros, los niños y las mujeres entre ellos”*.²³

A favor de estas reformas se opuso el razonamiento de que si bien el trabajo de la calle puede ocasionar las citadas consecuencias, es menos perjudicial que el trabajo en la industria, el cual muchas veces produce resultados negativos para la salud de los menores. A todo lo anteriormente expuesto, el Dr. Mario de la Cueva señala que *“Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, preservar su moralidad”*.²⁴

1.4. TRABAJADORES MENORES DE 14 AÑOS

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con una mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores.

²³ ROBLES BERLANGA, Francisco. *Estudio de Niñas, Niños y Adolescentes Trabajadores en 100 ciudades*, DIF México y UNICEF, 1999 s/n p.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.*, pp. 210-211

A este respecto, conviene destacar que los principios jurídicos de protección del trabajo de los menores son:

I. Toda prestación de servicios personales y subordinados, cualquiera que sea el acto que le dé origen, constituye una relación de trabajo (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

II. La prohibición del trabajo de los menores de 14 años. Esta prohibición comprende a los mayores de 14 y menores de 16 que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente los apruebe, por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo).

Es necesario precisar que *"la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de asegurar a los trabajadores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios, y tampoco lo es la prohibición que se impone a los menores de 16 años que no han terminado la educación obligatoria"*.²⁵

La minoría de edad para efectos de la relación de trabajo trae como consecuencia la disolución de la misma, y el patrón que conozca de la minoría de edad de su trabajador debe separarlo del trabajo, ya que está en contra de lo

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Social Mexicano*, edit. Porrúa, S.A., México, 1986, p. 212

dispuesto por la Carta Magna y la Legislación Laboral. Aún cuando habrá de pagarle por concepto de salario y demás prestaciones las cantidades que le correspondan, pues independientemente de la prohibición constitucional y legal, si se da la prestación de un servicio personal subordinado existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspondientes. Si el patrón no lo hace, incumple el mandato laboral e incurre en responsabilidad laboral.

El establecimiento de los 14 años como edad mínima de admisión al trabajo en la Ley Federal de la materia, tiene excepciones en algunos trabajos especiales, ya que está prohibida la ocupación del cargo para los menores de 15 años y de 18 en casos tales como: pañoleros o fogoneros en el trabajo de los buques, y de los menores de 16 años en aquellas maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

La razón por lo cual se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además implica pasar largos períodos lejos de la familia, la actividad es sumamente riesgosa, y se produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.

III.- A partir de los 16 años se pueden prestar servicios libremente, con las excepciones que establece la misma Ley Laboral. Los mayores de 14 años y menores de 16 años para poder prestar sus servicios requieren de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan; de la

Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Polítca.

IV. El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años se sujetará a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo.

V. Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además, periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección del Trabajo.

VI. Está terminantemente prohibido el trabajo de los menores de 16 años en: expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

VII. Los menores trabajadores tienen una jornada máxima especial de 6 horas diarias, como lo señala el artículo 123, fracción II Constitucional, que a la letra dice:

“La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, de trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche de los menores de 16 años”.

Con relación a dicho precepto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 177 dispone que dicha jornada debe dividirse en períodos máximos de 3 horas y que cada período de la jornada, se les deberá conceder un reposo de una hora, por lo menos, que a continuación se transcribe:

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

VIII. Se prohíbe la utilización de menores de 16 años en jornada extraordinaria, en los días domingo y en los días de descanso obligatorio.

IX. Los menores de 16 años tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales, por lo menos como lo dispone el artículo 179 de la Ley de la materia, que señala:

“Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos”.

A este respecto, los menores tienen derecho a que se les cubra una prima de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

X. Los patronos que ocupen los servicios de trabajadores menores de 16 años, tendrán las siguientes obligaciones a saber:

- a) Exigir que se les exhiba los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- b) Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo.
- c) Distribuir el trabajo a fin de que los menores dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus trabajos escolares.

d) Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

XI. El artículo 691 de Ley Federal del Trabajo, determina que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

El mismo precepto, también dispone que en caso de que el menor no esté asesorado en juicio, la Junta solicitará que intervenga la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto; tratándose de un menor de 16 años, la Procuraduría citada, le nombrará un representante.

1.5. MENORES TRABAJADORES AUTONOMOS

La amplitud que puede llegar a adquirir el derecho del trabajo, con base en el carácter expansivo que le es inherente, ha sido motivo de desacuerdo en el ámbito teórico. A este respecto Néstor de Buen y Alberto Trueba Urbina, sostienen que *“en un futuro próximo toda prestación de servicios cualquiera que sea su naturaleza, (...) quedará amparada por el Derecho Laboral”*; ²⁶ por su parte el Dr. Mario de la Cueva, se muestra escéptico al pensar que *“... el Derecho del Trabajo pueda llegar a asimilar a grupos de trabajadores autónomos que no están identificados con la clase trabajadora”*. ²⁷

²⁶ *Ibidem*, p. 135

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.*, p. 92

Por lo anteriormente expuesto, resulta conveniente advertir que en la actualidad, el Derecho Mexicano del Trabajo, regula exclusivamente el trabajo subordinado.

El trabajo subordinado es *"... la prestación de un servicio personal dentro del marco de la facultad jurídica de mando del patrón y el correlativo deber jurídico de obediencia del trabajador; es decir, es la actividad caracterizada por la limitación de la iniciativa del trabajador en el servicio"*.²⁸

Paralelamente se encuentra el trabajo autónomo o independiente, en el cual el trabajador no está subordinado a nadie, es decir, desarrolla los servicios por cuenta propia. Este fenómeno jurídico rebasa, por ahora, el ámbito del Derecho del Trabajo.

Si bien, el trabajo autónomo se presenta en todas las esferas de la población, cobra especial importancia entre los menores los cuales realizan actividades laborales no por gusto, sino con fines de subsistencia. Ante ello, el trabajo autónomo no está regulado por el Derecho del Trabajo, más esto no impide que se les proteja por todos los medios que tenga a su alcance el Estado. En principio resulta importante que a través de los sistemas de seguridad social, se otorgue protección a estos trabajadores en las distintas contingencias a que están expuestos con motivo de su trabajo autónomo.

²⁸ DAVALOS MORALES, José. *op. cit.* p. 305

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DEL MENOR

En el presente capítulo se hará una reseña histórica de los menores trabajadores tomando en consideración las culturas europeas como Inglaterra, Francia y Alemania, ya que cuando se da la industrialización en estos países surge la explotación de los mismos. Asimismo se analizará, el trabajo de los menores en el período de la colonia en México y en su incipiente desarrollo industrial.

2.1. LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DESARROLLO INDUSTRIAL EUROPEO.

Al surgimiento de la Revolución Industrial, que se dio en Inglaterra, la forma de la producción industrial, incrementó de una forma acelerada la fabricación de productos; desapareció lo que era el antiguo obraje para dar paso a la fábrica moderna, y con ello se dio la explotación tanto del hombre como de la mujer, y sobre todo de los menores que resultaban más productivos de lo que se les pagaba, una mínima cantidad por trabajar todo el día.

Para poder apreciar el significado que tal cambio impuso en las nuevas relaciones laborales, previamente se estudiará la estructura de las industrias rurales en Inglaterra antes de 1760. Algunas de aquellas industrias, como la lanera, se remontaban a la Edad Media; otras, como la de fabricación de agujas, se habían adelantado gracias a las innovaciones técnicas introducidas durante la inventiva época isabelina que dio un gran impulso al desarrollo industrial, pero su

organización tenía una característica en común que ya se dividía en pequeñas unidades de producción; era por lo regular una industria prácticamente familiar, compuesta por pequeños talleres.

Como ejemplo se puede citar el de la industria lanera que fue el de mayor auge en la Revolución Industrial, en el cual el telar del tejedor era una verdadera máquina, pero no puede decirse otro tanto del torno del hilar. Capaz de hilar lo era cualquiera que tuviera el mínimo sentido del tacto necesario para hacer un hilo uniforme, y como esto requiere poca especialización, la hilandería sólo representaba una ocupación secundaria de las mujeres (como todavía recuerda la misma palabra inglesa *distaff*, que significa rueca e hilandería como trabajo específico de la mujer). Un tejedor que trabajara podía tener ocupadas muchas manos en la faena de hilar. Como dice Defoe de las aldeas de tejedores del Yorkshire: *“Apenas contaban cuatro años, pero ya sus manitas les servían para la tarea”*. Segundo la hilandería daba poco dinero, dada su baja productividad y las que podían permitírselo lo dejaban en cuanto les era posible para atender a las faenas del campo”.²⁹

La industria en primera instancia representó para los campesinos una forma de allegarse recursos para equilibrar el presupuesto familiar, pero poco a poco la fábrica los fue absorbiendo cada vez más, *“en épocas buenas, el tejedor, trataba de trabajar limitándose a lo que bastara para mantener a su familia, pero el comerciante se empeñaba en que hiciera la mayor cantidad posible de tejido, empujándole a trabajar doce, catorce o dieciséis horas diarias. En temporadas*

²⁹ BRONOWSKI, Jacob y BRUCE Mazlish. *La Revolución Industrial*, edit. UNAM, 1985, pp. 175-176.

malas, el tejedor procuraba trabajar muchas horas para poder mantener a la familia; el comerciante, en cambio, trataba de frenarlo". ³⁰

Pero sea cual fuere el detalle de organización, se demostró que las fábricas presentaban varias ventajas; es decir, superó en muchas cosas a lo que era el obraje, porque permitía al propietario controlar los materiales y las horas de trabajo, y además racionalizar las operaciones que requerían varias fases o varios obreros; por otra parte, hacían posible emplear nuevas máquinas cuyo manejo podía confiarse a mujeres sin especialización o incluso a menores comprendiendo niños y niñas, bajo la necesaria supervisión de un capataz, que era el encargado de explotar a los trabajadores y, por último, la fábrica brindaba la posibilidad de agrupar a toda la maquinaria en torno a una fuente central de energía.

Las máquinas fueron introducidas primero para superar los puntos muertos de la industria, puntos que se daban en procesos sin especialización como la hilandería, y de aquí que los procesos y los obreros que primero se llevaron a las fábricas carecieran de especialización. *"No era una novedad que las mujeres y los niños tuvieran que hilar durante muchas horas al día. Defoe había sido testigo de que esta situación hacia 1720 había declarado abiertamente que, si no lo hacían, la familia 'pasaba grandes aprietos y vivía con pobreza'. Lo nuevo era el escenario: la mano de obra infantil fue trasladada del hogar rural a la disciplina dura y brutal de la fábrica".* ³¹

³⁰ *Ibidem*, p. 177.

³¹ *Ibidem*, p. 178

En la Europa continental, la mayor parte de los ríos se secan en verano, lo que acaso constituye otra razón más por que fueran pocas o ningunas las industrias que en ella se desarrollaron. De aquí que gran número de muchachos fueran llevados de los albergues y hospicios a las fábricas, en las que vivían todo el año. En estas fábricas, los menores vivían en condiciones infrahumanas, una mala alimentación, y un pésimo lugar donde pernoctaban.

En muchos casos, los chicos de los pueblos que también trabajaban tenían que hacer a pie de cinco a diez millas para ir a la fábrica y otras tantas para volver a casa, y dentro de la fábrica misma recorrían cada día otras diez millas o más, yendo de una máquina a otra para llevar a cabo el trabajo trivial y desolador que tenían que hacer, que consistía en volver a atar los hilos cuando se rompían. Se ha dicho que en las fábricas, los padres eran los capataces más despiadados de sus propios hijos por depender del rendimiento de éstos para mantener a la familia.

Como se puede apreciar, el desarrollo industrial que primeramente surge en Inglaterra, posteriormente se traslado a toda Europa de una manera paulatina, con ello también se reprodujeron las mismas formas de explotación del hombre.

2.1.1. INGLATERRA

Antes de la Revolución Industrial, la sociedad se componía de dos clases sociales principalmente: los campesinos y la burguesía. Los primeros eran

los siervos, los segundos eran los dueños de la tierra, los siervos eran los encargados de cultivar la tierra y se encargaban de cuidar al ganado, esto sucedió así por muchas generaciones.

Este sistema tenía sus desventajas, pero, en cambio, ofrecía al campesino algunos derechos: en caso de necesidad, podía acudir a su señor en busca de apoyo, ayuda, y contaba con un lugar seguro dentro de la hacienda.

Con la llegada de la Revolución Industrial, se derrumbó el sistema feudal y trajo como consecuencia toda una problemática social. La mecanización de la agricultura hizo trizas los viejos métodos y sistemas agrícolas; por otra parte, la abolición de la servidumbre liberó a los campesinos de sus vínculos con la tierra.

En lo concerniente al trabajo de menores, en Inglaterra durante la Revolución Industrial éste tuvo el mayor auge de explotación de menores que históricamente se ha vivido en la humanidad, si bien *"es cierto que todas las sociedades humanas y en todas las épocas de la historia, los menores han participado en mayor o menor grado en los procesos económicos, aportando su fuerza de trabajo a la producción; el intercambio y los servicios, que primeramente se desarrollaban en el grupo familiar, en el que aprendían y practicaban llegando a desarrollar ya adultos, algún oficio o profesión aprendido entonces, sin embargo, no fue sino hasta la revolución industrial que el trabajo de los niños comenzó a tomar proporciones desmedidas, pues gracias a las posibilidades ofrecidas por las máquinas, lo que antes sólo podía ser realizado por adultos, era factible de hacer*

*por aquellos que aún no concluían su crecimiento, ya que no se necesitaba más del despliegue de grandes esfuerzos físicos. Para ciertas operaciones, incluso se llegó a considerar que los niños eran los mejores operarios de las máquinas, debido a su estatura reducida y a sus pequeñas manos".*³²

Se puede afirmar que los menores contribuyeron de cierta manera al desarrollo industrial, porque en ellos encontraron los patronos personas a quienes les podían pagar una mínima cantidad y con esto incrementaban sus ganancias y así podían invertir más en las industrias, en infraestructura, abrir tiendas ó incrementar su capital.

Por ejemplo en 1860 *"el magistrado de un distrito de Inglaterra informó que los niños que trabajaban en las fábricas de encajes de Nottingham eran sacados a rastras de sus miserables camas a las dos, tres o cuatro de la mañana y obligados a trabajar para ganarse sus mendrugos hasta las 10, 11 ó 12 de la noche; que sus miembros se consumían, que sus cuerpos se debilitaban, sus rostros estaban blancos y todo su ser se hundía en un torpor horrible"*.³³

Como se puede apreciar de la anterior nota, el empleo de los menores durante esta época, fue excesivo y con ello trajo como consecuencia el desempleo de gente adulta; así mismo, provocó la disminución de los salarios, y estas mismas circunstancias provocaron que toda la familia tuviera que trabajar por un mínimo salario, con el cual no alcanzaban a satisfacer sus necesidades más elementales.

³² ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. *La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus Consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia*, edit. Orlando Cárdenas editor, México, 1990. p. 2.

