



875209  
14  
201

**UNIVERSIDAD VILLA RICA**

*Estudios Incorporados a la Universidad  
Nacional Autónoma de México*

FACULTAD DE DERECHO

*“Análisis Crítico sobre la Relación Laboral  
de los Menores de Catorce Años”.*

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

*Licenciado en Derecho*

P R E S E N T A

*José Guadalupe Rueda Nava*

*Revisor de Tesis*

*Tic. Cuauhtémoc Sánchez Serrano*

*Director de Tesis*

*Tic. Pedro Olés Bretón*

H. VERACRUZ, VER.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1993



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## I N D I C E

### "ANALISIS CRITICO SOBRE LA RELACION LABORAL DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS"

JUSTIFICACION DEL TEMA .....	1
INTRODUCCION .....	2

#### CAPITULO I

##### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

1.- Antecedentes Históricos en el Ambito Internacional..	6
2.- Antecedentes Históricos de Mexico .....	13
3.- Epoca Azteca y Epoca Colonial .....	14
4.- La Epoca Independiente y el Período Contemporáneo...	17
5.- El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	24
6.- El Origen de la Relación Laboral en el Derecho Civil	28
7.- La Teoría del Arrendamiento y la Compraventa .....	29

8.- La Teoría del Contrato de Sociedad y la Teoría del Mandato .....	31
9.- Análisis General .....	33

## CAPITULO II

### EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA RELACION LABORAL EN MEXICO

1.- Definición Doctrinal del Derecho Laboral .....	37
2.- Definición del Contrato Individual de Trabajo .....	40
3.- Elementos Esenciales del Contrato Individual de Trabajo .....	42
4.- Presupuestos de Validez del Contrato Individual de Trabajo .....	45
5.- Definición de Relación de Trabajo .....	49
6.- Elementos Esenciales de la Relación Laboral .....	51
7.- Existencia, Validez e Invalidez de la Relación Laboral de los Menores de Catorce Años .....	56

## CAPITULO III

### LA REALIDAD JURIDICO-LABORAL DE LOS MENORES

#### DE CATORCE AÑOS

1.- Planteamiento Jurídico-Laboral del Problema que enfrentan los menores trabajadores .....	64
----------------------------------------------------------------------------------------------	----

2.- Los Empacadores Voluntarios como población de Estudio .....	65
3.- Investigación Práctica del estudio Crítico efectuado .....	66
4.- Análisis Estadístico de los Resultados Arrojados por la Investigación del Estudio Crítico Efectuado .....	68
5.- Resumen de las Entrevistas realizadas a los Supervisores de los Centros Comerciales .....	71
6.- Organismos Públicos Destinados a vigilar y proteger la niñez mexicana .....	74
7.- EL D.I.F. (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia) .....	74
8.- La U.N.I.C.E.F. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) .....	78
9.- La O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo)..	81
10.- Análisis General de la Realidad Actual de los Menores Trabajadores .....	84

#### CAPITULO IV

##### LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y LOS MENORES TRABAJADORES.

1.- La Ley Federal del Trabajo .....	88
2.- La Ley Federal del Trabajo como Norma Protectora, de los Menores Trabajadores .....	90
3.- Las Autoridades del Trabajo .....	94

4.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social .....	76
5.- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje ..	97
6.- La Inspección del Trabajo .....	102
7.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo .....	104
8.- Análisis General .....	105

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES

Conclusiones .....	109
--------------------	-----

\* \* \*

## JUSTIFICACION DEL TEMA

El presente trabajo de tesis tiene como objetivo principal el de observar dentro de nuestra comunidad a los niños menores de catorce años de edad, laborando o buscando fuentes de trabajo y el de incorporarse a la población económicamente activa: por lo que asevero que son individuos que quedan desprotegidos jurídicamente al estar prohibido su trabajo por la Ley, por lo tanto, esta investigación se enfoca a estudiar los aspectos de alcance jurídico en el Derecho Laboral Mexicano y de las instituciones destinadas a vigilar y proteger este problema, tratando de analizar las consecuencias sociales y repercusiones en el futuro, y el de proponer soluciones a la problemática de relevante importancia en el mundo social actual.

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

Una de las realidades más crueles, que se observan en la clase trabajadora de nuestro tiempo, es la explotación de los menores trabajadores; pero este no es un problema de hoy, ni de ayer, sino de siempre.

En el primer Capitulo hablaré que existen datos fidedignos que la explotación de los menores trabajadores se ha realizado desde los tiempos más remotos; y que es apenas del siglo pasado cuando empiezan a nacer las primeras reglamentaciones jurídicas creadas especialmente para protegerlos.

Posteriormente, en el Capitulo II demostraré que todos los intentos por reformar las leyes en materia Laboral para beneficio de los menores trabajadores han sido casi nulos, y los pocos que se han logrado son precarios, es decir que se han hecho con falta de visión hacia el futuro. Nuestro País, no se ha quedado con los brazos cruzados en la creación de normas protectoras hacia los menores trabajadores, puesto que los legisladores dentro de las



medidas de sus posibilidades han legislado en favor de ellos. Pero más sin embargo les falta enfrentar más de cerca la realidad en la que se encuentran sometidos estos trabajadores, porque se encuentran en un completo desamparo jurídico.

En el Capítulo III analizaré con una investigación de campo que el niño bolero sentado en el parque con su caja para dar lustre a los zapatos, el infante arriesgando su vida en los cruceros tratando de vender periódicos, dulces, o simplemente divirtiendo a la gente lanzando pelotas al aire, el niño empacador de las tiendas de autoservicio: solo reflejan el atraso jurídico en el cual vive nuestro Derecho Laboral, porque no existe ningún reglamento que tienda a la mínima protección de estos seres humanos que día con día salen a las calles a enfrentar un nuevo reto con la vida, tratando de ganarse el sustento alimenticio para ellos y en ocasiones para quienes dependen de ellos: pero lo que es peor, es que muchas veces por su corta edad e inexperiencia desfallecen en su intento laboral y caen en el vicio de la drogadicción o la delincuencia juvenil que tanto daño hace a nuestra sociedad, y que nos agobia como una pesada herencia.

En el cuarto y último Capítulo concluiré mencionando que aún es tiempo, que nuestros legisladores,

las autoridades competentes y la comunidad misma, hagamos algo por estos pequeños; porque nos hemos olvidado que el Derecho se transforma de acuerdo a las necesidades y exigencias de la sociedad y no para el beneficio de unos cuantos; el menor trabajador también es un ser humano que nace como algo nuevo, y que por derecho propio puede ser un ente importante, conciente y productivamente creador, ya que la niñez del hoy es el futuro del México de mañana.

\* \* \*

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA REGLAMENTACION**  
**DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD**

La realización del presente capítulo tiene por objeto la de observar y analizar detenidamente la Evolución Histórica del Derecho Laboral, para así poder visualizar los móviles que dieron origen a la utilización de los trabajadores menores de edad, en México y en el mundo.