³³ *Idem.*

Con el efecto del desempleo y los bajos salarios, los trabajadores se vieron en la necesidad de emigrar de un lugar a otro. La mayor parte de los niños que deseaban trabajar, firmaban compromisos por períodos de seis a siete años, sufriendo fuertes penas de no cumplir con lo estipulado y puesto que era necesario el trabajo de todos los miembros de la familia obrera, para que esta pudiera subsistir, los patronos requerían ofrecer empleo a cada uno de ellos a efecto de obtener su mano de obra.

Durante el Reinado de Isabel (1601), se crearon las parroquias, que trataban de aliviar la situación laboral de los menores. Contaban con casa de trabajo, en las cuales los menores trabajaban un tiempo considerado dependiendo de su edad; si bien es cierto que no eran explotados, únicamente se les proporcionaba el alojamiento y la comida, y cuando se les llegaba a otorgar un salario se les daba aproximadamente la cuarta parte de un obrero adulto.

Estas parroquias terminaron haciendo contratos con los industriales, cedieron grandes cantidades de niños que fueron llevados al norte de Inglaterra. Los padres en un principio no aceptaban tal situación, después terminaron por aceptarlo ya que requerían tales ingresos. De esta manera se acostumbró el empleo de niños desde el momento en que podían realizar un trabajo correctamente, lo que llevó a que algunas parroquias terminaran por no conceder su asistencia a los niños capaces de trabajar. Esto sucedió porque los niños demostraron cierta habilidad laboral.

Las condiciones sanitarias en que desempeñaban sus labores eran pésimas, dado que a las fábricas les faltaba acondicionamiento como ventilación, mobiliario y específicamente sillas, para que los niños pudieran sentarse en algún momento, pues por lo regular tenían que permanecer de pie durante largas horas, en pisos mojados y en muchas ocasiones inundados, pero sobre todo era deplorable la convivencia promiscua de ambos sexos en los mismos dormitorios.

En muchas actividades los menores demostraron tener mayor aptitud que los adultos, así lo demostró el Ministro Pitt, en un estudio realizado en el año de 1796, en el cual señaló la ventaja de contratar menores.

Por otro lado surge Robert Peel, que trata de defender a los niños de la explotación que se estaba dando en Inglaterra en esta época, cuya consigna fue "Salvemos a los Niños", lo que hizo respaldado en estudios médicos, sobre las consecuencias del trabajo de los infantes.

Muchos personajes de la época influyeron como lo señala el maestro Hugo Arriaga Becerra *"Fue en este contexto histórico que los filántropos, movidos por los estudios humanísticos de fines del siglo XVIII llegaron a preocuparse de la existencia miserable de los niños que eran empleados en las fábricas. Aparecieron en ese entonces varios estudios del problema, que proponían soluciones e incitaban a la acción legislativa"*.³⁴

³⁴ *Ibidem*, p.5

Con el surgimiento de nuevas ideas del humanismo, se empieza a legislar sobre el trabajo de los menores en Inglaterra y surgen las siguientes leyes: La Ley de 1802 de la Industria de la Lana así como la Ley de Fábricas de Algodón en 1819, cuyo ámbito de aplicación fue mayor que el de su predecedora, y que fijó como límite mínimo de edad para la admisión al trabajo el de los 9 años.

No obstante esta nueva ley siguió la suerte de la anterior, al no ser aplicada realmente puesto que se carecía de una inspección eficaz, por parte de las autoridades de la Cananea.

La primera ley que tuvo aplicación realmente efectiva fue la Ley Sobre Fábricas de 1833, que surge gracias a la iniciativa de Michael Sadler, quien hizo una investigación sobre el trabajo de los menores en las fábricas, la cual sirvió para hacer la ley aludida.

Dentro del contenido de esta ley se destaca la fijación de la jornada de trabajo que tendrían los menores de edad, además de prohibir el trabajo de los niños cuya edad fuera menor a los 9 años. La novedad, que de cierta manera representó esta ley, fue que introdujo para todos los niños menores de 14 años, un curso diario de instrucción obligatoria de dos horas.

En consecuencia de esta ley y dada la observancia que tuvo, en muchos lugares se llegaron a nombrar inspectores para el cumplimiento de ella; muchos muchachos fueron reemplazados en la mayor magnitud posible, y esto

ocasionó que las familias vieran disminuidos sus ingresos; por tal motivo, los niños fueron orillados a desempeñar otras actividades como el comercio en la calle, pedir limosna, etc.

La anterior ley que de cierta manera trató de proteger a los menores trajo como consecuencia un desequilibrio económico en muchas familias que obtenían sus ingresos de los niños, que de cierta manera todos lo menores trabajaban y contribuían para la manutención de su hogar.

Posteriormente en 1844, el Parlamento Inglés decretó una nueva Ley basada en las experiencias de los inspectores; en ella se les facultó para nombrar médicos encargados de expedir certificados. Dicha ley señalaba la forma de como debían expedirse certificados y establecía que sólo serían válidos en la fábrica para la que habían sido expedidos.

2.1.2. FRANCIA

Al igual que otros países recibió el impacto del desarrollo industrial varios años después, sin embargo trató de acelerar todo lo relativo a la industria, de tal forma que en pocos años después de haber recibido la industrialización ya podía competir con Inglaterra, y empezó a buscar nuevas formas de producción industrial incluso, en un momento dado trató de mejorar las técnicas de los ingleses.

Podemos decir que Francia iba a la par que otros países que en ese entonces se estaban desarrollando industrialmente como Bélgica, Holanda, etc. Sus

centros fabriles no eran todavía unidades completas como los de Inglaterra, sino más bien concentraciones desordenadas de obreros y artesanos especializados, es decir, fue una evolución industrial paulatina, pues el obraje perduró mucho más tiempo que en Inglaterra.

Lo anterior, a pesar de que los británicos fueron recelosos de los inventos que hacían, porque con ello pretendían conservar el monopolio de algunos procesos productivos, y que con ello no tuvieran competencia para poder controlar todo el mercado en Europa.

*"Las condiciones laborales de los menores en Francia no eran mucho mejores que las que imperaron en Inglaterra en un principio, ya por avaricia ya por falta de dinero (...) los padres deseaban que sus hijos se ganaran la vida lo antes posible...".*³⁵

A pesar de la vivencia que se había presentado en Inglaterra sobre el caso de la explotación de los menores en las grandes fábricas, en Francia al igual que en otros países europeos, era difícil el poder contrarrestar su explotación, por la extrema necesidad que tenían las familias de poner a trabajar a sus hijos para poder subsistir.

En este país también se decretaron varias leyes para la protección de los menores. Tal es el caso de la ley de 1818, que fijó en 10 años la edad mínima para que los menores pudieran ingresar a la industria manufacturera;

³⁵ *Idem*

posteriormente en 1840 por estudios realizados por Villermé, fueron preocupantes ya que demostró que niños desde los 4 años edad y mujeres eran sumamente explotados que trabajaban entre trece y dieciséis o diecisiete horas diarias; el pago era mínimo y en pésimas condiciones de trabajo, había ocasiones en que solamente podían comer una sola vez al día en su jornada de trabajo.

Las condiciones de trabajo eran similares a las que tenían los obreros ingleses, los alojamientos eran insalubres, la alta promiscuidad, los lugares muchas veces eran húmedos y les producían severas enfermedades.

Fue hasta el 22 de mayo de 1841, cuando se promulgó la Ley Relativa al Trabajo de los Niños empleados en las Manufacturas, Fábricas y Talleres, que aún cuando combatía los más grandes abusos resultó insuficiente al permitir la admisión de los niños a las manufacturas desde la edad de 8 años y al no incluir sino a la grande y mediana industria (empresas que tuvieran más de 20 obreros o aquellas que utilizaran motores mecánicos, o energía hidráulica). Es decir, no los incluía dentro de la pequeña industria sino únicamente en la grande y mediana, tomando en consideración que la pequeña industria no contaba con más de veinte obreros; por lo tanto, no tenía la necesidad de contratar niños de 8 años ni mucho menos contaba con una gran infraestructura para ser tomada en consideración por la ley en comento.

Esta ley fue aprobada después de varios debates en los que se presentaron los pros y los contras, pero a pesar de sus buenas intenciones no se logró que se aplicara en su totalidad, ya que no se contaba con el personal que la

hiciera cumplir por una parte, y por la otra la necesidad orillaba a los padres a mandar a sus hijos a trabajar para equilibrar de una u otra forma el presupuesto familiar.

Esta misma ley reguló el trabajo de los menores de la siguiente manera:

- 1) Para niños entre 8 y 12 años una jornada de ocho horas diarias.
- 2) Para adolescentes entre 12 y 16 años una jornada máxima de doce horas diarias.

Lo más importante es que contempló el descanso dominical, los días feriados, para los menores de 16 años; la prohibición del trabajo nocturno de los niños hasta de 13 años, la prohibición de utilizar niños en trabajos peligrosos y la obligación de los menores admitidos al empleo de asistir a la escuela. Como se mencionó anteriormente, quizá las intenciones de los legisladores eran buenas, pero el caso es de Francia en aquel entonces no contaba con las suficientes escuelas para que asistieran todos los menores que trabajaban.

La siguiente ley que surge en este país, es en mayo de 1874, que fue la primera en asegurar su aplicación quizá de una manera más eficaz que las anteriores leyes, que en el mayor de los casos simplemente había sido letra muerta. Esta nueva ley creó la inspección del trabajo, y esto representó un gran avance en la sociedad francesa, porque de esa manera se logró proteger los derechos de los menores trabajadores.

Las características de esta ley son las siguientes:

- 1.- Se determinó la edad mínima de 12 años para poder trabajar.
- 2.- Jornada de 12 horas, como máximo.
- 3.- Señaló la posibilidad de contratar menores de 12 años con jornadas de 6 horas, pero sólo en ciertas industrias.

2.1.3. ALEMANIA

A finales del siglo XIX, Alemania, ya se había industrializado más que las naciones continentales, en el terreno de las manufacturas, contaba en aquel entonces con 39 Estados pequeños que apenas iniciaban su marcha industrial.

Esta nación sería el Reich alemán, creado en 1871 por Otto Von Bismarck reuniendo a 26 Estados alemanes; la nueva nación estaba gobernada por un *Káiser*, cuyo primer ministro era el propio Bismarck. Casi inmediatamente, Alemania hizo avances importantes en el comercio y en la industria, no tardó mucho en convertirse en el principal competidor de Inglaterra. Como ésta, Alemania se enfrentó con problemas de inquietud y descontento social, pero Bismarck les hizo frente con una escrupulosidad típicamente alemana.

Alemania al igual que otras naciones europeas, al iniciar su desarrollo industrial, primeramente fue creando poco a poco su tecnología ya que los países en este entonces eran muy celosos de sus avances científicos.

En relación al empleo de los menores se dió una situación similar a la de los países antes mencionados, el trabajo de los menores en cierta forma representó la mayor fuerza de trabajo, quizá por sus habilidades para manejar las máquinas y sobre todo por que ya no se requería tanta fuerza física.

Este país al iniciar su período de industrialización, aseguraba que se convertiría en una potencia mundial, ya que en 1896, el comercio y la industria de la unificada nación estaba ya casi a la altura del comercio e industria de la Gran Bretaña.

Ya que los empresarios alemanes ya habían penetrado en diversos países de América Latina y el Oriente principalmente, esto dio como resultado que se ampliaran sus mercados y con ello se acelerara la producción, principalmente en manufacturas y maquinaria para la industria primaria.

2.2. LOS MENORES TRABAJADORES EN LA COLONIA

Cuando los españoles llegaron a colonizar América, introdujeron rudimentarias formas de trabajo, que consistían especialmente en el obraje, es decir, pequeños talleres con maquinaria por demás arcaica. En este período, los conquistadores explotaron a los indígenas, los cuales eran obligados a trabajar de 12 a 14 horas diarias dependiendo de la actividad que desempeñaran.

*“La mujer y los niños trabajaban en el gremio; pero había gremios exclusivos de mujeres y niños, como el caso de las indias curtidoras, zurradores y confiteras, y en los hilados”.*³⁶

Por lo que respecta al empleo de los indígenas, el historiador Luis Chávez Orozco nos comenta lo siguiente:

*“La mano de obra, en la producción manufacturera colonial, tenía que ser proporcionada por la masa indígena, ya que el colono español que acudía a América llegaba dotado con suficientes recursos, de toda índole, para convertirse en explotador de los aborígenes”.*³⁷

Por lo que se refiere a la protección de los indígenas, la Real Corona Española en realidad dictó muchas órdenes las cuales nunca se cumplieron, porque no se contaba con el personal que realmente pudiera aplicarlas.

Por ejemplo *“la real cédula de 1609, estatúa que el jornal de los operarios se pagara diariamente, o al menos fenecida la semana, en la mañana del domingo siguiente, en propia mano, y en moneda de plata, y no en tlacos ni efectos de tienda, dejando la libertad al jornalero para que compre a su arbitrio donde le tenga más conveniencia”.*³⁸

³⁶ OLMEDA, Mauro. *El Desarrollo de la Sociedad Mexicana*, edit. Mauro Olmeda; Madrid, España, 1998, p.113.

³⁷ CHAVEZ OROZCO, Luis. *Historia Social y Económica de México*, texto publicado por la revista *Historia y Sociedad*, México, 1966, No. 6, p.43.

³⁸ *Ibidem*. 161.

Es importante destacar que durante la etapa colonial, figuraron especialmente las Leyes de Indias en las cuales se incorporaron ordenamientos relativos a la prohibición del trabajo de los menores de 18 años, a los cuales únicamente se les permitía realizar actividades, tales como el pastoreo de animales, siempre que mediara el permiso de los padres.

Posteriormente, el Rey Carlos II expidió una Cédula en la cual prohibía terminantemente el trabajo de los menores, siempre y cuando, lo hicieran a manera de aprendizaje.

2.3. LOS MENORES TRABAJADORES EN EL INCIPIENTE DESARROLLO INDUSTRIAL EN MEXICO

Hay que tomar en consideración que el desarrollo industrial de nuestro país se puede decir que se da con Don Porfirio Díaz, quien de cierta manera atrae inversiones extranjeras para detonar el desarrollo en los distintos sectores productivos, y para ello les otorgó todas las facilidades que necesitaran; contaba con un grupo de asesores denominado los "científicos".

Los inversionistas fueron principalmente americanos, franceses e ingleses, que invirtieron en fábricas; los ingleses y los alemanes en la industria petrolera que fue una de las industrias más florecientes en esa época.

Otra de las industrias que fueron muy productivas son las de hilados y textiles en general, por ejemplo en el Estado de Yucatán el henequén era su principal producto de exportación, que se destinaba para producir fibras de diferente tipo, y su demanda en los mercados internacionales era muy solicitada.

En la fabricación de este producto, John Kennet Turner, señala que *“la explotación tanto de menores como mujeres era inhumana, porque las condiciones de vida que se le daba no reunían ni los más mínimos requisitos de higiene, y que en muchas ocasiones los patrones consideraban más barato dejar morir a la persona que pagarle los gastos médicos que requería”*.³⁹

En el Estado de Veracruz, principalmente se instalaron empresas textiles de hilados y algodonerías, para producir telas y exportar, en estas empresas es donde más se dio la explotación de menores y de mujeres, porque la maquinaria no requería de grandes esfuerzos para hacerlas funcionar.

Este tipo de industrias ocuparon un elevado número de niños desde sus comienzos, por diversas razones a las que se tuvieron en Europa, siendo que en el período de Don Porfirio Díaz, se da la mayor explotación de los menores.

Cabe señalar que en este período la principal tarea del Presidente Porfirio Díaz fue la de lograr la estabilidad política y social, que requería nuestro país para que tuviera un gran auge su plan económico, y con ello dio el surgimiento a la industrialización de nuestro país.

³⁹ KENNET TURNER, John. *México Bárbaro*, tercera edición edit. Quinto Sol, S.A., México, D.F. 1989, p. 116.

No cabe duda que él, logró grandes avances en materia económica, ya que supo conciliar con los diversos sectores de nuestro país, como eran los grandes terratenientes; la iglesia a la cual le suavizaba las leyes de reforma; a los industriales les permitía la explotación de niños y mujeres principalmente, no aplicándoles disposiciones que pudieran afectar sus intereses.

En ciertos problemas laborales que surgieron en nuestro país, como fue el caso de Cananea el 31 de mayo de 1906 y Río Blanco el 7 de enero de 1907, el presidente no les dio la razón a los obreros y esto se fue traduciendo en un descontento social, que posteriormente estallaría en la Revolución Mexicana.

CAPITULO 3

MARCO LEGAL DEL TRABAJO DEL MENOR

En este apartado se hará un estudio jurídico del menor trabajador en México, considerando lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 5 y el 123, así como los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, abarcando los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección del trabajo de los niños y adolescentes.

3.1 REGULACION EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución de 1857, jurada por el Congreso y protestada por el Presidente Comonfort, estableció garantías ya contenidas en disposiciones anteriores. El artículo cuarto facultaba al individuo a abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomodase siendo útil y honesto; y para aprovecharse de sus productos. El artículo quinto, modificado en 1873 y 1898, previó que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera objeto el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre.

El 3 de junio de 1906 los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; pero con la ayuda de los *rangers* norteamericanos, el Gobernador Izábal dio fin a ese movimiento. En el mes de

noviembre del mismo año, los empresarios textiles de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruiría la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga y acudieron a solicitar ayuda al presidente de la República, el General Díaz, para que arbitrara el conflicto, sin embargo el General Díaz, dio el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

Posteriormente, en el año de 1906, se pronunció el Programa del Partido Liberal Mexicano, el cual en su apartado número 24 enunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de 14 años. A su vez, Porfirio Díaz expidió un laudo en el cual autorizaba el trabajo de los mayores de 7 años.

Cabe señalar, el contenido de la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, protegía a los menores de edad, aduciendo la prohibición el trabajo de los menores de 9 años. Los mayores de 9, pero menores de 12 sólo podían ser ocupados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela. En la propia ley se establecía para los trabajadores de 12 años y menores de 16, como salario mínimo, cuarenta centavos.

Por su parte, la legislación del Estado de Yucatán en época del general Álvaro Obregón, prohibió el trabajo a los menores de 13 años en los establecimientos industriales y a los menores de 15 en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud.

“Con la rebelión de Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: “Tierra y Libertad”. Se sucedió el Plan de Guadalupe, cuyos propósitos eran la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada; todo esto originó, un movimiento constitucionalista, de él, nacieron la nueva constitución de 1917, en el que se imprime la primera Declaración de derechos sociales de la historia y de el derecho mexicano del trabajo”.⁴⁰

La declaración de derechos sociales, surge como consecuencia y como un grito de los hombres del campo, de las minas, de las fábricas y de los talleres; aunque sufrían injusticias laborales se esforzaban por conservar un trabajo, las condiciones en el lugar fueron insalubres, así como la jornada era larga y no era retribuida justificadamente.

Con la promulgación de la Carta Magna de 1917, se plasman los derechos sociales y de trabajo que se ven reflejados en los artículos 5o. y 123 constitucionales.

En el artículo 5°, se encuentra las bases fundamentales o principios sobre los que se legisla en materia del derecho del trabajo. Después de la Constitución de 1917, este artículo fue reformado en 1974, dicha reforma trajo como resultado la inclusión del contenido original del artículo 4° Constitucional en el texto del artículo 5°, integrando el texto de este último, al párrafo cuarto ya transcrito.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 44.

Por lo que respecta al artículo 123 Constitucional, ha sido objeto de varias reformas, es precisamente en el año de 1962 cuando se reforma, respecto al tema que se analiza, dándole una mayor protección a los trabajadores menores de edad. Los artículos 5° y 123 fracción III, constitucionales se tratarán en los posteriores puntos del presente capítulo.

3.1.1. ANALISIS JURIDICO SOCIAL DEL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL

El artículo 5° de nuestra Carta Magna, es una garantía, lo que significa que los actos que atenten contra este precepto en perjuicio del gobernado, son susceptibles de impugnarse mediante el Juicio de Amparo.

De la Constitución de 1857, fue presentado un proyecto del artículo 5°, por un grupo de diputados, entre ellos - Heriberto Jara, Victoriano L. Góngora, Héctor Victoria y Esteban Baca Calderón, todos ellos representantes del sector obrero, quienes propusieron: que se incluyera el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres, de los niños, y aspectos relacionados con el salario.

En oposición, se inscribieron catorce oradores, entre ellos don Fernando Lizardi -Catedrático de la Escuela Nacional de Jurisprudencia-, quien en su discurso sostuvo: *“que las adiciones al artículo 5o. estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad para legislar en materia de trabajo”*.⁴¹

⁴¹ *Ibidem*, p.48.

Sin embargo la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales.

Al tener noticia, el jefe de la Revolución don Venustiano Carranza del debate, decidió adelantarse a los oradores, diputados y comisionó al licenciado José Natividad Macías para que expusiera los principios que deberían de constituir el derecho del trabajo, fue así como se modificó en su totalidad la estructura de los artículos 4° y 5°, originándose con motivo de la nueva redacción de tales preceptos constitucionales.

Dos reformas ha tenido el artículo 5°; la primera se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre de 1942, en la cual se modificó el segundo párrafo del precepto que decía: "En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta", este párrafo se modificó para decir: "Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale". Actualmente este es el párrafo cuarto del artículo 5°.

La segunda reforma se publicó el 31 de diciembre de 1974 en el Diario Oficial de la Federación, y trajo como resultado la inclusión del contenido original del artículo 4° Constitucional en el texto del artículo 5°, integrando el texto de este último al párrafo cuarto ya transcrito.

La causa ha sido porque el artículo 4º constitucional no se refiere a la garantía de libertad de trabajo, sino a la garantía de igualdad de la mujer y el varón ante la ley, sobre todo en la responsabilidad y decisión respecto al número y esparcimiento de hijos; el derecho a la protección de la salud, el acceso de toda persona a los servicios de salud y el derecho de toda familia de disfrutar de una vivienda digna y decorosa.

Los demás párrafos del artículo 5º quedaron con su redacción original.

Actualmente dispone lo siguiente:

“Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán

obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Del referido artículo, se puede destacar lo siguiente:

1) El hombre tiene la absoluta libertad de trabajo, siempre y cuando sea lícito; es decir, que dicha profesión, trabajo, o industria a la que se dedique no vaya en contra del orden público, de las buenas costumbres, ni contra la ley.

2) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial dictada en un procedimiento seguido por autoridad competente en contra de la persona afectada.

3) Respecto de que la ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, es importante anotar que: Los Estados de la República han conservado el derecho de expedir leyes propias

respecto de las profesiones que necesitan título para su ejercicio en el territorio de cada entidad, así como el de fijar las condiciones para obtener las autorizaciones respectivas y designar las autoridades competentes para expedirlas.

“Algunos gobiernos locales han decidido establecer convenios con el Registro de Profesiones, para evitar cualquier conflicto legal que pudiera presentarse respecto del ejercicio profesional que requiera de título legalmente expedido. Ajustándose de este modo sus determinaciones a los requisitos impuestos en lo federal”.⁴²

4) Nadie puede ser obligado a realizar trabajos personales sin la justa retribución, excepción hecha del trabajo impuesto como pena por la autoridad y el correspondiente a determinados servicios públicos, tales como: las funciones electorales o censales; los jurados y el servicio militar, cuyo carácter es obligatorio y sin contraprestación pecuniaria debido a la naturaleza y objetividad de tales servicios.

5) Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, si no es por resolución judicial dictada en un procedimiento seguido por autoridad competente en contra de la persona afectada.

6) Tampoco podrá renunciar en forma temporal o permanente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

⁴² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1985, p. 16

7) El contrato de trabajo sólo obligará al trabajador a la prestación de servicios que hayan sido convenidos entre ambas partes, que sea de manera libre y expresa, el cual no podrá exceder de un año en perjuicio del trabajador.

Las limitaciones que esta garantía constitucional establece son las siguientes:

- 1) Cuando se ataquen los derechos de terceros.
- 2) Cuando exista resolución judicial o gubernativa derivada de una disposición legal, como puede ser el caso de la prisión preventiva, por haber cometido algún delito, o un ilícito administrativo.
- 3) Cuando se exija título para la práctica de una profesión.
- 4) Cuando se pretenda obligar a una persona a realizar servicios sin el pago de una remuneración adecuada y proporcional al servicio prestado.
- 5) Cuando las leyes exijan el desempeño de un cargo concejil o de elección popular, se encuentra restringida su actuación, en aras de un deber del Estado o en beneficio de la comunidad.

Los constantes abusos cometidos en perjuicio de los trabajadores, trajeron como consecuencia el reconocer dicha garantía social y de libertad; para proteger los intereses de la clase obrera y al mismo tiempo obligar a los empresarios a la utilización nacional de los sectores profesionales, a fin de encausar los imperativos y exigencia de la economía nacional.

Lo anterior es un clamor de la Revolución Mexicana, después de treinta años. La socialización del derecho, significa que el derecho protege a una

clase determinada de la población, a un seguimiento del sector que se encuentra desprotegido en el ámbito jurídico. Es decir que es un conjunto de normas que protege a los trabajadores.

3.1.2 ANALISIS JURIDICO SOCIAL DE LA FRACCION III DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El liberalismo llega al extremo de provocar en México la Revolución Mexicana de 1910.

*“Es válido personificar en Ignacio Ramírez, “El Nigromante”, los afanes, acciones y preocupaciones de la línea de pensamiento liberal que en pocas ocasiones mostró su radicalismo social. Este luchador por causas nobles demandó desde el constituyente de 1857, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”.*⁴³

El artículo 123 constitucional tiene sus precedentes en el Programa del Partido Liberal Mexicano que establecía un capítulo dedicado al capital y al trabajo donde garantizaba a los trabajadores, jornada y salarios mínimos (ocho horas y un peso), reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; adopción de medidas para el trabajo a destajo, prohibición de empleo de menores de 14 años; obligación para dueños de minas, fábricas y talleres, de adoptar medidas de higiene; obligación a patrones o propietarios rurales para dar alojamiento a los trabajadores del campo; obligación de efectuar el pago de salarios en efectivo, con

⁴³ *Ibidem*, p 304.

puntualidad, sin descuentos; obligación de emplear mexicanos y sólo una minoría de extranjeros; salario igual para trabajo igual descanso semanal obligatorio.

Posteriormente se fructifica el movimiento social y desemboca en la declaración de los derechos sociales de 1917, cuando el artículo 123 constitucional es consolidado como un verdadero capítulo social, protegiendo a la clase obrera, víctima de la explotación y de injusticias; encontrando precisamente en este precepto los mínimos económicos y de seguridad social y que los trabajadores quienes presten un servicio dentro de una relación de trabajo subordinado, sean tutelados en sus derechos laborales y no sea el dueño capital el único que reciba beneficios.

Respecto al tema que se analiza, los diputados sostuvieron lo siguiente:

El diputado Andrade, es quien se preocupó porque a los niños se les explotaba inicualemente haciéndolos trabajar de una manera excesiva, por lo que debían limitarse las horas de trabajo, porque él consideraba que los niños son de naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos se tendrá por consecuencia más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos.

Es en la cuadragésima sesión donde se presenta el artículo 123, que contiene la relación obrero patronal; *“a fin de armonizar en cuanto es posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han*

*estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura”.*⁴⁴

El artículo 123 constitucional fue aprobado el 23 de enero de 1917, específicamente en sus fracciones II, III y IX respecto al menor trabajador, señalando lo siguiente:

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

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

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

Sin embargo, este artículo ha sido objeto de aproximadamente 37 reformas.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929 modifica el preámbulo del artículo y la fracción XXIX del mismo. En el primer caso faculta al Congreso de la Unión para legislar sobre esta materia laboral. En el segundo dio un gran paso en materia de utilidad pública, trayendo como resultado la expedición de la Ley del Seguro Social. Ambas modificaciones constitucionales encontraron una expresión reglamentaria hasta los años de 1931 y de 1943, respectivamente, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social; posteriormente reformados en 1971 y 1997.

⁴⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*, edit. Harla, México, 1985, p. 86.

La reforma del 18 de noviembre de 1942 reitera al Congreso Federal, en la fracción X del artículo 73, la facultad de legislar en materia de trabajo y traslada las especificaciones que existían en dicha fracción a la XXXI del artículo 123 constitucional. Es decir, que era preferible, más propio y técnico, que el capítulo constitucional del trabajo recogiera una serie de rasgos relativos a la competencia por materia, a que este aspecto permaneciera en el ámbito correspondiente a las facultades del Congreso.

Entre las más importantes reformas de este artículo, se encuentra la de 1960, que incorpora el apartado "B", al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los territorios federales, así como del Departamento del Distrito Federal; estos principios constitucionales serían reglamentados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Las más importantes reformas que se deben considerar respecto a esta investigación, son la del 21 de noviembre de 1962, en que se reforman las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, así como el de los menores de 16 años, después de las diez de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años.

Actualmente estas fracciones disponen lo siguiente:

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

Del párrafo anterior, respecto a la edad mínima de trabajo se elevó de 12 a 14 años para admitirse a trabajar, con el fin de adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente.

Además el trabajo del menor debe ser protegido en su triple aspecto físico, social y psicológico; sin olvidar que también es un ente bio-psico-social, que tiene vida, ideales, ilusiones, razonamientos y carencias económicas, es precisamente este último uno de los factores más importantes, que mueve al niño a trabajar, porque carece de sostén económico en el hogar, falta de padre, debiendo asumir la responsabilidad de su familia o porque los ingresos del sostén económico son insuficientes.

Respecto a la reforma de la fracción III del artículo en cuestión, lo que dice el maestro José Dávalos Morales: *“Se atacó este último aspecto argumentando que era irreal, que era idealista, que no se ajustaba a la vida social y económica del país, en el cual existía un gran número de menores de 14 años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y sus familias; y que con dicha prohibición se les orillaba a realizar trabajos ambulantes, en la calle, por ejemplo de boleros, de vendedores de chicles o de periódicos, etc., con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales. A favor de estas reformas se opuso el razonamiento de que si bien el trabajo de la calle puede ocasionar las citadas*

consecuencias, es menos perjudicial que el trabajo en la industria, el cual muchas veces produce resultados negativos para la salud de los menores". ⁴⁵

3.2 ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Referente al tema que se analiza, en la Cédula Real dictada por Carlos II, en 1682 se prohibía a los indios menores de 11 años que tributaran y cargaran mercancías en el campo o que trabajaran en obrajes, de este último salvo que lo hicieran en calidad de aprendices.