**1.- ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL AMBITO INTERNACIONAL.**

Respecto al trabajo de los menores de catorce años, la cronología histórica se inicia, como casi todas las ramas del Derecho, en Roma, porque es ahí donde encontramos los primeros antecedentes, ya que desde aquella época se permitía en los colegios de artesanos una relación laboral sin importar la edad. Posteriormente en el período de la Edad Media existieron diversas situaciones que denigraron la

condición del trabajador, como lo fue la figura de los llamados aprendices, la cual constituyó una de las expresiones más nefastas en el desarrollo del trabajo.

Todo el conjunto de movimientos revolucionarios del Siglo XVIII, y fundamentalmente el movimiento del Pensamiento Enciclopedista que culminó con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en Francia, fueron un pilar sumamente importante para la creación de legislaciones en todo el mundo, tendientes a asegurar la educación, la salud, el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores.

En el análisis histórico de la relación laboral de los menores de catorce años de edad, encontramos ya desde la Revolución Industrial que existen datos fidedignos en donde se empezó a explotar a estos menores, debido principalmente al invento de las máquinas, que por el desarrollo de la técnica ya tenía un manejo más fácil y menos complicado; esto fue un principio y a la vez la base para que los dueños de las industrias de aquella época, encontraran en las mujeres y sobre todo en los menores de edad una mano de obra barata y sobre todo de fácil adiestramiento; pero estos acontecimientos trajeron consigo una serie de consecuencias, como fueron los trastornos físicos para este tipo de trabajadores, punto importante que motivó la preocupación.

el interés por la creación de normas jurídicas tendientes a proteger a estos trabajadores.

"La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores de edad, tuvo su origen en Inglaterra en el año de 1802, pero limitada exclusivamente a las industrias de lana y algodón. También en ese mismo año se legisó sobre la llamada Moral and Health Act, como consecuencia de los informes producidos por la oficina de sanidad, y la cual limitaba a doce horas la jornada de trabajo prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los dueños: obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz indumentaria apropiada y a darle una instrucción mínima general y religiosa". Consideramos a Inglaterra como el país vanguardista en donde nacieron las primeras normas jurídicas para proteger a los menores trabajadores: los cuales desde muy temprana edad ya eran explotados en los campos y en las fábricas. [1]

"En Inglaterra, en el año de 1819 se estableció por primera vez, los nueve años como edad mínima de admisión al trabajo en la Cotton Mill Act, la cual ampliaba su vigencia a los demás establecimientos de la Ciudad. Hasta el año de 1833 la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de

---

[1].- DIEZ LORENZO, León: "Extensión Universitaria y Difusión Cultural": Pág.76 .

los niños recaía en los jueces de Paz, los que nombraban en calidad de visitadores honorarios, a un pastor Anglicano y a un Juez de Paz independiente, cuya tarea dejaba mucho que desear. También en este mismo año se estableció la jornada máxima de nueve horas para los menores que se encuentran entre los nueve y los trece años de edad y de diez horas desde los trece hasta los dieciocho años; así mismo el cuerpo de inspectores de fábricas pasó a ser controlado y retribuido por el Estado, lo que por consecuencia lógica resultó más eficaz el servicio de Inspección. Al poco tiempo después en el año de 1844 se fijó la edad mínima en ocho años; sin embargo podemos encontrar que toda normatividad jurídica sobre el tema fue implicable y el abuso y explotación del patrón sobre el menor aumentó. Por primera vez, en la historia del Derecho Laboral se establece una edad mínima para poder ingresar a trabajar; esto refleja que la protección hacia los menores trabajadores empezaba a ser una realidad, porque ya no tan sólo se les protegía disminuyéndoles las jornadas de trabajo, sino también en base a su edad. [2]

También es el momento, cuando en verdad los legisladores de aquella época se empezaron a dar cuenta de el gran daño que les causaban las largas jornadas de trabajo

---

[2]. - GARCES CAMACHO, Hortensia: "Prontuario de Legislación sobre menores"; Pág. 208.

a los menores, puesto que su desarrollo físico se veía afectado; y es cuando empezaron a legislar para disminuir las jornadas de trabajo a un tiempo más razonable y compatibles con la edad de estos menores. Pero como a un existía un sistema demasiado ambiguo, la explotación hacia los menores continuó.

" En Alemania, el Ministerio del Interior Von Rodenon, el seis de abril de 1839, expidió una Ley en la cual se prohibía el trabajo de los menores de nueve años y fijaba una jornada máxima de diez horas para los comprendidos entre los nueve y los dieciséis años. Lo que verdaderamente era innovador en este ordenamiento era que condicionaba la admisión al trabajo de los menores al hecho de que supieran leer y escribir, pero la falta de un sistema de control idóneo hizo que los efectos de esta disposición se perdieran". Esta medida en verdad revolucionó en su tiempo. Pero era necesaria, puesto que únicamente se interesaban por explotar la mano de obra barata que podían obtener de los menores trabajadores, y se estaban olvidando de su desarrollo intelectual y cultural. [3]

La evolución del Derecho del Trabajo continuaba su rumbo, a así como Inglaterra creaba leyes para proteger a los menores trabajadores. Alemania también hacía lo mismo.

---

[3] .- GARCÉS SANACHO, Hortensia; Ob. Cit. Pág. 108



Pero en este País además de establecer una edad mínima que era de nueve años de edad para poder ingresar a trabajar; también se exigían ciertos requisitos, como eran saber leer y escribir.

En el año de 1719, nace como una Institución autónoma asociada a la Sociedad de Naciones (S.D.N.), la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.); la cual se ocupó de la protección a las mujeres y menores. Posteriormente en la Conferencia de Washington, la mencionada O.I.T., insistió en mejorar la protección de los menores, los Delegados de la Organización dieron los siguientes fundamentos: Que se prohibía el empleo de los menores de catorce años en los trabajos industriales; de los menores de dieciocho años en las industrias que utilicen zinc y plomo. Al paso de los pocos años, en la Conferencia realizada en el año 1934 se adoptó una nueva Convención que extendió la doctrina de la Conferencia de Washington a los trabajos no industriales, en el cual quedó establecido que no debería de emplearse en ningún trabajo laboral a los menores de catorce años de edad. Por primera vez en la historia había nacido un organismo internacional que defendiera los derechos y la integridad de la clase trabajadora". El primer gran Organismo mundial que nace con una gran ideología protectora hacia la clase trabajadora, es la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Este

organismo realizó estudios e investigaciones muy profundas sobre los menores trabajadores, y los resultados obtenidos de estos estudios lo obligaron a la creación de doctrinas en las cuales se establecía como edad mínima para que un menor ingresara a trabajar de catorce años. [4]

*"Con el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.) el veintiseis de Junio de 1945, surge un Organismo Internacional que se ha encargado de velar los derechos fundamentales del hombre, adoptando en sus sistemas a organismos especializados que han contribuido a la reglamentación de los menores de edad. Dentro de estos organismos encontramos a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que a partir del catorce de Diciembre de 1946 pasó a ser organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas: encontramos también al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (U.N.I.C.E.F.), la cual ha sido un antecedente para promover y velar no sólo la salud e integridad de los menores de edad, sino proteger sus derechos fundamentales que como individuos y como trabajadores tienen dentro de una sociedad regida por el Derecho". Con la creación de la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U.), y de los demás organismos especializados como el Fondo de las Naciones Unidas Para la Infancia*

---

[4].- DIEZ LORENZO, León: Ob. Cit. Pág. 76 y 77.