En 1689 entraron en vigor las Leyes de Indias, en las cuales se prohibía trabajar a los menores de 18 años, es decir, a los indios que no habían llegado a la edad de tributar; como excepción se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de sus padres.

El 5 de mayo de 1856, Comonfort, expide un Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, en su artículo 33 estableció: *“Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en las de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente, se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos*

⁴⁵ DAVALOS MORALES, José. *op. cit.* p. 299.

para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente". ⁴⁶

En el año de 1865, por decreto de Maximiliano de Habsburgo, en el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, disponía las medidas de protección general a los menores de 14 años, no se podía obligar la relación laboral contractual, sin la autorización de la autoridad política.

En el mismo año, el príncipe austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos y estableció en el artículo 4º: *"A los menores de 12 años, sólo podrán hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde".* ⁴⁷

El 24 de julio de 1873, el gobierno de Lerdo de Tejada expidió una ley que prohibía a los menores de diez años de uno y otro sexo que pudieran trabajar en las minas, talleres, fundiciones y fábricas.

El 3 de marzo de 1900, se expidió por Porfirio Díaz, una ley que fue reglamentada el 13 de noviembre del mismo año, por la que se establecen en forma más amplia medidas de protección a los menores trabajadores.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 47.

⁴⁷ DAVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p. 295.

Más tarde el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, propuso en el punto 24, prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

En la etapa revolucionaria, el 4 de enero de 1907 al resolver un problema laboral de los trabajadores textiles, Porfirio Díaz, dictó un laudo presidencial y señaló que no se admitirían niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirían con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les daría trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria. Se recomendaría a los gobernadores de los Estados respectivos y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establecieran la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quedase garantizada la educación de los hijos de los trabajadores.

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, del Estado de Jalisco, protegió a los menores de edad, porque se prohibía el trabajo a los menores de 9 años. Los mayores de 9, pero menores de 12 sólo podían ser ocupados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela. En la propia ley se establecía para los trabajadores de 12 años y menores de 16, como salario mínimo, cuarenta centavos.

La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, prohibió el trabajo a los menores de 13 años en los establecimientos industriales y a los menores de 15 en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud.

Hubo un lapso en el que debido a diversos problemas políticos, religiosos y guerras por las que tuvo que atravesar nuestro país, en la primera etapa de la época contemporánea, no se intentó ni legisló en relación al menor trabajador.

No fue sino hasta 1962, cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sufrió reformas y se incorporaron a nuestro Derecho Positivo, disposiciones de protección al menor trabajador, al modificarse diversas fracciones del artículo 123 apartado "A" constitucional.

Justamente en el primer párrafo en donde se hace mención de la declaración de los derechos sociales, se propuso una solución estrictamente original: La ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal. Este fue el primer antecedente para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

La asamblea obrero patronal, el 15 de noviembre de 1928, presentó un Proyecto de Código Federal del Trabajo; documento publicado por la C.T.M., con las observaciones de los empresarios; es otro antecedente en la elaboración del la Ley de 1931.

"La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo Proyecto, en el que tuvo intervención principal el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y

*previo a un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931”.*⁴⁸

La Ley Federal de Trabajo de 1931, le dedicaba a los menores trabajadores, el capítulo VII Bis, que se titulaba “Trabajo de los Menores” y contenía un solo artículo, el 110 dividido en ocho fracciones, cada una señalada con las letras de la E a la L.

En 1970 la Ley Federal del Trabajo vigente dedica a los menores trabajadores el Título Quinto Bis, constituido por ocho artículos (173 al 180), que son repeticiones incompletas de las fracciones del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Para un mejor análisis de los citados artículos que reglamentan el trabajo de los menores, se divide de la siguiente manera:

EDAD DE ADMISIÓN AL TRABAJO.- La edad de admisión en el trabajo es de los 14 años; anteriormente se podía admitir a los trabajadores de 12 años, pero es hasta la reforma del 21 de noviembre de 1962 cuando se eleva a la edad de 14 años; es decir, antes de esa edad, no pueden ser sujetos de derecho del trabajo y tampoco, ser sujetos de una relación de trabajo.

Lo anterior con el fiel propósito de fomentar el desarrollo físico, intelectual y social de los menores.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.*, p. 54.

Esta edad mínima de 14 años, es variable en algunos trabajos especiales; como lo es el trabajo de los buques, particularmente, el artículo 191 establece: “Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo, a los menores de 15 años y el de los menores de 18 en calidad de pañoleros y fogoneros; y el de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal” (artículo 267).

Al respecto, el maestro José Dávalos Morales, dice: *“La razón por la cual se amplía la edad mínima de admitir en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además, implica pasar largos periodos lejos de la familia y la actividad es sumamente riesgosa, y en las maniobras de servicio público, porque se produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores”*.⁴⁹

La prohibición del trabajo en los menores de 14 años así como, de los mayores de 14 años y menores de 18, que no hayan terminado la educación primaria, salvo que la autoridad correspondiente lo apruebe, considerando que existe tiempo para sus estudios y el trabajo. Esto, con el propósito de que los menores trabajadores hayan alcanzado un desarrollo físico y mental normal, y no exista imposibilidad de terminar por falta de tiempo, en el caso de que ese tiempo lo empleen trabajando.

Relativo a la edad admisión, el Doctor Briceño Ruiz dice que: en los países europeos predomina el límite de los 14 años cumplidos.

⁴⁹ DAVALOS MORALES, José. *op. cit.*, p. 301.

Se eleva a 15 años, en Checoslovaquia, Gran Bretaña, Holanda, Islandia, Noruega, Polonia, Suecia y Suiza. Portugal tiene la posición más atrasada, con el permiso laboral desde los 12 años. Con esta última actitud coinciden los pueblos africanos, donde se explica por el prematuro desarrollo físico, así como por condiciones económicas inferiores.

“En los países latinoamericanos se advierten dos tendencias: las de los doce años, con predominio en países del Caribe, como Costa Rica, Haití y Honduras y la de los catorce años, que prevalece en México, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela”.⁵⁰

TRABAJOS PROHIBIDOS. El artículo 175 (Ley Federal del Trabajo) establece los trabajos prohibidos:

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

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato**
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres**
- c) Trabajos ambulantes, salvo 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**

II. De dieciocho, en:

Trabajos nocturnos industriales.”

⁵⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *op. cit.* p. 476

La edad de admisión se prolonga hasta los de 18 años, respecto de la ejecución de trabajos nocturnos industriales; considerándose estos trabajos, no aptos para menores de 18 años, porque se piensa, que su cuerpo, aún no ha alcanzado el desarrollo de su sistema muscular, y se busca prevenir problemas que pudiera tener con su salud los menores.

El inciso “g” de artículo 175, señala las labores peligrosas o insalubres; para precisar cuáles son estas labores, la misma ley establece un criterio general en el artículo 176, diciendo:

“Son todas aquellas 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”.

La prohibición del trabajo de los menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

El maestro José Dávalos Morales, dice que *“la exposición de motivos de la reforma constitucional de 1962, señaló: Los trabajos de ambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383 del Código Internacional del Trabajo por la O.I.T.”*.⁵¹

⁵¹ DAVALOS MORALES, José, *op. cit.*, P. 304

JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES. Según el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo la jornada de los menores de 16 años, no excederá de seis horas diarias y se dividirá en periodos máximos de tres horas.

Así mismo, el numeral 179 de la ley en cita indica que los menores de 16 años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos; esto les permite recuperarse de las fatigas propias del trabajo.

Los menores de 16 años no podrán ser utilizados en horas extraordinarias, en los domingos y en los días de descanso obligatorio; en el caso de que se violare lo antes citado, las horas extraordinarias se pagarán con un 200 por ciento más del salario ordinario y los días con un salario triple, según lo establecido en el artículo 178 del ordenamiento en cita.

Esta protección que se le da al menor, es para que pueda convivir con sus amigos, conmemorar las fiestas nacionales y fomentar la relación con su familia. Además de tratar en todos los aspectos a contribuir al sano y normal desarrollo familiar e individual del menor.

VACACIONES. De conformidad con el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo, el período de vacaciones de los menores de 16 años es de dieciocho días por lo menos con pago de salario. Además debe agregarse la prima del 25 por ciento, sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES DE LOS MENORES TRABAJADORES. El artículo 180 de la Ley Laboral prevé que las autoridades del trabajo pueden exigir que exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; 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; distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Todas las obligaciones especiales a cargo de los patronos, en cierta medida resultan contraproducentes porque, al observar estas obligaciones algunos patronos prefieren no contratar a menores trabajadores, aumentando así el problema del desempleo.

En México, desde muy corta edad, los menores trabajan en la calle; también podrían llamarse no asalariados, porque si bien es cierto que ellos son sus propios patronos, también es cierto que sus ingresos no constituyen un salario; por lo que subsisten con subempleos.

La Ley Federal del Trabajo, debería establecer medidas de protección respecto del grupo de menores trabajadores de la calle; pues es el grupo social marginado que día con día aumenta, además de que la edad de éstos se va

reduciendo al grado de ver niños de apenas cuatro años vendiendo chicles, cantando en el metro o camiones, limpiando zapatos, etc.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo, y en relación a los menores trabajadores el maestro José Dávalos Morales señala lo siguiente: *“El artículo 691 determina que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna. El mismo precepto, en la última parte, con afán tutelar, dispone que en caso de que el menor no esté asesorado en juicio, la Junta solicitará que intervenga la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto, tratándose de un menor de 16 años, la Procuraduría le nombrará un representante”*.⁵²

Por otro lado, el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo dispone 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 vigente, calculado en los términos del artículo 992”.

Lo anterior, contribuye a la protección legal de los menores en el aspecto procesal, quedando pendiente sólo una adecuación a fin de que esa responsabilidad se traslade a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuando el menor esté en posibilidad de designar a un abogado.

Las Inspecciones de Trabajo, federales o locales, son visitas que se realizan a las empresas efectuados por servidores públicos denominados Inspectores del Trabajo, quienes verifican si los patrones cumplen las normas protectoras del trabajo de los menores, pero como los patrones son audaces,

⁵² *Idem*

fácilmente constituye ser un engaño esas visitas periódicas, de la Inspección del Trabajo, por lo que en el cuerpo del capítulo IV de esta investigación se propondrá otorgar de mayores facultades a los Inspectores del Trabajo respecto a la vigilancia de los derechos del menor trabajador, a efecto de hacer su función una verdadera tutela de este sector de la sociedad tan vulnerable a la violación de sus derechos.

3.3. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL MENOR TRABAJADOR

La Organización Internacional del Trabajo, nace como consecuencia de lo acordado en la parte XIII del Tratado de Versalles, en el artículo 23 que dice:

“Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales”.⁵³

Fue creada dentro del seno de la Sociedad de las Naciones, en el año de 1919.

En el texto original de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, redactada en 1919, dentro de las condiciones de trabajo que resultaba imperioso mejorar, se mencionaban las relativas a la protección del trabajo de los niños y de los adolescentes.

⁵³ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Internacional Social*, ed. Porrúa, S.A., México, 1988, p. 123

En el punto sexto del artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional de las Naciones Unidas, se establece como una de las más altas prioridades: *La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.*

La reunión de la Organización Internacional del Trabajo en Washington en 1919, aprobó el convenio 5, que fija en 14 años la edad mínima de admisión en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones. Se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares.

La misma Organización Internacional del Trabajo, adoptó en 1920 el convenio 7, que señala los 14 años como edad mínima para el trabajo marítimo. En 1921, por el Convenio 10 se prohibió a los menores de 14 años el trabajo agrícola. Posteriormente, el convenio 13 limitaba hasta los 18 años, la prestación de servicios que obligasen al uso de cerusa, sulfato de plomo y otras materias insalubres. El convenio 15 fija en 18 años la edad para emplearse a bordo de naves, en calidad de pañoleros o fogoneros. *“El convenio 33, establece el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales. Prohíbe al respecto, su actividad laboral en domingos y días de fiesta, así como durante la noche en el intervalo de las 20 horas hasta las 8 horas. Si bien determina los 14 años como límite inicial de las prestaciones, acepta que pueden trabajar los que cuenten con*

*12 años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico”.*⁵⁴

El convenio 58, para el trabajo marítimo; convenio 59, para el trabajo en la industria; convenio 60 para trabajos no industriales; convenio 112, para el trabajo de pescadores; convenio 123, para el trabajo subterráneo; convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo, tuvo como objeto codificar y unificar los principios que regulaban el trabajo de los menores en lo referente a la edad mínima; sin embargo, un gran número de países ha manifestado su imposibilidad actual de ratificarlo.

En lo que respecta al trabajo nocturno de menores, existen los siguientes convenios: convenio 6, para el trabajo en la industria, se prohíbe el trabajo nocturno de los menores de 18 años, excepto aquellos que laboren en empresas familiares; tampoco es aplicable esta prohibición a los mayores de 16 años que presten servicios en actividades que por su naturaleza deban prestarse ininterrumpidamente día y noche; el período de descanso nocturno que inicialmente se fijó en once horas, aumentó a doce horas. Convenio 79 para trabajos no industriales; se prohibió el trabajo nocturno de los menores de 14 años y de los mayores de esa edad que estuvieran cumpliendo un horario escolar completo; el descanso nocturno se estableció en catorce horas, como mínimo. Y el convenio 90, para el trabajo industrializado, es el que México ha ratificado.

⁵⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *op. cit.* pp. 475-476.

El artículo 19 del convenio 93, establece que: **“Ningún miembro del personal menor de dieciséis años podrá trabajar durante la noche”**.

Por otro lado, respecto del examen médico de menores trabajadores, se han establecido los siguientes convenios: convenio 16, para el trabajo marítimo; convenio 77, para el trabajo en la industria; convenio 78, para trabajos no industriales; y convenio 124, para el trabajo subterráneo, este convenio lo ha ratificado México, el cual establece como requisito o para ser admitidos en el trabajo; el certificado médico de los menores de 21 años para los trabajos subterráneos. El examen médico, lo deberá realizar un médico calificado; se debe repetir en periodos que no excedan de un año, y no deberá significar un gasto para el menor o para sus padres.

Además, el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo, dice que:

“Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados”.

Citado lo anterior, México en el aspecto del trabajo de los menores, no los ha dejado desprotegidos legalmente; lo que sucede, es la falta de aplicación de las normas.

De los dieciocho convenios mencionados, anteriormente, México sólo ha ratificado seis; y dice el maestro José Dávalos Morales que: *“la no ratificación de*

*los doce convenios restantes no la podemos concebir sino como una forma de evitar obligaciones internacionales que no puedan cumplirse”.*⁵⁵

En general el orden jurídico mexicano, es adecuado aunque perfectible; los problemas generalmente no se resuelven no porque la norma falte, sino porque en muchos casos no ha existido voluntad política de aplicarla.

En el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo es el órgano que se encarga de proteger los derechos de los trabajadores, a través de convenios y recomendaciones, estableciendo principios que deberán regir al derecho del trabajo, mismos que al ser celebrados por el Presidente de la República y ser ratificados por el Senado, se convierten en derecho positivo como un elemento del sistema jurídico mexicano.

Aprobado el convenio o la recomendación, por la Organización Internacional del Trabajo, en México su vigencia requerirá de la aprobación del Senado en términos del artículo 76, fracción I de la Carta Magna, pero será condición esencial que esté de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tal como lo dispone el numeral 133 de la propia Ley, lo que significa que el derecho internacional del trabajo no podrá ir en menoscabo de lo que se establece en el artículo 123 constitucional, pero sí en mayoría respecto de él.

⁵⁵ DAVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p. 300.

En este mismo orden de ideas, es atinente para nuestra investigación hacer mención de todos y cada uno de los convenios celebrados entre México y la Organización Internacional del Trabajo, mismo que a continuación se citan:

CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO VIGENTES EN MEXICO

Los convenios más importantes, relacionados con el trabajo y específicamente con el trabajo de menores, se mencionan a continuación (entre paréntesis se pondrá la fecha del Diario Oficial en el cual se publicó):

Número 16. Examen médico de los menores (Trabajo Marítimo) (23 de abril de 1938);

Número 17. Reparación de los accidentes de trabajo (3 de julio de 1935);

Número 18. Indemnización por enfermedades profesionales (25 de septiembre de 1937);

Número 26. Establecimiento de métodos para aplicación de salarios mínimos (9 de agosto de 1935);

Número 30. Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y oficinas (10 de agosto de 1935);

Número 42. Indemnización por enfermedades profesionales (8 de enero de 1937 y 25 de septiembre de 1937);

Número 90. Sobre el trabajo nocturno de los menores (1948)

Número 58. Edad mínima de admisión en el trabajo marítimo (22 de junio de 1951);

Número 87. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación (16 de octubre de 1950);

Número 90. Trabajo nocturno de menores en la industria (31 de diciembre de 1955);

Número 95. Protección del salario (12 de diciembre de 1955);

Número 111. Discriminación en materia de empleo y ocupación (3 de enero de 1961);

Número 112. Edad mínima de admisión en el trabajo de pescadores (28 de noviembre de 1960);

Número 115. Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes (3 de enero de 1962);

Número 124. Sobre el examen médico sobre los menores (1965)

Número 123. Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (18 de enero de 1968);

Número 124. Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos de las minas (20 de enero de 1968);

Número 131. Fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo (7 de enero de 1973);

Número 155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo (1° de diciembre de 1983);

Número. 182. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)

Los convenios celebrados con la Organización Internacional del Trabajo en nuestro país, son de suma importancia ya que derivan en el reconocimiento universal de los derechos del menor trabajador, y al ser ratificados por el Senado de

la República *“la positivación de los derechos del niño en un texto jurídico internacional conlleva el acuerdo, por parte de los Estados firmantes, no sólo de respetarlos y hacer posible su cumplimiento sino también de incorporarlos a su normativa interna”*⁵⁶ y hacerlos cumplir coactivamente con la facultad de imperium del Estado Mexicano.

La situación actual de desamparo del menor trabajador implica *“que la familia no asuma sus obligaciones o lo haga de un modo insuficiente, en tal caso la Convención prevé que sea el propio Estado el que supla a la familia en la educación y crianza de los hijos”*.⁵⁷

⁵⁶ PICONTO NOVALES, Teresa. *La Protección de la Infancia*, (Aspectos Sociales y Jurídicos), edit. Ejido México 2002. p. 85.

⁵⁷ *Idem*

CAPITULO 4

INCURSION DEL MENOR EN LA FUERZA DEL TRABAJO.

En el presente capítulo se desarrollará una investigación sobre el panorama actual del trabajo de los menores en las diferentes áreas económicas del país, se dará una posible solución al problema planteado y se citarán las jurisprudencias sobre la materia.

4.1. PANORAMA ACTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Actualmente, una de las causas medulares por la que los menores se ven en la necesidad de trabajar, es la miseria y otra es la desintegración familiar.

Respecto a la miseria, la juventud que emerge de estas clases bajas es poco expresiva, anti-intelectual, además su actitud hacia la vida es muy fatalista, sus esperanzas son deprimentes. La gran mayoría abandona la escuela y aún cuando están en ella su rendimiento es muy bajo, además que *“el ingreso que obtienen estos menores se destina a cubrir necesidades básicas del núcleo familiar (comida y ropa)”*⁵⁸ sin que su ingreso pueda ser suficiente para cubrir otros gastos.

El gran problema de los jóvenes mencionados no es tanto la falta de orientación hacia el futuro, sino la falta de futuro mismo. *“La juventud pobre, desarrolla un pesimismo digno de atención, porque carece de una base sólida sobre la realidad”*.⁵⁹ A pesar de que unos no tienen oportunidades en la vida, estos

⁵⁸ ROBLES BERLANGA, Francisco. *op. cit.* p. 24.

⁵⁹ DAVALOS MORALES, José. *op. cit.* p 19.

jóvenes buscan establecer sus grupos, metas y valores y así lograr una base para su identidad.

*"Podemos determinar que uno de los efectos del crecimiento demográfico acelerado que sufre el mundo, es el inducir al trabajo de los niños y adolescentes. Debido a la alta tasa de natalidad, la mano de obra aumenta con mayor rapidez en los grupos de edad más bajos, cada hijo representa una nueva carga y por ende los hijos mayores son puestos a trabajar. El menor se enfrenta al trabajo por móviles diversos que son de dos clases: los argumentos de terceros, principalmente los padres, o por convicción propia. Estos dos móviles coinciden en la causa primordial aun cuando desgraciadamente no única, del trabajo de los menores: la pobreza".*⁶⁰

Casi todas las soluciones propuestas para los problemas juveniles llevan consigo más intervenciones de adultos. Los programas escolares mejorados, exigen más y mejores maestros, entrenamiento preescolar para niños pobres, instalaciones más modernas y administración más eficiente, así como un mejor sistema de diagnóstico para seleccionar a los educandos. En los programas de empleo, se propone que se retenga a los orientadores mejor entrenados, para ayudar a la juventud a encontrar los empleos necesarios. Igualmente se arguye que la juventud de escasos recursos necesita más autoridades de control, trabajadores sociales, policías, psiquiatras y psicólogos, así como un fomento de actividades recreativas. Todas estas sugerencias a menos que se ofrezcan con nuevos rasgos definitivos, militan en contra de la juventud.

⁶⁰ MENDELIEVICH, Elia. *El Trabajo de los Niños*, edit. Reus, Ginebra, 1980, p. 10.

Muy a pesar de que se creen más posibilidades de empleo, no hay cambio en cuanto a los valores y estilos de vida del pobre.

Respecto a la familia, la época moderna afectó en gran modo a la familia, el orden moral entró en quiebra. El industrialismo ante la gran incorporación de la máquina, aumentó la fabricación, y por consiguiente abrió nuevos caminos hacia un enriquecimiento rápido; sin embargo, la familia progresivamente se va destruyendo.

El menor que crece rodeado de afecto, va a sentirse protegido y estimulado en su vida. Otros factores que llegan a influir en la tierna personalidad de un menor son el descontento a la vida, su origen se encuentra en la familia que está integrada por unos padres nerviosos, tristes e insatisfechos, con una vida íntima decepcionante, aunque intenten disimularlo. Aunado a esto, hay malos tratos, vicios paternos, consejos inmorales y desamor. Esto va empujando al niño en la mayoría de las veces a tomar actitudes similares a las de sus mayores y también a huir de los mismos por largas horas o por días de ese deplorable ambiente familiar. Este menor, se enfrenta entonces a una realidad muy cruda para su edad, debe de trabajar para poder sobrevivir, encontrándose con una explotación descarada por parte de sus mayores pues abusando de su poca experiencia y de su falta de preparación para poder desempeñar un oficio, les pagan poco y no tienen ninguna protección frente a las autoridades.

De esta manera, encontramos que si la familia completa no garantiza el desarrollo normal del menor, menos lo va a garantizar la familia incompleta. Para un menor, es de suma importancia la imagen de los padres, a falta de alguno de ellos, el padre con el cual convive debe suplir al ausente; a dicho problema se suma que *“estos menores forman parte de un fenómeno social creciente y complejo, que ante la adversidad económica obliga a las familias en condiciones de pobreza a incorporar el trabajo a cada vez un mayor número de miembros, los niños y las mujeres entre ellos”*.⁶¹

Sin embargo, las condiciones de vida contemporánea han hecho más difícil el desenvolvimiento, si al alejamiento del padre por cuestiones de trabajo, se agrega el de la madre, que por necesidad en la mayoría de las veces o por cuestiones de liberación de la rutina hogareña, arroja a los hijos a manos de terceros, o bien los dejan al cuidado de los hijos mayores. Como consecuencia de este alejamiento, los menores pueden tomar varias opciones como el dedicarse a realizar un trabajo sin ninguna preparación y la mayoría de las veces arriesgando su propia vida, como es el caso de los niños que venden en la calle o hacen malabares con tal de conseguir unas monedas y pasar el tiempo para no sentir ese distanciamiento con sus progenitores.

Pero también pueden tomar otro derrotero, iniciarse en las pandillas y por consiguiente en los vicios, empezando así un largo camino en esta vida. Es así como se puede encontrar a estos jovencitos en factorías, dónde están trabajando inclusive en la noche, lo cual está prohibido; además, reciben salarios muy por

⁶¹ ROBLES BERLANGA, Francisco. *op. cit.* p. 11.

debajo del mínimo, en los mercados cargan mercancías sobre sus deterioradas espaldas o en carritos o en los llamados “diablos”, cantan en la calle o en medios de transporte, laboran en ladrilleras, de boleros, vendechicles, limpiaparabrisas, lavacoches, macheteros, mozos en residencias particulares, expenden periódicos y mil trabajos más.

Resulta importante recalcar que, la irresponsabilidad o la desaparición de la autoridad paterna, influye para anticipar la incorporación prematura del niño al ambiente de las calles.

Todos los sectores económicos ocupan el trabajo infantil en mayor o menor escala. De ellos, el sector agrícola es el que encabeza tal empleo. A partir de que es capaz de hacerlo, el niño (varón por cuestión de sexo, de manera primordial) se ve obligado a auxiliar al padre en los trabajos del campo: ordeña, cuida animales en el pastoreo, recolecta, siembra, etc., sin que por ello reciba remuneración alguna. Las niñas sufren menores penurias en este aspecto, sin que ello quiera decir que no se vean en la necesidad de ayudar a la madre en su actividad.

En el sector industrial encontramos divisiones. La mediana o gran industria, no utiliza menores sino por modo excepcional, no necesitando hacerlo por la existencia tan elevada de mano de obra adulta, generalmente más apta en este tipo de trabajos.

“La pequeña industria, los talleres y la artesanía ocupan niños de manera regular, de modo furtivo, o bien sin que se configure una relación directa entre el patrón y el menor, sino que éste labora como ayudante del padre, estando ausente también la remuneración en este último caso”.⁶²

Se debe tener una profunda reflexión acerca de la familia irregularmente constituida; esto es, de aquella que se asienta en el adulterio o concubinato de los padres, y en donde la conciencia de la ilegitimidad influye de un modo negativo en torno a su dinámica interna.

Es así como la conducta equivocada de los padres, la falta de afecto, espacio y tiempo para la convivencia familiar, van dejando huella y efectos negativos posteriores en la personalidad del menor, el manejo de sus sentimientos es confuso debido a que su familia no lo ha preparado para responder de un modo positivo.

Resulta alarmante observar como en esta gran metrópoli tan llena de contrastes, en donde las oportunidades están cada vez más alejadas de la gran mayoría. Los niños tienen que salir a la vía pública con una sonrisa tan insegura, como su misma realidad y realizar "actos de payasito" o de "magos", haciendo cualquier cantidad de suertes para poder ganarse unas cuantas monedas y así ayudar a sus familias, en el mejor de los casos. En el peor, para adquirir drogas o solventes.

⁶² ARRIAGA BECERRA, Hugo. *op. cit.* pp.43-44.

A primeras horas del día, estos infantes llegan a los cruceros de las avenidas más transitadas de la ciudad de México, para luego maquillar su rostro con colores llamativos. El riesgo que corren, en su afán de entretener a los conductores es sumamente alto, ya que éstos esperan ansiosos el “siga” de los semáforos.

Después de realizar sus malabares, movimientos curiosos o inclusive la magia, haciendo aparecer o desaparecer conejos que sacan de un sombrero, se disponen a acercarse a los automovilistas para pedirles unas monedas.

La mayoría de las veces, estos “payasitos” quienes a pesar de estar pintados reflejan una profunda tristeza, hambre y desesperación para ganar algo, la mayor parte de las veces no llegan a recibir ni una sola moneda, y muy por el contrario reciben insultos; sin embargo, a pesar de esto, no se dan por vencidos y continúan en su "lucha" frente a los conductores con la única idea de lograr que alguno se apiade de ellos y les otorgue una moneda que les sirva para subsistir.

Es muy común que estos pequeñines tengan que "torear" a los automóviles ya que no les da tiempo para realizar su labor; pedir unas monedas y además salir de los carriles, para esperar a que el semáforo marque el alto y así poder continuar realizando su actividad.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, el número de menores que se ven obligados a trabajar aumenta considerablemente cada año. En

todos los casos, la pobreza continúa siendo el punto coincidente de éste grave problema de subempleo, y en algunos otros casos el que son madres solteras.

Conforme a ciertas estimaciones de la mencionada Organización, en Latinoamérica aproximadamente cuarenta millones de niños desempeñan actividades productivas, como jornaleros en el campo, empleados de talleres que en varias ocasiones rayan en la esclavitud.

Este problema se ve más concentrado en las ciudades de México, Guadalajara, Monterrey y Puebla. En la ciudad de México, los menores trabajan en actividades comerciales y de servicios, las cuales carecen completamente de apoyo social por parte de las instituciones correspondientes.

*"Existen en México, en el campo y en la ciudad, aproximadamente dos millones de trabajadores entre 14 y 16 años y un millón y medio de menores de 14. El trabajo de los primeros, está permitido y protegido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, el de los segundos, lo prohíben expresamente dichos ordenamientos".*⁶³

Se debe insistir en que, en tanto persistan los elevados niveles de pobreza, el problema seguirá y cada vez será mayor, el número de pequeños trabajadores (también llamados ejército de menores de la calle) se incrementará cada vez más como una muestra clara del empobrecimiento generalizado de la

⁶³ DAVALOS MORALES, José. *op. cit.* p. 306.

población, la desintegración familiar y los problemas sociales, entre muchos otros factores que condicionan la conducta de los menores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que la mayoría de estos pequeños van a realizar labores relacionadas con el comercio y prestación de los servicios, y menciona que en el campo contribuyen en actividades agrícolas cultivando la tierra.

La Organización Internacional del Trabajo menciona que el futuro de esta población infantil es cada vez más incierto y negativo, frente a las condiciones de pobreza que día a día son más graves, sobre todo en las naciones en desarrollo como la nuestra.