(U.N.I.C.E.F.), se reafirman las doctrinas y medidas jurídicas que ya habían sido establecidas en favor de los menores trabajadores por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), se demuestra que la protección hacia los menores trabajadores está en verdadero auge. [5]

## 2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE MEXICO.

En nuestro país, se encuentran fundamentos desde la época Colonial, donde se crearon normas para la defensa de los trabajadores menores de edad, siendo la primera y a la vez la más importante de esa época las Leyes de Indias; donde se estableció en catorce años la edad mínima necesaria para ser admitido al trabajo, éste fue un sistema que se consideró eficiente y avanzado en la vida social de aquella época, aunque tuvo una vigencia efímera.

" El maestro J. Jesús Castorena, nos precisa que en México lo relativo al Derecho del Trabajo se encuentra comprendido en cuatro etapas fundamentales, la primera con referencia a la época Azteca; la segunda a la Colonia; la tercera al México Independiente y la cuarta y última al periodo Contemporáneo". A continuación procederemos a estudiar cada una de las etapas mencionadas anteriormente.

---

[5].- DIEZ LORENZO, León; Ob. Cit. Pág. 143.

con la finalidad de conocer como se desarrolló el Derecho de Trabajo en nuestro país. [6]

### 3.- EPOCA AZTECA Y COLONIAL.

De la primera de las épocas conocemos que los nobles y señores, clases privilegiadas, obtenían de los macehuales los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades, aseverando que más que una división de clases sociales eran verdaderas castas: compuestas de nobles, guerreros y sacerdotes. Los guerreros eran los más privilegiados, el rey pertenecía a esta clase. En la clase guerrera se encontraban dos funciones que eran la de gobernar y la de hacer la guerra, lo cual era muy importante para ellos ya que cuando no lo hacían por conquista o defensa, lo hacían por obtener prisioneros y ofrendar víctimas a los dioses.

*"El pueblo azteca era agricultor; también existían los artesanos, los cuales se encontraban en el mercado de Tlatelolco para llevar a cabo sus ventas, los cuales se asociaban con una semejanza a la corporación, viviendo en un barrio, su dios era el del oficio que desempeñaban y el cual celebraban; sus fiestas eran comunes, enseñaban a sus hijos*

---

[6].- IDEM. Pág. 96.

la profesión . necnos y prácticas que hacen pensar a los historiadores que los artesanos aztecas lograron integrar un régimen corporativo". Los aztecas no menospreciaron la práctica de los oficios y según la actividad en cuanto a la importancia era la que le daban al que practicaba: por lo que el comerciante era un grupo distinto al común del pueblo: dichos comerciantes tenían a su cargo el gobierno, regulaban el comercio, el concierto de las actividades, las funciones jurisdiccionales, disfrutaban de una especie de fuero, se relacionaban con los sacerdotes y guerreros, con estos últimos se llevaba a cabo el informe que les proporcionaban para sus conquistas. [7]

En el Lago de Tenochtitlán crearon lo que se conoce como la Triple Alianza, diciéndose que satisfacían sus necesidades por el trabajo personal en el cultivo de la tierra, por la economía local abastecida por las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios artículos por el intercambio de productos con pueblos distantes del Valle de México.

" Lo social se encontraba regido por el Pacto del Pueblo que era un acuerdo de la clase guerrera y el común del pueblo, llamados macehuales. También se conoce que había libertad de trabajo , salvo por el de confeccionar los

---

[7].- DIEZ LORENZO, León: Ob. Cit. Pág. 62.

vestidos de las clases superiores, edificación de sus casas, cultivar sus propiedades, pero siempre fueron remuneradas y para que el trabajo se diera era necesario el mutuo acuerdo entre quien lo recibía y quien lo, prestaba. También se conoce de que no había la explotación del hombre por el hombre, lo cual debió ser por las formas familiares del trabajo y la organización corporativa". Es importante dejar claro, que tal y como lo hemos señalado anteriormente, en la época Azteca existía la libertad de trabajo, pero lo más importante, es que no se denigraba y mucho menos se explotaba a la clase trabajadora. [8]

Los trabajos forzosos estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, estos últimos que realizaban el transporte de personas y cosas, como animales de carga.

La esclavitud en el pueblo azteca, tuvo como característica esencial de que siempre se les consideró a los esclavos como personas humanas y entidades jurídicas, y no como cosas. así mismo no existía el derecho de propiedad sobre el esclavo, éste podía tener un patrimonio, adquirir bienes y venderlos, con la obligación de trabajar para el señor y hacerlo en beneficio propio, pero su hijo no nacía esclavo.

---

[8].- DIEZ LORENZO, León: Ob. Cit. Pág. 126.

De la época Colonial, en relación al trabajo encontramos que existían dos regímenes, uno que era el de la ciudad y el otro el de la mano de obra indígena. El de la ciudad se llevaba a cabo bajo los sistemas corporativos, por lo que existía la producción artesanal, teniendo dicha corporación todos los matices de la europea: los estatutos de las corporaciones no fueron extensivos a la masa indígena, éstos tenían libertad en profesión o trabajo. Si el indígena, practicaba un oficio y el producto era imperfecto, no era objeto de sanción alguna como en el sistema corporativo, por lo que ellos traficaban libremente con lo que producían; las corporaciones se hallaron en el cuerpo legislativo conocido con el nombre de Ordenanza de la Ciudad de México.

La esclavitud de los Indios fué la obra más grande de los conquistadores hecha en América, pero en los abusos de estos tuvieron que intervenir los Reyes de España. Las leyes de Indias tocaron la materia del trabajo, regulando este sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, limitar la edad de admisión en el trabajo, vigilar el trato humano, etc; otras leyes regularon el salario, el descuento; otras más que el salario fuera de dinero, que el término para su pago fuera de ocho días, que el salario se le entregara personalmente

Al trabajador y por último que eran irrenunciables las normas protectoras del salario.

Otras leyes precisaron el descanso obligatorio del domingo, otras prohibieron la contratación de indígenas para trasladarlos de un lugar a otro, mayor de cuatro leguas, a su curación, en trabajos insalubres y peligrosos.

En el campo se instituyó el peqújal, esto es, la entrega de una porción de tierra al peón para ser cultivada por él en beneficio propio, con asperos, animales y útiles de labranza del patrón. Los domésticos gozaban de salario, alimentación, curación en casos de enfermedad y de entierro en casos de muerte de algunos de ellos. Las Leyes de Indias contenían sanciones severas para quienes violaban su cumplimiento.

Lo expuesto por el maestro J. Jesús Castorena en relación con esta época, lo considero no muy veraz, puesto que él apunta las medidas de previsión social, como lo era la reducción de indios creada para evitar su dispersión y el alejamiento de los centros urbanos, que ellos adoptan para eludir las cargas, las vejaciones y los trabajos forzados a que estaban sometidos por los conquistadores; en las reducciones no podían residir ni españoles, ni mulatos, ni negros.