En nuestro país, el Congreso del Trabajo, constituido por varias organizaciones sindicales, nos señala la necesidad de que las políticas económicas con tendencia neoliberal, tomen muy seriamente este fenómeno social, pues la estabilidad y futuro de un país no puede tener como base a una niñez explotada, que se encuentra sujeta a condiciones cada vez más precarias y alejadas del bienestar social, esparcimiento, salud y educación.

Es importante mencionar que en México se ha intentado disminuir este problema; recordemos que se ha colaborado con las Instituciones creadas para la atención y desarrollo de la niñez y la familia (DIF), así también en la (Cumbre Mundial a Favor de la Infancia de 1980) se trabajó activamente cuando se creó la

Comisión Nacional para el Año Internacional del Niño, cuya principal función consistía en promover la acción más eficaz y posible en favor de los niños mexicanos y a su vez coordinar su ejecución; sin embargo, sólo funcionó en su momento.

Resulta lamentable observar que el niño sigue siendo objeto de marginación; día con día se incrementa el porcentaje de menores que de manera prematura tienen que llevar una vida con presiones como las de trabajar con exceso de horas para su corta edad, para poder obtener unas monedas o un salario muy raquítico. Bajo condiciones que la mayoría de las veces perjudican su salud y su desarrollo físico mental. Permanecen alejados de sus familias, se ven privados de una educación adecuada que les pueda proporcionar un mejor futuro.

En la declaración de los fines y objetivos de la OIT se encuentra la protección de la infancia y de la maternidad, se prohíbe el trabajo de los adolescentes con el fin de asegurar su desarrollo físico e intelectual, además de proponer la organización de una inspección del trabajo para éstos menores, mujeres y adultos.

Sin embargo, las pésimas condiciones económicas de algunas naciones obligan a dichos niños a trabajar desde edad temprana y el principio fundamental de la OIT de prohibir el trabajo de éstos, propicia en la mayoría de los casos la explotación del mismo menor que se está tratando de proteger, pues su mano de obra es usada de manera clandestina y cuando se aplica la ley se ve que el menor requiere satisfacer sus necesidades y se ocupa en diversas labores como

asalariado. Y como se puede ver, lo único que se obtiene es que quedan fuera de toda la protección de la ley.

El niño, ante su falta de madurez físico mental, requiere de una protección y cuidados especiales, de una debida y adecuada protección legal, antes y después del nacimiento. Tal y como lo señalan las Naciones Unidas en la "Declaración Universal de los Derechos Humanos", que no debe de importar la raza, color, sexo, idioma, religión, posición económica o cualquier otra condición.

No olvidemos que todo niño debe de disfrutar plenamente de su etapa formativa, en un marco de seguridad y bienestar, encaminados primordialmente a su educación; tanto la sociedad como las autoridades competentes debieran procurar el goce pleno de este derecho.

Debe protegerse más al menor contra toda forma de maltrato, abandono, crueldad o explotación. No debiera permitirse al menor trabajar antes de la edad mínima establecida en ningún caso que pudiera perjudicar su salud, educación o impidiera su desarrollo tanto físico, moral y mental.

Sin embargo, a pesar de todo lo expuesto hasta aquí, no se puede soslayar la realidad en la cual vivimos a cada momento en esta sociedad, y lo cual perjudica el desarrollo de nuestra niñez, hecho que evidencia la imperiosa necesidad de un reconocimiento y regulación por parte del Estado a efecto de modificar y atenuar las causas de este grave fenómeno social.

Estos menores tienen la apremiante necesidad de trabajar, pues muy a pesar de todo lo que se le ha intentado proteger, su realidad no cambia. Son diversos e interminables los factores que inciden directamente en la conducta de los menores.

Deben de trabajar para poder comer como primer factor, por increíble que parezca, pues es más su hambre y desesperación por cubrir sus necesidades primarias que sus deseos por estudiar. Observamos como el fenómeno de la deserción en los centros educativos, es cada vez mayor, por la necesidad de buscar algún "trabajo" que resuelva estas necesidades básicas.

Se puede afirmar que los responsables más directos de la violación a los derechos laborales de estos menores, son los empresarios, comerciantes y hasta el propio gobierno. Pues se ve como los poseedores de grandes fortunas y monopolios provocan el desempleo y explotan a éstos pequeños trabajadores, que ante su inexperiencia les dan los salarios por abajo del mínimo, y la mayoría de las veces jornadas de trabajadores adultos.

Sin embargo, se debe remarcar que la realidad no es fácil de cambiar, no se puede fantasear o imaginar a todos los niños jugando y estudiando, cuando lo que en realidad se debe hacer es buscar mejores soluciones, ya no teóricas sino más bien prácticas para poder ayudar a nuestros niños, ya sea con una vigilancia más estricta y capacitándolos en las mismas escuelas.

En muchos casos, debido a la extensa cantidad de mendicidad existente en gran parte de la ciudad, el menor se va acostumbrando a dicha situación, empieza a preferir la mendicidad o un trabajo fácil que ir a la escuela. Ellos manifiestan que cuando están en el campo se les enseña a trabajar la tierra, pero no se les deja para comer, por lo que se ven en la necesidad de dejar el campo y venir a la ciudad a buscar una oportunidad que les permita cubrir sus necesidades, y cierran el círculo vicioso de éste problema, que flagela a nuestras sociedades cosmopolitas.

Es importante señalar que el artículo 123 Constitucional a este respecto en sus fracciones II y III, definen las exigencias mínimas de todo contrato de trabajo para propiciar las condiciones de dignidad de una persona, como son: la jornada máxima de ocho horas, y de siete en las labores nocturnas; las prohibiciones para que los menores de 16 años trabajen en labores nocturnas o en tareas insalubres o peligrosas; la prohibición del trabajo a los menores de 14, así como el establecimiento de la jornada de seis horas para quienes tengan entre los 14 y 16 años de edad.

Así mismo en la legislación laboral referente a los menores se encuentran diversos artículos que hablan de la protección al menor para ello se vierten los siguientes:

“Artículo 22.- 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”.

“Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política”.

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

“Artículo 25.- “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos, o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.

“Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

“Artículo 27.- Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento”.

“Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo

que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados”.

“Artículo 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

“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”.

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

“I.- De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.**
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.**
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.**
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.**
- e) Labores peligrosas o insalubres.**
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.**
- g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.**
- h) Los demás que determinen las leyes”.**

“II.- De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales”.

“Artículo 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas 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”.

“Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición”.

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

“Artículo 178.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75”.

“Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos”.

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

- I. Exigir que se les exhiba 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 con sus programas escolares;**
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley;**
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten”.**

Es importante hacer mención sobre el marco legal actual toda vez que nuestro país ha tenido participación en la celebración de diversos convenios en la Organización Internacional del Trabajo, además que el Derecho Positivo de nuestro país consagra diversas prerrogativas a favor del menor trabajador, tutela que se ubica en nuestra Carta Magna en su artículo 123 apartado “A” fracciones II y III y en

el cuerpo normativo de la Ley Federal del Trabajo, normas jurídicas que tienden a proteger al menor trabajador para que tenga un mejor desarrollo físico, mental, social y cultural.

4.2. UNA POSIBLE SOLUCION

Es evidente la preocupación que existe de proteger al menor. Sin embargo, por cuestiones económicas, desde tiempos pasados, los patronos se han tenido que valer del trabajo de estos menores, debido a que su mano de obra es barata y debido a la prohibición que establece el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo respecto a la situación jurídica de los trabajadores menores de 14 años, esta situación ha sido aprovechada en detrimento de los menores trabajadores, toda vez que la relación de trabajo es desconocida por el patrón cuando así conviene a sus intereses sin que exista alguna consecuencia jurídica para éste, de ahí la necesidad de regular este fenómeno social a efecto de que se salvaguarden los derechos de los menores trabajadores.

Es un hecho conocido, que muy a pesar de las restricciones que contiene nuestra Constitución y el Código Laboral, la explotación de los menores de edad en México y en todos los países en vías de desarrollo continúa y cada día es mayor, hecho que desafortunadamente se encuentra en la nada jurídica, afectando el desarrollo personal de los menores trabajadores.

La necesidad de obtener ingresos en la familia que tiene pocos recursos, es una de las causas principales que originan violaciones a las Leyes que regulan el trabajo de los menores. En tanto no se establezcan condiciones adecuadas para emplear a menores, o capacitación técnica que los ayude a obtener una mejor situación laboral, el círculo vicioso de infracciones a la ley y perjuicios al menor trabajador continuará y se irá incrementando día tras día. Pues cuando un menor de edad inicia en forma prematura a trabajar, las posibilidades de que cuente con una educación se reducen.

“Existe conciencia de que la niñez no es la edad propia para incorporarse productivamente a la sociedad. No deben adelantarse las etapas. La propia naturaleza, en su infinita sabiduría, hace brotar la fruta del árbol a su tiempo.

*No podemos tapar el sol con un dedo. No podemos ignorar la realidad que obliga a muchos menores a pasar bruscamente de la niñez a la edad adulta. Es un problema grave que exige respuestas y soluciones”.*⁶⁴

El objetivo es claro: sumar voluntades, muchos esfuerzos, a favor de la incorporación de los niños a una sociedad que vea en ellos el porvenir de la Patria. Primero es darles de comer, vestido y vivienda. Luego, otorgarles acceso a la educación, al deporte y a la cultura; ahí encontrarán los caminos y las veredas para alcanzar una vida digna.

Cabe mencionar que el problema de los menores trabajadores no sólo recae sobre el Estado Mexicano, sino también compete a la sociedad civil en su

⁶⁴ DAVALOS MORALES, José., Los Niños de la Calle, primera sección, *Excelsior*, 15 de diciembre, México, 1992, p. 160.

conjunto es decir, se trata de un conflicto severo en materia de Derechos Humanos y Derecho Laboral, en donde la sociedad deberá coadyuvar con el Estado a fin de lograr mejores condiciones para los menores trabajadores, una satisfacción tanto de ellos como del patrón, así como un desarrollo pleno en esta materia dentro de nuestra sociedad, sin soslayar que el Estado mantenga su natural liderazgo en este delicado panorama.

Las injusticias que se cometen a los menores trabajadores son de dimensiones intolerables, sobre todo cuando se trata de menores de 14 años.

El vínculo jurídico y laboral que se da entre un menor trabajador que presta su servicio subordinado a un patrón, constituye una verdadera relación de trabajo tal y como lo dispone el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Efectivamente, las normas contienen una prohibición expresa, pero nuestra realidad es otra. Desde el instante en que se ocupan los servicios de un menor de 14 años, necesariamente se producen consecuencias jurídicas y laborales.

Es necesario repetir que se deben encontrar soluciones que ayuden a estos niños que se ven obligados a trabajar, abandonando prematuramente la condición que tienen de niños. El derecho del trabajo protege el trabajo personal subordinado.

Además, no se debe olvidar a los miles de niños que deambulan por las calles y realizan el trabajo autónomo que no está regulado por el derecho del trabajo, lo cual no impide que se les proteja con los medios que posee el Estado. Es decir, que estos menores que no gozan de la seguridad social, se les brinde por medio de las instituciones ya existentes, como son la Secretaría de Salud y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F.) así como diversas Organizaciones no gubernamentales (ONG's), que coadyuvan en solventar las carencias de los menores trabajadores que sufren pobreza extrema, desintegración familiar, adicciones, abuso sexual, desnutrición, por mencionar los problemas más graves en los últimos años. Desde el período presidencial de Vicente Fox Quesada, se observó más rigor en la implantación de sistemas gubernamentales de protección a sectores vulnerables de la sociedad mexicana y a los menores, que derivó en el programa "OPORTUNIDADES" instaurado durante la presente administración, en el cual se otorgan becas escolares a los alumnos de alto desempeño y carentes posibilidades económicas, pero el fenómeno de los menores trabajadores y sus consecuencias sociológicas sigue creciendo a pesar de los esfuerzos del Estado, que resultan aparentemente estériles.

Es importante crear conciencia de que el origen fundamental del problema de estos menores trabajadores, es de tipo social. Debe preocuparnos el hecho de que, en un futuro desaparezcan las "clases marginadas" en nuestro país.

El problema de la educación, también debe ser atacado de manera constante, ver la forma de que todos los menores logren un acceso a los programas educativos y capacitarlos técnicamente.

Es atingente dejar de lado tanto paternalismo y ajustar nuestro marco legal a la realidad que exigen las relaciones laborales de los menores.

No se puede olvidar, que el niño tiene que ser protegido y educado; sin embargo, nuestros días son difíciles, hay que luchar para poder subsistir y ver como estos niños se convierten en adultos.

En los países desarrollados, el número de niños que trabajan es menor, que en los países en vías de desarrollo, esto es por las condiciones económicas en que viven, estos últimos, dado que en éstos países sus padres gozan de buenos salarios que les permiten vivir de una manera más decorosa sin necesidad de que trabajen los menores.

“En los países desarrollados, una gran cantidad de menores trabajan en la agricultura y las empresas familiares. La ventaja de éstos sobre los que trabajan en los países en vías de desarrollo, estriba en el hecho de que de manera general, los empleos a que están dedicados son llevados a cabo bien en las vacaciones o fuera de las horas de escuela, siendo en muchas ocasiones

*ocupaciones que representan poco esfuerzo, como es el caso de los niños por horas (baby-sitters) y otros parecidos”.*⁶⁵

En un interesante artículo publicado por el Dr. José Dávalos Morales, sobre el desamparo laboral de los niños, destaca algunos puntos; en los que los menores son objeto de explotación conforme a lo siguiente:

1. Horario. La jornada de labores de los menores de 16 años debe ser de 6 horas diarias, dividida en periodos máximos de 3 horas. Entre esas dos partes, los trabajadores deberán gozar de por lo menos una hora de descanso.

Este derecho del menor, íntimamente ligado a sus posibilidades de desarrollo, no se respeta; a veces en los contratos que firman los niños se establece la jornada de ocho horas, como la de los adultos. Pero más grave aún es el hecho de que con frecuencia se ven obligados a “doblar turno”, sin que por supuesto la segunda jornada que prestan se les pague como tiempo extraordinario. La ley prohíbe utilizar el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias. Implícitamente prohíbe la práctica inhumana de doblar turnos. Si se viola esta prohibición, las horas extras deben pagarse al triple según lo prevé el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Descansos. Se les obliga a laborar algunos domingos y determinados días de descanso obligatorio, para cubrir guardias que en la mayoría de las ocasiones son totalmente ociosas. La ley también prohíbe la utilización del

⁶⁵ ARRIAGA BECERRA, Hugo, *op. cit.*, pp. 31-32

trabajo de los menores de 16 años en domingos y días de descanso obligatorio. Si se viola esta disposición se deberá pagar al menor, además del salario que le corresponde por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. Este beneficio jamás lo conocen los bolsillos de estos trabajadores.

3. Vacaciones. La ley dispone que los menores de 16 años deben gozar de un periodo de vacaciones anuales pagadas, de 18 días laborales, por lo menos. En muchas empresas este derecho jamás se les concede; en otras negociaciones si les otorgan vacaciones, pero sin goce de salario y sin prima vacacional. La finalidad de las vacaciones es reponer al trabajador del desgaste corporal y mental derivado de sus actividades cotidianas. Someter a los menores a este ritmo de trabajo equivale a aniquilarlos física y emocionalmente.