#### 4.- LA EPOCA INDEPENDIENTE Y EL PERIODO CONTEMPORANEO.

La tercera etapa se refiere al Mexico Independiente, el decreto de don Miguel Hidalgo precisó la abolición de la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios, así como las bases constitucionales sobre el trabajo, pero desgraciadamente ese sentido social jurídico se perdió.

Persistiendo el trabajo forzoso del peonaje y la esclavitud, se pusieron en desuso el régimen corporativo, las ordenanzas, y aparecieron los reglamentos; siendo los más importantes los de comicios, panaderías y tocinerías.

Para el primero se reglamentó el despido de los artistas en los teatros en bien del público, determinándose que ni el empresario ni el cómico, podían en un momento dado privar a los espectadores de la actuación artística sobre los artistas anunciados; en las tocinerías se impuso a los propietarios la obligación de proporcionar a los operarios habitaciones cómodas y ventiladas para vivir, que la jornada debería ser de diez horas, se reglamentó el préstamo a los trabajadores reduciendo su monto a ocho días de salario y; a los panaderos se les fijó responsabilidad para el caso de pérdida de lo elaborado, sólo en el caso de que fuera su culpa.

En la Época Independiente se crearon las Leyes de la Junta Protectora de las Clases Menesterosas sobre trabajadores, el desterrar el uso del fósforo blanco, se consignó la libertad del trabajo, se impusieron a la Junta sobre la reglamentación que ordenarán el trabajo y fijar la cantidad y modo de retribuirlo.

En la Ley sobre Trabajadores del primero de noviembre de 1865, ya que se declara la libertad de trabajo, la regla y su duración era de la salida del sol a su puesta, con dos horas de descanso para comer, además de estipulaban descansos los domingos y días festivos, el pago del salario en moneda, descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador y que no trascendía a la familia y sólo eran del trabajador, así mismo de que el trabajador era libre de adquirir o no de las tiendas, el cancelar las deudas por la entrega de efectos o mercancías; que los menores de doce años sólo trabajaran medio día; prohibió el contrato de empeño de hijos por sus padres y a la falta de cumplimiento la Ley estipuló sancionar.

De la última de las épocas, la Contemporánea, se apunta que hasta el primero de junio de 1906 es el punto de partida en la historia legislativa del trabajo en México. En Cananea al solicitar un grupo de trabajadores un aumento de salario a la empresa y pedir igualdad de los trabajadores

mexicanos respecto de los derechos que le otorgaban a los norteamericanos, es donde podemos decir que se inició el periodo contemporáneo.

Presentándose una Comisión de Trabajadores en la población de Cananea a formular las ya mencionadas peticiones siendo atacados por policías que usaron armas, muriendo un niño que los acompañaba; al enterarse los trabajadores de la mina del suceso acontecido procedieron a suspender las labores, se trasladaron a la población de Cananea, en donde policías y empleados norteamericanos los recibieron violentamente, por lo cual los trabajadores huelguistas incendiaron una maderera, se desató una lucha entre los trabajadores mexicanos, norteamericanos y policías; luego de esto el gobernador del Estado va al lugar del acontecimiento acompañado con trescientos rangers norteamericanos, se puso tranquilidad por medio de la fuerza, se encarcelaron a los representantes de los trabajadores, se condenaron y fueron enviados a San Juan de Ulúa de esta Ciudad de Veracruz. Los empleados de la empresa fueron proveídos de salvo conductos para que huyeran y salvaran su responsabilidad.

Posteriormente, después de acontecidos los movimientos de Cananea nacieron muchos más, como por ejemplo los de Velardeña, Petriceña y Río Blanco, Nogales y Santa

Rosa: esta serie de movimientos en nuestra Entidad Federativa se debieron al no acatar el laudo de Don Porfirio Díaz, laudo que consistió en un reglamento de industriales en el Estado de Puebla, el cual pusieron en vigor en el sentido de que debería de ser obedecida, que las labores deberían reanudarse el día siete de enero de 1907 y se hizo extensivo para los Estados de Jalisco, Queretaro, Tlaxcala, Distrito Federal y nuestra entidad. Sin embargo los trabajadores de Río Blanco continuaron la huelga y los huelguistas fueron diezmados por las tropas federales en una cantidad que jamás se pudo determinar. Paralelamente con estos movimientos se encuentran los programas políticos de los partidos y planes revolucionarios reclamando la legislación laboral.

El Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicó un proyecto el primero de julio de 1906, el cual contenía trece posiciones concretas para integrar una legislación del trabajo; éste proyecto fue apoyado por el Partido Antirrelacionista; posteriormente en el movimiento de 1910 los jefes revolucionarios, al tomar plazas, precisaban condiciones de trabajo que juzgaban convenientes.

Las primeras leyes del trabajo mexicanas sobre riesgos profesionales de José Vicente Villada, en el año de

1904 en el Estado de Mexico, y la de Bernardo Reyes de 1906 en el Estado de Nuevo León.

La primera estableció la presunción en favor del trabajador en todo accidente, salvo prueba en contrario, sentando las bases de la teoría del riesgo profesional; la indemnización sobre media paga durante tres meses; en caso de fallecimiento que el patrón cubriera quince días de salario y los gastos de sepelio; la Ley se aplica tanto a los accidentes como a las enfermedades profesionales y; se estipula el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

La segunda además de las ya mencionadas libraba a el patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima si la incapacidad era parcial permanente, el pago del veinte al cuarenta por ciento del salario al año, y si era total el pago del salario de dos años. Por último en caso de muerte el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de la familia del trabajador.

La segunda además de las ya mencionadas libraba al patrón en los casos de fuerza mayor, negligencia inexcusable y culpa grave de la víctima si la incapacidad era parcial permanente, el pago del veinte al cuarenta por ciento del salario de un año y, si era total el pago del salario de dos

años. Por último en caso de muerte el pago del salario durante diez meses o dos años, según las cargas de la familia del trabajador.

Pero en realidad, lo más importante del Programa del Partido Liberal Mexicano es lo establecido en la Exposición. en la cual se señala que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con un salario mínimo de un peso y consigna la prohibición del trabajo infantil. Además propone reformas constitucionales y en el capítulo *Capital y Trabajo*, punto veinticuatro, prohíbe en absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

#### S.- EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Todos los esfuerzos que se habían realizado en los aspectos políticos, jurídicos y sociales en nuestro país, prácticamente fueron arrasados por el paso incontenible de la Revolución Mexicana en el año de 1910, pero a la vez podemos asegurar que la Revolución fue la pauta para el surgimiento de nuevos proyectos y reglamentaciones jurídicas.

" La investigadora Licenciada Hortencia Garces Camacho en la obra titulada: *Frontuario de Legislación Sobre Menores*, menciona lo siguiente: "La Ley del Trabajo de la República Mexicana de Manuel Aguirre Berlanga del siete de octubre de 1914, establece en su artículo segundo la prohibición del trabajo de los menores de nueve años. Los mayores de esta edad y menores de doce podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela. Su salario se fijará de acuerdo a la costumbre del lugar. Los mayores de doce y menores de dieciséis recibirán un salario mínimo de cuarenta centavos." La mención que hace la Lic. Garces Camacho sobre la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, me parece muy buena, puesto que aquí ya podemos observar una protección bastante amplia hacia estos pequeños, ya que se procura que estos realicen un trabajo que vaya de acuerdo con sus facultades físicas, y sobre todo porque se vigila su asistencia a la escuela. [9]

Por lo que hace a las Leyes del Trabajo en las Entidades Federativas establecidas con anterioridad a la Declaración de los Derechos Sociales de 1917 en nuestro país, encontramos entre otros antecedentes en materia de trabajo de menores, la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco, en la cual prohibió el trabajo de los menores de

---

[9].- GARCES CAMACHO, Hortencia; *Ob.Cit.* P.ºg. 306.

nueve años; el Proyecto de la Ley del Contrato de Trabajo se elaborado en abril de 1915, por una Comisión presidida en aquel entonces por el Secretario de Gobernación Rafael Subarón C. y en la cual se determinaba la elevación de la edad mínima de admisión para el trabajo a doce años y el incremento de la protección hasta los dieciocho años; también en el Estado de Yucatán encontramos la Ley del Trabajo, expedida en Diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, y en la cual se reglamentaba el trabajo de las mujeres y menores.

No fué hasta la Constitución Política de 1917, la que fija las bases fundamentales y esenciales para la protección de los menores trabajadores, consignados en el artículo 123.

En el artículo 123 Constitucional, fracciones II y III ya se establece una jornada máxima de seis horas para los menores de doce a dieciséis años, prohibiendo además las labores insalubres y peligrosas para mujeres en general y para menores de dieciséis años. También se prohíbe el trabajo nocturno industrial en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche y un punto de gran importancia es la fijación de la edad mínima para el trabajo, siendo la edad de los doce años.



La Ley Federal del Trabajo del veintisiete de agosto de 1931, fijó como edad límite para el trabajo, los doce años, estableciendo los requisitos siguientes: que el contrato de trabajo celebrado para los trabajadores menores de doce a dieciséis años deberá celebrarse con el padre del menor o con un representante legal, y si alguna de estas personas faltase, se realizará con la aprobación del sindicato; prohíbe las labores peligrosas e insalubres y el trabajo nocturno industrial o extraordinario; fija que la jornada máxima será de seis horas con intermedio de una hora de descanso; también prohíbe el trabajo de los menores en los lugares que afecten la moral.

En la Reforma Constitucional del Presidente Adolfo López Mateos del veintiuno de noviembre de 1962, realizada al artículo 123 apartado "A" fracción III de nuestra Constitución Política, se establece como edad mínima para poder trabajar los catorce años, el objetivo esencial de esta reforma fue la de tratar de asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión de los estudios básicos primarios.

## 6.- EL ORIGEN DE LA RELACION LABORAL EN EL DERECHO CIVIL.

Restor de Buen Lozano, precisa sobre el origen de la relación Laboral en el Derecho Civil; por lo que considero explicar fundamentalmente como la entendían los civilistas a dicha relación desde el punto de vista contractual, en terminos generales, en la especie, la teoría del arrendamiento, la teoría de la compraventa, teoría del contrato de sociedades, y por último la teoría del mandato.

Anota el autor, que la relevancia social que alcanzó la relación del trabajo a consecuencia del desarrollo industrial y de la toma de conciencia del proletariado, conllevó a los juristas a contemplar con inquietud esa relación, que desde luego eran escasas normas que la regulaban incluidas en los Códigos Civiles, siendo su consideración formas especiales de arrendamiento de servicios.

Oscuramente la tesis de la relación de trabajo no tenía valor por si misma, y era fundamental caracterizarla bajo cualquiera de las clásicas nominadas de los contratos civiles. Tratándose de precisar su naturaleza jurídica sin tener siquiera formas propias: por lo que para lograr entender la tesis de la relación del trabajo detallo las cuatro teorías.

## 7.- LA TEORIA DEL ARRENDAMIENTO Y DE LA COMPRAVENTA.

De la teoría del arrendamiento, encontramos su origen en el Derecho Romano, la toma del Código Napoleónico en los artículos 1780 y 1781 relativos al arrendamiento de domésticos y obreros, expuestas doctrinalmente por Flandin; ésta definía al "arrendamiento de trabajo", como un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar duramente un tiempo determinado para otra, mediante un precio proporcional al tiempo, denominado salario; afirmando que con frecuencia se perdía a propósito el nombre del que debería de aplicarse a este contrato, con denominaciones inútiles o falsas desde el punto de vista jurídico; por lo que el arrendamiento de trabajo lo precisaban como "Contrato de Trabajo".

Realizando un análisis a su naturaleza jurídica podemos decir, que este contrato es positivamente de arrendamiento, como lo podemos demostrar de la siguiente manera. La cosa alquilada es la fuerza de trabajo que se encuentra en cada persona, y la cual puede ser utilizada por otra, como la de una máquina o de un caballo; esta fuerza puede ser alquilada, y que es precisamente lo que ocurre en este contrato, en el cual la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, tal y como sucede en el arrendamiento de cosas; la suma debida que debe

de obtener el trabajador se alcanza multiplicando la unidad de precio convenido por el número de días u horas que ha durado el trabajo desempeñado.

Por su parte, el jurista italiano Francesco Carnelutti realiza una crítica a la teoría de la compraventa, en la cual compara el contrato de trabajo con la administración de energía eléctrica. Su fundamento es sobre que debe distinguirse la energía de su fuente y por lo que precisa que el objeto esencial del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma, y por lo tanto ésta no puede ser objeto de arrendamiento, puesto que en un contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir con la energía eléctrica recibida. Por lo tanto, la energía eléctrica, en consecuencia, solamente puede ser objeto de un contrato de compraventa.

El autor italiano, también señala que hay diferencias siendo la explicación enfocada hacia la diversidad de campos, la antítesis entre las dos fuentes de energía, el hombre y las cosas, ameritará sin duda, una diferente disciplina, pero la diferencia entre las dos especies pueden impedir lógicamente, la comprobación de la unidad del género. Para aceptar esta consecuencia, no debe de perderse de vista que la energía humana sólo puede ser objeto de contrato en cuanto se objetiviza exteriorizándose

al salir del cuerpo humano. Y no se diga, que por su origen humano, no puede ser vista como una cosa, porque cosas son los cabellos que se venden a un peluquero y los esqueletos que se colocan en un museo de cualquier ciudad.

## 8.- LA TEORIA DEL CONTRATO DE SOCIEDAD Y LA TEORIA DEL MANDATO.

Por lo que se refiere a la teoría del contrato de sociedad, el maestro Néstor de Buen Lozano reproduce lo apuntado por De la Cueva, quien se refiere a Chanteleain y Valverde como principales expositores de dicha teoría, y quienes sostienen que el contrato de trabajo existe, fundamentalmente en la gran industria, por lo tanto, el contrato de trabajo en la empresa. La existencia de una aportación común por parte del patrón que es espíritu de iniciativa, el conocimiento de la clientela, el talento de organizador, su actividad intelectual y su capital; por parte del trabajador quien da la fuerza, habilidad profesional, trabajo e industria; por lo que ambos participan de los resultados y pueden quedar condicionados a las contingencias de la empresa; el salario podrá verse mermado por etapas de crisis o beneficio de su salario; y es entonces por lo cual que la actividad de ambos se puede decir que esta basada en un contrato de sociedad.