4. Salario. Estos trabajadores reciben cifras insuficientes que integran un escaso salario; toda vez que por el hecho de que ganen el salario mínimo o un poco más, no es ningún consuelo ante su angustiante situación económica. Adicionado a ello, no reciben aguinaldo y participación de utilidades; tampoco se les otorgan prestaciones en especie que mejoren su raquítico ingreso o compensen las limitaciones de su propia edad y de su situación social ya que en la mayoría de los casos los menores trabajadores reciben menos percepciones que los trabajadores adultos.

5. Sindicatos. Prácticamente es nula la formación de sindicatos en este ámbito. Cuando se forma algún sindicato, es notorio el escaso apoyo que

brinda la organización sindical a sus agremiados y el desleal sometimiento hacia los intereses del patrón.

Entre las razones por las cuales los trabajadores de este sector no se sindicalizan, aparecen las siguientes: a) lo efímero de sus contratos; los cuales son por tiempo delimitado que puede ser incluso de tres meses de vigencia, lo que no da oportunidad a afiliarse a un sindicato b) la escasa preparación de los trabajadores, a quienes para ingresar a laborar únicamente se les exige haber cursado la educación primaria o comprobar que están realizando estos estudios, c) el temor de los trabajadores de perder su empleo si intentan organizarse, d) el pleno desconocimiento de los derechos a los cuales son legítimamente acreedores.

6. Seguridad Social. Es excepcional la empresa que inscribe a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social. La inexperiencia y la falta de capacitación de estos menores que se inician en el trabajo, los hace víctimas frecuentes de accidentes laborales; quedan en total desamparo. Por otra parte, y considerando que la situación económica los obliga a trabajar tan jóvenes, es imprescindible que los ordenamientos en materia laboral establezcan la promoción de proteger los derechos mínimos laborales, ya que la situación del menor trabajador es profundamente vulnerable, lo cual origina violaciones a su integridad física y mental. A mayor abundamiento debe buscarse que estos trabajadores gocen de los derechos más esenciales, así como de aquellos que contribuyan a una calidad de vida, como por ejemplo que empiecen a generar derechos para la adquisición de vivienda, y que se constituya en su favor el fondo de retiro.

Como se ha señalado en el cuerpo del capítulo en desarrollo a la problemática del menor trabajador y del cúmulo de factores que impulsan a un menor de edad a trabajar, lejos de ser mermados van creciendo exponencialmente, hecho que implica ser la raíz del problema, por lo que la prohibición del trabajo de menores de 14 años se ve rebasado por la realidad social, siendo esto un hecho metajurídico que es atingente y urgente su regulación en el Sistema Jurídico Mexicano, como explica el doctrinario Alf Ross *“el sistema jurídico descansa en la experiencia de los fenómenos psicosociales”*,⁶⁶ por lo que el Derecho y propiamente el Iusrealismo-sociológico parte de una realidad social, como el caso sujeto a examen.

Consecuentemente la *“filosofía del Derecho tiene que ser una perspectiva sociológica,”*⁶⁷ es decir, el legislador es un mero testigo y analista de la realidad social la cual es materia prima para la creación, modificación o extinción de normas jurídicas, por lo que en este mismo orden de ideas a groso modo la primer propuesta de solución consiste en *“el reconocimiento pleno de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos, superando la visión anterior que los reconocía como seres incapaces”*,⁶⁸ por lo que la premisa mayor de esta tesis propositiva implica *“trazar el marco dentro del cual es posible garantizar en mayor medida el cumplimiento cabal de los derechos de los niños y los adolescentes”*,⁶⁹ ab simili se propone:

⁶⁶ MADRID ESPINOZA, Alfonso. *Introducción a la Filosofía del Derecho*, edit. Fontamara, México, 2001. p 46.

⁶⁷ *Idem.*

⁶⁸ GARCIA MENDEZ, Emilio. *Infancia y Adolescencia de los Derechos y de la Justicia*, segunda edición, edit. Fontamara, México, 2001 p. 7.

⁶⁹ *Idem.*

La modificación del artículo 5º fracción I de la Ley Federal del Trabajo con la siguiente reforma propositiva:

Artículo 5º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

I Trabajos para niños menores de doce años.

La propuesta se justifica en la realidad social, ya que existen menores trabajadores que cuentan con menos de 14 años y sus derechos no están tutelados por lo que pueden ser sujetos a explotación, ahogados en la imperiosa necesidad de coadyuvar con el gasto familiar por lo que aceptan condiciones inhumanas de trabajo, con un salario misérrimo y horarios extenuantes sin prestaciones sociales como vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades, etc.

Respecto al artículo 22 del Código Laboral se propone la siguiente modificación:

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de doce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación primaria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La anterior propuesta, lejos de ser arbitraria se justifica en que un menor de doce años debió haber concluido los estudios de educación primaria, por lo que a partir de esa edad puede ser reconocido por la Ley Federal del Trabajo como sujeto de obligaciones y derechos en una relación de trabajo, no dejarlos al desamparo de la Ley y abandonarlos al abuso de los patrones que los emplean aprovechando que su situación se encuentra en la nada jurídica, haciendo imposible el reclamo de sus legítimos derechos como trabajadores en la vía procesal.

En este tenor es viable que la autoridad del trabajo estudie cada caso en particular y vele por la compatibilidad de estudios y trabajo garantizando que el patrón permita al menor trabajador acudir a la escuela y atender sus estudios derivando su jornada de trabajo en horarios especiales y actividades razonables a efecto de no agotar las energías del menor trabajador.

En este mismo orden de ideas, es atingente modificar el artículo 23 del Código Obrero de la manera que a continuación se propone:

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de doce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, autoridades que aseguran bajo su más estricta responsabilidad el respeto de los derechos laborales de estos trabajadores.

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

Esta propuesta se sustenta en que el menor trabajador por su corta experiencia y escasa preparación académica puede ser fácilmente viciado en su consentimiento y toma de decisiones respecto a la relación de trabajo de la cual es parte, verbigracia es necesaria la tutela por parte de sus padres o tutores por la H. Junta de Conciliación y Arbitraje o del Inspector del Trabajo y de manera genérica del Estado, con el objeto de permitirle al menor allegarse de un ingreso que ayude a su familia, sin que represente el abandono de sus estudios o el sometimiento al subempleo y explotación, haciendo responsable a estas figuras jurídicas del Estado

Mexicano a fin de que se comprometan cabalmente a hacer cumplir los legítimos derechos de los menores derivados de la relación de trabajo.

A efecto de complementar las anteriores propuestas es requisito sine qua non, realizar las siguientes propuestas para evitar una contradicción normativa que implique una laguna jurídica al texto de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se pretende modificar el texto de la siguiente forma:

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

Esta norma robustece el sentido de protección laboral al menor trabajador, en un margen de edad que va desde los 12 hasta los 16 años, dando la facultad de nueva cuenta al Inspector de Trabajo, figura de vigilancia y tutela del menor trabajador por especial designación de la ley.

Artículo 174.- Los mayores de doce 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.

Esta norma prevé que el Inspector del Trabajo debe vigilar en primer término la salud y el desarrollo del menor trabajador, así como la seguridad en el desarrollo de su trabajo, evitando que los menores trabajadores que cuentan con doce años sufran algún daño que vulnere su salud.

La segunda premisa de esta investigación consiste en dotar a los Inspectores del Trabajo cuya figura se detalla en el numeral 540 de la Ley Federal de Trabajo de facultades mayores para vigilar el respeto irrestricto de las condiciones de trabajo de los menores trabajadores, verbigracia con el principio de justicia conmutativa se propone la siguiente modificación al artículo 541 fracciones I, V y VI del Código Obrero:

“Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

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

Respecto a los menores, los Inspectores del Trabajo estarán facultados a realizar inspecciones en cualquier empresa, sucursal, o en cualquier lugar en el que los menores desarrollen un trabajo personal y subordinado, teniendo la facultad de cuestionar al patrón, demás trabajadores o cualquier testigo a efecto de verificar el fiel cumplimiento de los derechos de éstos aplicando medidas preventivas y correctivas que determine convenientes.

Los Inspectores del Trabajo estarán sujetos a prácticas de verificación estricta por su superior jerárquico o por personal del Órgano Interno de Control de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en el caso de incumplimiento a sus obligaciones serán responsables en el ámbito administrativo sin perjuicio de la responsabilidad que derive de cualquier acto u omisión en sus funciones”.

Lo anterior, se justifica en que es necesario hacer de las Inspecciones del Trabajo una herramienta eficaz para garantizar el cumplimiento del respeto de los derechos laborales de los menores trabajadores; facultando a los Inspectores del Trabajo a realizar inspecciones en todo lugar como son mercados, centros comerciales, centrales de abasto, cualquier empresa o sucursal o incluso en la vía pública con la facultad de interrogar a quien considere pertinente para que el

Estado tutele esos derechos, aplicando acciones preventivas y correctivas de carácter coactivo para hacerlas valer.

La vigilancia de los Inspectores del Trabajo es necesaria para evitar actos de corrupción o conductas y omisiones que deriven en el incumplimiento de sus facultades, que impliquen a su vez que los patrones aprovechen esta situación para explotar a los menores trabajadores.

V. Obligar a corregir las violaciones a las condiciones de trabajo, dando prioridad a aquellas que afecten a los menores trabajadores.

Esta modificación encuentra su justificación en la idea que no basta sugerir la corrección de violaciones a las condiciones de trabajo, como lo sugiere el texto actual de la Ley Federal del Trabajo, por lo que dichas violaciones deben corregirse coactivamente, dando solución en primer lugar a las que afectan a los menores trabajadores por ser un sector débil de la sociedad y aplicando el principio toral del Derecho Mexicano del Trabajo que es la justicia conmutativa.

VI. Obligar a que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores en especial de las mujeres y menores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.

Lo anterior, se justifica en que el papel del Inspector de Trabajo debe ser coactivo para hacer respetar las normas de trabajo, en especial aquellas que pongan en peligro la salud o seguridad de los menores y mujeres, ya que su constitución física, distinta a la de los trabajadores varones adultos, es más

delicada y a veces implica una observación especial en las normas de seguridad e higiene para garantizar su bienestar dentro del lugar de trabajo.

4.3. JURISPRUDENCIA

En esta parte de la investigación se hace especial referencia a la Jurisprudencia como fuente formal del derecho, ya que la misma tiene igual fuerza o *imperium* que la propia ley, toda vez que ésta se integra por la hermenéutica que hacen los tribunales en la resolución de la *litis* que dilucidan en el ejercicio de sus atribuciones, también se entiende como *la "interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley"*⁷⁰ fuente que alimenta el Derecho Individual de Trabajo a la luz de los derechos y prerrogativas legales de los menores trabajadores.

Sobre el particular es atinente mencionar que el menor trabajador tiene la capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna conforme al artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, pero la tutela de que éste es objeto hace necesario que de no encontrarse asesorado, la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva debe solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa de Trabajo, además de que si el menor trabajador tiene una edad inferior a los 16 años, dicha Procuraduría está en obligación de designar siempre un representante, y que la omisión de este detalle implica una violación al procedimiento *"ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral en comento indudablemente lo fue el asegurar al máximo la debida representación de esos trabajadores"*.⁷¹ Tales condiciones, establecidas en el precepto citado, implican una distinción favorable para los menores trabajadores cuya edad no alcance los 16 años, pues

⁷⁰ DE PINA VARA, *Rafael, op.cit.*, p.321

⁷¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*, edit. Esfinge, México, 2001.

les garantiza la asesoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que de no existir produce una violación al procedimiento reclamable en amparo indirecto.

Para ello se vierte la siguiente tesis jurisprudencial:

VIOLACION AL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL. LA CONSTITUYE LA DEFICIENTE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS. Establece el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que cuando los trabajadores sean menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante de tal forma que si no se cumple con dicho dispositivo, obviamente que el trabajador estaría deficientemente representado en el juicio, lo que constituye sin lugar a duda una violación al procedimiento en los términos del artículo 159, fracción II de la Ley de Amparo, ya que el espíritu del legislador al establecer el precepto laboral en comento individualmente lo fue el asegurar al máximo la debida representación de esos trabajadores.

(Pag. Web de la Suprema Corte Justicia de la Nación)

Amparo directo 597/81. Juan Ricardo Alderete Garza. 30 de octubre de 1981. Unanimidad de votos. Ponente Gustavo García Romero. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamiño.

La tesis que a continuación se expone, protege los derechos del menor trabajador, dado que del artículo 691 se infiere que los menores de 16 años si bien tienen la capacidad procesal, requieren de una asesoría obligatoria, so pena de que se geste una violación al procedimiento en su perjuicio, ello conlleva a la idea de que el menor trabajador necesite por modo indispensable un asesor, o mejor aún, representante, lo cual trae como consecuencia el que la noción expresada resulte aplicable actualmente, a pesar de aludir a preceptos de la Ley Federal del Trabajo; por lo que esta postura se ve robustecida por la siguiente tesis:

PROCURADOR DEL TRABAJO, SU DESIGNACION PARA REPRESENTAR Y ASESORAR EN JUICIO LABORAL A LA PARTE TRABAJADORA. LA JUNTA NO ESTA FACULTADA PARA EFECTUARLO OFICIOSAMENTE, SALVO EN LOS CASOS DEL ARTICULO 691 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La sola circunstancia de que los apoderados designados en un expediente laboral, por parte del trabajador demandante en términos de los artículos 692 y 696 de la Ley Federal del Trabajo, hubiesen actuado en el procedimiento respectivo con negligencia en perjuicio de su representado, no da mérito para que la Junta que conoce del juicio correspondiente, oficiosamente le designe al trabajador un procurador del trabajo para que lo asesore o represente, pues con excepción de los casos en que los demandantes sean menores trabajadores, previstos en el artículo 691 de la Ley invocada, ninguno de los preceptos que conforman el nuevo derecho procesal del trabajo le impone tal obligación. Es cierto que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre sus funciones tiene precisamente la de representar o asesorar a los trabajadores, ante cualquier autoridad, en las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas del trabajo, porque así expresamente lo establece el artículo 530, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, no obstante, conforme a la letra del mismo dispositivo, la función de mérito es operante sólo cuando así lo solicita el trabajador interesado.

(Suprema Corte de Justicia de la Nación Poder Judicial de la Federación Disco Óptico IUS 2005 Jurisprudencia y Tesis Aisladas.)

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.
XXI.2o.3 L

Amparo directo 275/95. Sadot Tapia Bedolla. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Javier Cardoso Chávez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca. Tomo II, Septiembre de 1995. Pág. 591.
Tesis Aislada.

La tesis que se cita a continuación, hace alusión a la suplencia en favor de los menores trabajadores por parte de la Procuraduría del Trabajo en caso de negligencia de su representante durante el proceso, siendo una prerrogativa única para los menores trabajadores que la H. Junta de Conciliación y Arbitraje de manera oficiosa designe un Procurador, no así en los demás casos cuyos afectados lo formularan a solicitud de parte, lo anterior con la finalidad de preservar la estabilidad de la esfera jurídica de los menores trabajadores en el desarrollo del Derecho Laboral.