El propio autor De la Cueva, critica la tesis, basado en la idea de que es una explicación económica del fenómeno de la producción; que hay diferencia entre el contrato de trabajo y en el de sociedad, ya que en el primero hay un cambio de prestaciones y un trabajo subordinado: que en el contrato de trabajo supone la relación de acreedor a deudor entre el patrono y los trabajadores, mientras que en el contrato de sociedad la relación existe entre la sociedad y cada uno de los socios; así mismo la tesis de Chantelain y Valverde le son aplicables las observaciones hechas a las otras tesis.

Néstor de Buen Lozano, por su parte introduce que para él la constitución del acto de sociedad tampoco es un contrato, sino que es un acto colectivo, lo cual doctrinariamente es un punto de amplia discusión.

Tocante a la teoría del mandato, se refiere Néstor de Buen Lozano, que De la Cueva no precisa quien la expone, pero que definitivamente está descartada, basado en que la esencia del contrato de mérito sólo es *La ejecución de actos jurídicos*.

## 9.- ANALISIS GENERAL.

Fueo afirmar que a la lectura de cualquier libro, manual, la ley comentada y opúsculos sobre el Derecho Laboral encontraremos para discernir sobre el concepto de la relación laboral la discusión a la que ya me referí en rengiones anteriores, el contrato conceptualado por los civilistas, esto es, el acuerdo de voluntades que crea derechos y obligaciones, apuntando desde luego que de acuerdo con el doctrinario, el maestro Nestor de Buen Lozano la relación laboral es dinámica, lo que considero no es exclusivo del Derecho del Trabajo, sino del Derecho mismo: estando de acuerdo que en nuestros días el contrato está en decadencia.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se encuentra prevista la relación entre trabajador y patrón en el artículo 17. y el cual mencionaba: " *Que el contrato individual de trabajo era aquel que por virtud del cual un persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida por las partes*". Los comentarios de quienes son sus autores, Doctor en Derecho Alberto Trueba Urbina y el Licenciado Jorge Trueba Barrera, ya precisaban que no tenía una explicación satisfactoria de la doctrina civil sobre la libertad de la contratación, autonomía de la voluntad, etc.;

haste aseveraban que de su inexistencia jurídica, basándose en que la relación de trabajo puede formarse sin la voluntad del patrón, esto que desde luego tiene un sin número de seguidores en la doctrina del Derecho Laboral. [10]

Sin embargo, no quiero dejar la idea sobre el acuerdo de voluntades limitadas sobre las ya mencionadas anteriormente, y así puedo precisar que el Código Civil numeral 1706, se refiere al consentimiento, el cual puede ser expreso o tácito, lo que quiere decir que será expreso cuando sea de manifestación verbal, por escrito o por signos inequívocos; respecto del consentimiento tácito, este resulta de hechos o de actos que lo presupongan o que autorizen a presumirlo por lo que encuentro no una discusión seria, ya que un acuerdo de voluntades es una manifestación ampliamente conocida y lo tácito son los hechos que la arrojan.

La definición de mérito ha sido reformada y hoy la encontramos en el precepto 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: "*Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Y el contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por*

---

[10].- GARCES CAMACHO, Hortensia; Ob. Cit. Pág. 311.



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 y el contrato celebrado producen los mismos efectos." En la primera parte de dicho artículo, encontramos lo tácito y en la segunda lo expreso, pero siempre de un acuerdo de voluntades, siendo inverosímil el tercer párrafo que trata de aclarar cualquiera de ellos dos en la relación individual del trabajo, ya que además en la actual Ley Federal del Trabajo se contiene la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que lo presta y el que lo recibe. [11]

Por lo tanto en ambos dispositivos legales considero la existencia de la voluntad y me niego a entender porque los autores en vez de buscar sus propias normas de derecho, tratan siempre de que en su origen o comparación se pierdan, ya que nadie puede contradecir que el Derecho Laboral le corresponde el acto administrativo y que ese tiene como elemento principal la unilateralidad, que no es otra cosa que la de imponer derechos y obligaciones en beneficio del interés general y por su propia actividad.

---

[11].- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Pág. 9.

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO  
Y LA RELACION LABORAL  
EN MEXICO

## CAPITULO II

### EL DERECHO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL

#### 1.- DEFINICION DOCTRINAL DEL DERECHO LABORAL.

El Derecho de Trabajo podemos decir que nació como un derecho de clase, de lucha, como un derecho típicamente protector de la clase trabajadora, como un derecho de facción que buscaba, por sobre todas las cosas la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de los empleos, que en la actualidad, sin perder tampoco dicha característica, se ha convertido en un derecho coordinador y armonizador de los derechos del capital y del trabajo.

Al nacer el Derecho del Trabajo, precisamente por la desventajosa situación en que se encontraban los obreros frente al capital y el maquinismo, sus preceptos tendieron siempre a proteger al obrero que en todos los casos, resultaba ser el económicamente débil en la relación de

trabajo. De ello se valió Carlos Marx en su Manifiesto Comunista, para hacer un dramático llamado a todos los trabajadores del mundo, hombres y mujeres a fin de que se unieran como una sola persona en la defensa de sus intereses.

La lucha de clases, con fines ulteriores de instauración del comunismo, fue la bandera que se quiso imponer a todos los trabajadores que se encontraban tristemente sometidos al inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el Derecho Civil dentro del Estado Liberal.

Sin embargo, en la actualidad, resultaría no solo inconveniente sino hasta equivocado sostener que el Derecho del Trabajo continúa siendo un derecho unilateral, ya que todo derecho es, por su propia esencia, de carácter bilateral.

La necesidad de coordinar armoniosamente todos los intereses que convergen en las empresas modernas, requieren que el Derecho del Trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad. Así, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 impone obligaciones a los patrones, pero a su vez en el artículo 134, de la misma Ley, también se

obliga a los trabajadores. Por tales razones, un moderno derecho del trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlos por el de la armonía entre las mismas.

En nuestro país, el derecho del trabajo básicamente está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital, y ello lo podemos considerar como normal, si tomamos en cuenta el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia; ya que es innegable que en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo existen disposiciones protectoras en favor de la clase trabajadora.

A continuación mencionare una de las más grandes definiciones sobre el Derecho del Trabajo, la cual fue aportada por el ilustre maestro Mario de la Cueva: "*El Nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital*". En la definición, podemos observar que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad lograr la justicia social, esto es, seguridad y bienestar para ambos factores de la producción: Capital y Trabajo. [1]

El Derecho del Trabajo tiene una esencia y un fin inmediato que es la tutela de la clase trabajadora y otro

---

[1].- DE LA CUEVA, Mario; "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".  
Tomo I - Pág. 82.

fin inmediato que es la socialización de los instrumentos de la producción como medio para acabar de una vez por todas con la explotación del hombre por el hombre. Así como también algunos afirman que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de los esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.

Cualquier definición que se dé sobre el Derecho del Trabajo, necesariamente tendrá que comprender la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, por ser precisamente los factores de la producción sobre la cual descansa toda sociedad moderna.

## 2.- DEFINICION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

En nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 se confunde lamentablemente el concepto de Contrato de Trabajo con el de Relación de Trabajo, ya que en ambos casos se establece que se trata de la *prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.*

Pero las diferencias que podemos establecer entre el Contrato de Trabajo y la Relación Laboral, es que el

primero se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta el momento en que se empieza a prestar el servicio. Por lo tanto, en consecuencia puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral, como es el caso de cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la existencia de un contrato de trabajo.

El maestro Guillermo Cabanellas define el Contrato de Trabajo de la siguiente manera: " Como aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo como el que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes de una remuneración, o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra". El Contrato de Trabajo, no es más que un acuerdo de voluntades; ya que la energía del ser humano es un atributo principal e inseparable de la propia personalidad, por lo tanto, el trabajo no debe de entenderse como la venta o alquiler de esa fuerza ; se debe entender

como una actividad humana donde el trabajador con el esfuerzo productivo que realice sea uno de los elementos más importantes de la contratación. [2]

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo define el Contrato de Trabajo de la siguiente manera: " *Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su firma o denominación, 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*". Por lo tanto podemos decir que para que exista un Contrato Individual de Trabajo es necesario que haya un acuerdo de voluntades entre las partes, porque si no existe este no podrá haber subordinación, ni mucho menos una retribución económica. [3]

### 3.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

De acuerdo a la definición del Contrato de Trabajo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo, se desprende los siguientes elementos esenciales del Contrato Individual de Trabajo:

---

[2] .- CABANELLAS, Guillermo.- " Diccionario de Derecho Usual".  
Tomo II, Pág. 287.

[3] .- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Pág. 9.



a).- LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.- Que se transforma en consentimiento en los contratos, el consentimiento puede producirse de dos maneras, tácita y formal. La primera se dá por los hechos materiales, la segunda otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo; en la forma tácita a través de la prestación del servicio y el pago del salario, resultando aplicable lo dispuesto por el artículo 21 de la misma Ley del Trabajo ya mencionada, y el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es la siguiente:

*" Contrato de Trabajo. Presunción de existencia. La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y a falta de estipulaciones expresas la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias".* El contrato de trabajo puede ser de dos maneras, tácito y expreso. El primero es cuando se sobre entiende el acuerdo de las partes y el expreso es cuando el acuerdo de las voluntades de las partes lo realizan a través de un contrato escrito. [4]

b).- EL OBJETO POSIBLE.- En el Contrato de Trabajo se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Esta será el objeto directo, el objeto

---

[4].- MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1986. Pág 93

indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario. Con fundamento en el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, ya que se manifiesta: "Que si no hubiera determinado el servicio o servicios que deban de prestarse, el trabajador se verá obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento". Para la realización de un Contrato de Trabajo es indispensable que el objeto del mismo sea posible, porque si el objeto fuera imposible, el Contrato de Trabajo sería inexistente. [5]

La omisión que pudiera existir en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato, ya que automáticamente se produciría la obligación de pagar por lo menos el salario mínimo general o profesional, surtiendo además efectos del principio consignado en la fracción VII, del inciso "A" del artículo 123 Constitucional en el siguiente sentido: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad". Esto quiere decir que cualquier persona que realice o preste un trabajo personal subordinado, tiene el derecho de recibir el salario correspondiente por su labor desempeñada. [6]

---

[5] .- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, § Pág. 10.

[6] .- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Pág. 10 .

#### 4.- PRESUPUESTO DE VALIDEZ DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El Contrato individual de Trabajo se integra con los siguientes presupuestos de validez:

- 1).- La Capacidad.
- 2).- La Forma.
- 3).- La Licitud del Objeto.
- 4).- El libre albedrío.

La capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones en materia laboral se adquiere a los 16 años de edad, son los requisitos y las condiciones que determina la Ley. En primer lugar debemos manifestar la capacidad jurídica es la aptitud que tiene el individuo para ser sujetos de derechos. Por lo que desprende de nuestra legislación laboral mexicana, que los menores de catorce años no podrán ser sujetos del Derecho Laboral, en sentido estricto, aunque de hecho existen menores laborando, pero no tienen la capacidad para poder ejercitar las acciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

El autor Néstor del Buen Lozano nos dice al respecto: *"Que la capacidad procesal es al proceso como la capacidad de ejercicio es a los derechos sustantivos. Sin embargo no son coincidentes. En parte porque la capacidad*

laboral del ejercicio es distinta de la civil. Pero además, porque en materia laboral solo se considera de manera especial "la minoría de edad". Por lo tanto podemos afirmar que los menores trabajadores se encuentran jurídicamente desprotegidos, y que es necesario realizar un estudio más profundo sobre la capacidad de los menores en el Derecho del Trabajo. [7]

También el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: " Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley, los mayores de 14 años y menores de 16 necesitan aprobación 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 Política". Este artículo es muy claro al expresar que menores pueden jurídicamente prestar sus servicios para realizar un trabajo personal subordinado; pero se excluye completamente a los menores de catorce años. [8]

La Forma como presupuesto de validez del Contrato Individual de Trabajo ha tenido una especial importancia para el legislador al llegar a afirmar en el artículo 24 de la Ley Laboral; que las condiciones de trabajo deberá contener los siguientes requisitos:

---

[7].- DE BUEN LOZANO, Néstor; "Derecho Procesal del Trabajo" Pág. 222

[8].- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Pág. 4.

- I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.
- II.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III.- El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo
- V.- La duración de la Jornada.
- VI.- La forma y el monto del salario.
- VII.- El día y el lugar de pago del salario.
- VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos en el empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.
- IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

El requisito de la Forma no solo se manifiesta respecto del Contrato de Trabajo, sino que opera en la vida misma de toda relación laboral en determinadas circunstancias como en la que el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que le corresponda y la fecha en que deberá disfrutarlas

según lo determina el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente es obligación para los patrones integrar con los trabajadores una Comisión Mixta, que tendrá a su cargo la de formular el cuadro general de antigüedades, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio, el cual deberá ser dado a la publicidad, conforme artículo 155 de la ley en cita.

Por lo tanto la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues señala el numeral 26 de la Ley Laboral: "*Que la falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de formalidad*". El trabajador en ningún caso será el responsable de la falta de formalidad en que incurra el Contrato de Trabajo, sino por el contrario esta le será imputada al patrón ya que este es el directamente responsable en este tipo de situaciones. [9]

Con respecto a la licitud del objeto, está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Así

---

[9].- Ob. Cit.; Pág. 10.

Con respecto a la licitud del objeto, está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Así pues el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, nos manifiesta: la determinación y alcances jurídicos del Contrato de Trabajo.

### 5.- DEFINICION DE LA RELACION DE TRABAJO.

La doctrina de la relación de trabajo, es fuente de los derechos del trabajador e independientemente del acto o causa que le dió origen. El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del Estatuto Laboral cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dió origen, constituye la batalla por la autonomía del derecho del trabajo.