MENORES. PROCEDIMIENTO, REPOSICION DEL. EN JUICIOS RELATIVOS CON ELLOS. En los juicios vinculados con menores de edad, en que falten pruebas fehacientes, con base en las cuales tengan que decidirse los conflictos planteados y cuyos originales existan en poder de las autoridades responsables, debe ordenarse la reposición del procedimiento de oficio, para recabar dichos documentos de convicción, con apoyo en el artículo 76, fracciones IV y V de la Ley de Amparo, pues de no hacerse así, se les dejaría en estado de indefensión, al pronunciarse una sentencia sin el cúmulo probatorio con el que se conozca la verdad acerca del conflicto planteado olvidándose que la suplencia de la deficiencia de la queja, en lo concerniente a menores consiste en sustituirlos en todo que les pueda reportar un beneficio, como es la búsqueda de las pruebas relacionadas con la controversia. Amparo en revisión 689/87. Ramona Lara Becerril, por sí y en representación de sus menores hijos Leticia e Ismael Hernández Lara. 27 de agosto de 1987. Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda. Secretario. José Librado Fuerte Chávez.

(Suprema Corte de Justicia de la Nación Poder Judicial de la Federación Disco Óptico [IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas](#)).

De lo anterior, se colige fehacientemente la protección de los derechos del menor trabajador, en el ámbito del derecho adjetivo, en donde se garantiza la reposición del procedimiento en beneficio de éste, lo cual se traduce en una garantía de legalidad procesal para el menor.

En este sentido, es innegable que nuestro derecho social protege a los menores trabajadores, tomando en consideración que en nuestro país, existen miles de niños que tienen la necesidad de trabajar y para ello se crearon normas protectoras, en las cuales se considera que los menores no deben trabajar en lugares insalubres, hacer quehaceres superiores a sus fuerzas, tener la oportunidad de seguir estudiando, la jornada máxima de trabajo de 6 horas y una serie de medidas con el fin de protegerlos; derivado de este razonamiento, a continuación se cita la siguiente tesis aislada:

TRABAJO LIBERTAD, DE. Si bien es cierto que el artículo 4° de la Constitución consagra, de un modo general, el principio de la libertad de trabajo, también lo es que dicho principio ha dejado de ser absoluto, dentro de nuestro sistema constitucional, ya que, de acuerdo con las nuevas corrientes sociales y económicas, se han incorporado a nuestra Carta Fundamental preceptos que, en cierto sentido, han venido a cambiar radicalmente el concepto individualista de la libertad, determinando sensibles restricciones, de manera especial, respecto del principio absoluto de la libertad de trabajo; y si, por una parte, el capítulo de garantías individuales de nuestra Constitución de 1927, traduce en esencia los principios delibérales que sirvieron de base a los redactores de la Constitución de 1857, por otra parte, debe tenerse en cuenta que ahora existen en la Constitución vigente, preceptos que, como el artículo 123, ha venido a desplazar los conceptos anteriormente dominantes, fijando las bases de un derecho tutelar, en beneficio de los trabajadores, y de esta suerte se ha reglamentado la jornada de trabajo, se ha prohibido el de las mujeres y menores de dieciséis años, en labores insalubres o peligrosas, se han fijado días reglamentarios de descanso, se ha reconocido el derecho de huelga, etc., imponiéndose así, por consideraciones de índole social y económica, restricciones a la libertad absoluta de trabajo. Dentro de estas consideraciones, es indudable que si dos agrupaciones de trabajadores celebran un contrato o convenio, por el que fijan las bases que, en su concepto, estimaron equitativas, para distribuir entre sus agremiados las labores a que habitualmente se dedican, y de este modo previenen la iniciación de conflictos o la realización de pugnas que, en último análisis, sólo redundarían en perjuicio de los propios trabajadores, y de manera general repercutirían en la vida social y económica del país, es evidente que nunca puede estimarse que con un contacto de esta especie, se viole el principio de la libertad de trabajo, puesto que en un convenio semejante, sólo constituye una delimitación de funciones y de radios de acción, dentro del propio ejercicio del trabajo, en consonancia con las nuevas ideas económicas y sociales de que se ha hablado.

(Suprema Corte de Justicia de la Nación Poder Judicial de la Federación Disco Óptico [IUS 2003 Jurisprudencia y Tesis Aisladas.](#))

Precedente:

TOMO XLVIII, Pág. 273.- Amparo en Revisión 5986/35, Sec. 2a. Unión "Piedad Luna", 3 de abril de 1936.- Unanimidad de cuatro votos.

Esta disposición jurisprudencial se sustenta en que el patrón tiene el legítimo derecho de solicitar al trabajador que éste acredite su edad, a efecto de evitar que artificiosamente el trabajador engañe al patrón y que a su vez el menor trabajador sea beneficiario de las normas especiales de trabajo a las cuales tiene derecho a usar, situación que se ratifica según la siguiente tesis jurisprudencial:

EDAD DEL TRABAJADOR, SU DEMOSTRACION ES EXIGIBLE POR EL PATRON. Es cierto que la Ley Federal del Trabajo no establece expresamente para el patrón, obligación de exigir a quien le solicite el trabajo, la exhibición del acta de su nacimiento con el objeto de conocer su minoría o mayoría de edad y que esta situación pueda provocar en algunas ocasiones un perjuicio hacia la parte patronal; sin embargo, el título segundo de la propia ley, que regula las relaciones individuales de trabajo en sus artículos 23 y 25, sí establecen los requisitos que debe contener el escrito en donde consten las condiciones de trabajo, tanto en general, como tratándose de los menores de 16 años y en ellos se precisa que deba constar la edad del trabajador y en su caso la autorización respectiva, lo que se corrobora con lo dispuesto en el artículo 180 de la propia ley, luego, de tales disposiciones se puede concluir que el patrón debe exigir a su trabajador la demostración de su edad, precisamente para evitar un abuso hacia él, o bien, para la inclusión del trabajador dentro de las normas especiales reguladoras del trabajo de menores.

(Suprema Corte de Justicia de la Nación Poder Judicial de la Federación Disco Óptico [IUS 2005 Jurisprudencia y Tesis Aisladas.](#))

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 345/90 Ma. Del Socorro Gasca. 26 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretaria: Ma. Del Carmen Prado Carrera.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La situación de explotación de la que el menor que trabaja fue objeto, sobre todo en la Revolución Industrial, trajo como consecuencia la respuesta internacional de protección hacia este indefenso sector de la población. Estas disposiciones fueron un innegable y enorme progreso en cuanto a protección y sensibilización de la sociedad respecto al problema. Sin embargo, esas primeras normas fueron tímidas y en ocasiones inaplicables dadas las condiciones de la época.

SEGUNDA.- Los menores se ven en la necesidad de trabajar para satisfacer necesidades inmediatas que sus padres no cubren. Esto quiere decir, que una de las principales causas del trabajo de menores es la pobreza. La realidad económica y social del menor en México que lo induce a trabajar, incluye además, los siguientes factores: El desempleo, el subempleo, la emigración hacia Estados Unidos de América, una falta de interés y de comprensión por parte de los padres y de la sociedad, en general condiciones de miseria extrema y desintegración familiar.

TERCERA.- Los efectos del trabajo realizado precozmente, según las investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo, son nocivos para el futuro de los menores, consecuentemente para sus familias y en general para la sociedad en su conjunto, en virtud de que el trabajo influye en el desarrollo físico y mental del menor; no obstante lo anterior, es imperante que se regulen sus condiciones de trabajo para que se hagan valer sus derechos, ya que no es posible

que la norma jurídica no prevea esta situación existente en México desde hace varias décadas.

CUARTA.- Es importante señalar que México es un país progresista en cuanto a protección del trabajador se refiere. Un ejemplo de ello se encuentra en la regulación referente al trabajo nocturno industrial, que establece la edad de 18 años como mínima para la realización de esta actividad, así como diversas normas que establecen de manera expresa condiciones de trabajo más favorables para los menores trabajadores.

QUINTA.- El trabajo infantil se presenta como una constante histórica en nuestro país, que en la actualidad se encuentra lejos de ser erradicado o disminuido. La situación del país provoca desempleo y disminución de los salarios reales, es decir, pérdida del poder adquisitivo y por ende pobreza, generadora de incrementos en el número de menores que se incorporan al mercado laboral cuya situación esta en la nada jurídica y este hecho metajurídico debe ser regulado en beneficio de los menores trabajadores, convirtiéndose en un sustento más de la justicia conmutativa imperante en el Derecho Mexicano del Trabajo.

SEXTA.- Es necesario entender que si se quiere encontrar alguna solución, primeramente se tienen que mejorar los salarios de los trabajadores adultos, para que éstos puedan satisfacer las necesidades básicas de su familia y de esta manera no tengan que salir a trabajar sus hijos. Por ende, un aspecto en el que se debe poner especial énfasis es en la implementación de planes para generar

y mejorar el empleo y los ingresos entre los trabajadores adultos. Esta idea constituye una condición necesaria para evitar el trabajo infantil.

SEPTIMA.- En la actualidad existe en todo el país una enorme población de niños que trabajan y a los cuales se les niegan los derechos más elementales como trabajadores, argumentando; que no los tienen por ser menores, lo cual implica que trabajen bajo un verdadero desamparo de la ley; por lo que es necesario su regulación, contemplando a los menores trabajadores que cuentan desde los doce años como verdaderos sujetos a derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo.

OCTAVA.- La Ley Federal del Trabajo, realiza un importante esfuerzo por proteger a los menores que trabajan, estableciendo regulaciones específicas para ellos, de modo que se vean favorecidos por condiciones de trabajo acordes con su desarrollo físico y mental.

NOVENA.- La ineficiencia de la prohibición del trabajo de menores, y la prohibición expresa en la ley de esta situación; no implica que ese fenómeno metajurídico vaya a desaparecer; contrario sensu es mejor regularlo para beneficiar a este sector gravemente desvalido de la población.

DECIMA.- Es innegable el fenómeno de carácter social, económico, político y cultural de la explotación por parte de los patrones, hacia la mano de obra infantil que por muy diversas razones se ve en la necesidad de concurrir a prestar

un trabajo subordinado, atento a lo anterior, es necesario que se instituya un capítulo especial en nuestra legislación laboral vigente, que ponga especial atención a la regulación del trabajo de menores y sobre todo se debe crear una Inspección de Trabajo dedicada exclusivamente a menores trabajadores, aunado a que los Inspectores del Trabajo tendrán mayores atribuciones, a efecto de aplicar medidas correctivas y preventivas para hacer efectivos los derechos de los menores trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

1. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto, La necesidad económica del trabajo de menores y sus consecuencias en el derecho laboral con jurisprudencia, editorial Orlando Cárdenas, México, 1990.
2. BAEZ CASAS, Laura Larissa. Curso de derecho del trabajo, segunda edición, editorial Pac, S.A., México, 1989.
3. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios básicos de derecho del trabajo, editorial Pac. S.A., México, 1994.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, segunda edición, editorial Pac, S.A., 1991.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Juicio de amparo laboral, editorial Pac, S.A., México, 1994.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo, editorial Harla, México, 1985.
7. BRONOWSKI, Jacob y BRUCE Mazlish, La revolución industrial, editorial UNAM, 1985.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de derecho laboral, editorial Trillas, México, 1991.
9. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de derecho del trabajo, décima primera edición, editorial Esfinge, México, 1990.
10. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentarios y jurisprudencia, editorial Esfinge, México, 2001.
11. DAVALOS MORALES, José, Constitución y nuevo derecho del trabajo, editorial Porrúa, S.A., México, 1991.
12. DAVALOS MORALES, José. Derecho individual del trabajo, décimo cuarta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1997.
13. DAVALOS MORALES, José. Tópicos laborales derecho individual colectivo y procesal, trabajos específicos. Seguridad social-perspectivas, editorial Porrúa, S.A., México, 2000.
14. DE BUEN, Nestor. Derecho del trabajo, Tomo I, Conceptos Generales. Introducción al Derecho del Trabajo, octava edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1991.

15. DE BUEN, Nestor. Derecho del trabajo, Tomo II, derecho individual, octava edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1990.
16. DE BUEN, Nestor. Jornada de trabajo y descansos remunerados, editorial Porrúa, S.A., México, 1993.
17. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, editorial Porrúa S.A., México, 2005.
18. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, editorial Porrúa, S.A., México 1993.
19. GARCIA MENDEZ, Emilio. Infancia y adolescencia de los derechos y justicia, segunda edición, editorial Fontamara, México, 2001.
20. GUERRERO L., Euquerio Manual de derecho del trabajo, décima octava edición, edit. Porrúa, S.A., México, 1994.
21. GUTIERREZ ARAGON, Raquel. Lineamiento de derecho de trabajo y de la seguridad social en México, novena edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1991.
22. KENNET TURNER, John. México bárbaro, tercera edición, editorial Quinto Sol, S.A., México, 1989.
23. KOHN, Alfred J. Planteamientos de los servicios de comunidad para menores en dificultades, editorial Bibliográfica, Argentina, 1967.
24. LARRAÑAGA, Eduardo, et. al. El derecho laboral, en México realidad y encubrimiento, editorial Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1991.
25. MADRID ESPINOZA, Alfonso. Introducción a la filosofía del derecho, editorial Fontamara, México, 2001.
26. MARTINEZ VIVOT, Julio. Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, editorial Astrea, Argentina, 1981.
27. MENDELIEVICH Elia. El trabajo de los niños, editorial Reus, Ginebra, 1980.
28. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo I Teoría Fundamental, editorial Porrúa, S.A., México, 1997.
29. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo II Instituciones, editorial Porrúa, S.A., México, 1998.
30. OLMEDA, Mauro. El desarrollo de la sociedad mexicana, editorial Mauro Olmeda, España, 1998.

31. PICONTO NOVALES, Teresa. La protección de la infancia (Aspectos sociales y jurídicos), editorial Ejido, México, 2002.
32. ROBLES BERLANGA, Francisco. Estudio de niñas, niños y adolescentes trabajadores en 100 ciudades, DIF México y UNICEF, 1999.
33. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de derecho del trabajo, editorial Porrúa, S. A., México, 1994.
34. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho social mexicano, editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
35. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho internacional social, editorial Porrúa, S.A., México, 1988.
36. ZAVALA FLORES, Norma Miriam. Historia de las ideas políticas y económicas, segunda edición, editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1991.

OTRAS FUENTES

- 1.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario jurídico elemental, editorial Heliasta, S.R.L. Argentina, 1993.
- 2.- CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia social y económica de México, revista historia y sociedad, México 1966.
- 3.- DAVALOS MORALES, José. Los niños de la calle, primera sección, Excelsior, 15 de diciembre, México, 1992.
- 4.- DAVALOS MORALES, José. Los niños reclamo sin espera, primera sección, El Universal, 20 de diciembre, México 1999.
- 5.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho, décima sexta edición, editorial Porrúa, S.A., México, 2005.
- 6.- Enciclopedia jurídica OMEBA, editorial Driskill, Argentina, 1995.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1985.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editorial Delma, México, 2005.

Ley Federal del Trabajo, editorial Sista, México, 2005.

Página web de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación, disco óptico IUS 2003 jurisprudencia y tesis aisladas.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación, disco óptico IUS 2005 jurisprudencia y tesis aisladas.