George Acelie dice que si el Derecho del Trabajo ha de ser el Estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que entiendan su manto protector sobre el trabajo, considerándole en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere ese Estatuto Jurídico que asegura su salud y vida y le proporcione una existencia decorosa, por el solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia

por la distinta naturaleza del acto de la causa que le dió origen.

Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar el trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independientemente, del acto o causa que determinó al hombre prestarlo.

Así pues, podemos decir que la relación de trabajo es la caracterización de la actividad laboral en lugar del contrato de trabajo. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, este resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.

Ahora bien, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo nos define que se entiende por relación de trabajo: "*Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dió origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario*". La relación de trabajo puede nacer o derivarse de diversas situaciones, pero siempre existirán dos partes, una de ellas es la que realiza un trabajo personal subordinado y la otra es quien efectúa el pago por ese trabajo. [10]

---

[10] IDEM : Pág. 9.



## 6.- ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL.

De acuerdo con la definición mencionada anteriormente podrían destacarse los siguientes elementos esenciales de la relación laboral.

### 1.- Elementos Subjetivos:

- a).- Trabajador
- b).- Patrón

### 2.- Elementos Objetivos:

- a).- Prestación de un trabajo personal subordinado
- b).- Pago de un salario.

Es conveniente que proceda a realizar un breve análisis de los elementos esenciales de la relación laboral que se han mencionado, con la finalidad de tener una idea más amplia sobre ellos:

a).- TRABAJADOR.- Según el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". El concepto de trabajador es sumamente importante en el desarrollo del presente trabajo, porque básicamente representa el punto central sobre el que gira la investigación documental y de campo, para la comprobación de hipótesis que sostengo; porque en primer lugar nos delimita

la aplicabilidad de la Legislación Laboral, o sea el tipo de individuos que pueden ser sujetos de Derecho Laboral. [11]

Las reformas a las leyes operan, según la sociedad va evolucionando, como ejemplo mencionaré el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que a la letra decía: "Trabajador es la persona que presta a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". El artículo actual, emplea el término "Persona Física", por lo tanto las personas morales o jurídicas en ningún momento podrán ser trabajadores; y apoyamos atinadamente el criterio del maestro Mario de la Cueva a la prohibición del trabajo en equipo, como lo manifiesta diciendo: "...que viene a constituir en realidad un sub-patrón que explota a los trabajadores". El trabajador siempre será una persona física y en el caso del trabajo en conjunto, apoyo decididamente el criterio del maestro Mario De la Cueva, puesto que el trabajo en equipo únicamente fomentaría la explotación del trabajador entre sí mismo, por lo tanto sería más perjudicial. [12]

También es de suma importancia la supresión de la Ley del Trabajo actual el término: " En virtud de un Contrato de Trabajo"; el cual se encontraba estipulado en la

---

[11].- IDEM ; Pág. 7.

[12].- DE LA CUEVA, Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" ;  
Tomo I. Pág. 153.

Lev de 1910. Esto quiere decir que nuestra Ley Laboral actual no implica la necesidad de que existe un contrato de trabajo formalmente, lo cual vino a beneficiar a muchos trabajadores que se encontraban desamparados por la antigua Ley Federal del Trabajo de 1931: Algunos de ellos son, los taxistas, vendedores a comisión; a trabajadores que se encontraban situados dentro de las legislaciones Civil y Mercantil. Así de esta manera nuestro Derecho Mexicano del Trabajo ha ido evolucionando con una gran dinámica de proyecciones jurídicas, con este solo ejemplo y a la vez tantos grupos diversos de trabajadores que se vieron beneficiados por este precepto; en el futuro, las nuevas reformas proyectarán más todavía al alcance tutelar a otros individuos, que el día de hoy se encuentran totalmente desprotegidos, como lo son los trabajadores de catorce años.

b).- EL PATRÓN.- El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Si el trabajador conforme a lo pactado, o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éste. El patrón es el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente con el servicio prestado por el trabajador. [13]

---

[13] .- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ; Pág. 7.

Patrón es el término más adecuado, porque de una mayor precisión jurídica, que otros términos como los de: Empresario o empleador, como lo han usado otras legislaciones por lo tanto observamos que patrón puede ser una persona física o moral. La Ley nos menciona que los directores, administradores, gerentes en general, las personas que ejerzan las funciones de dirección y de administración en las empresas, que se consideran representantes del patrón, se obligan a la relación obrero-patronal.

Los elementos objetivos de la relación laboral son los siguientes:

a).- PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.- La subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; este término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

De lo anterior se observa, una relación jurídica compuesta de dos elementos: Una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente, para la obtención de los fines de la empresa; otra, la obligación igualmente jurídica del trabajador, de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

No cabe la menor duda de que la subordinación no es más que el objetivo, que de manera general debemos entender como la relación jurídica que se crea o establece entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, con la prestación de sus servicios, a cumplir con las obligaciones y las instrucciones dadas en el segundo, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

b).- EL SALARIO.- Es el segundo elemento objetivo de la relación del trabajo. Sabemos que la dirección jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma del pago del salario, si bien el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación de trabajo.

Por lo tanto, se considera que el salario no es un elemento trascendente en cuanto al nacimiento en la técnica jurídica que nace por la prestación del trabajo personal subordinado, pero observamos realísimamente que es el elemento más importante para el trabajador, quien es el

elemento subjetivo primordial de nuestro estudio; para él, el salario es el objetivo fundamental por el cual trabaja.

El artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto: " *Que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*". La finalidad de toda persona que realiza un trabajo es para recibir la remuneración económica que obtiene del patrón, y de hecho debemos afirmar que este es el elemento esencial para todo trabajador, puesto que su objetivo es obtener un salario para poder subsistir. [14]

#### 7.- EXISTENCIA, VALIDEZ E INVALIDEZ DE LA RELACION LABORAL DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS.

Conforme a todo lo manifestado con anterioridad a independientemente de que la relación de trabajo cuya caracterización es la prestación de un trabajo personal subordinado y que de esa prestación por el hecho mismo de su iniciación, desprende un acto o una causa que dé su origen, cabe preguntarse a la luz de la teoría del hecho jurídico, ¿ si aquella relación de trabajo aplicada a un trabajador menor de catorce años, es existente, válida e inválida ?.

---

[14] .- Ob. Cit.: Pág. 21.

Pongamos algunos ejemplos sobre la existencia de la relación laboral de los menores de catorce años que presten un trabajo personal subordinado en el contrato de trabajo:

Un bolero en la Ciudad y Puerto de Veracruz, que su edad es menor de catorce años preste un trabajo subordinado, lustrando bola a los zapatos, su prestación de trabajo consiste en limpiar con jabón y agua a los zapatos, posteriormente a aplicar la grasa del color que le indique la persona a la cual le está prestando el servicio, en tercer lugar deberá cepillarlos para posteriormente aplicar la cera y sacarle brillo con cepillo y franela a ambos zapatos; por sencillo que parezca este trabajo, el menor de catorce años que lo realice, desarrolla un esfuerzo físico e intelectual en la prestación de un servicio como bolero.

En esta simple situación podemos observar en primer lugar, *DE FACTO* la simple prestación del trabajo por sí misma como iniciadora del acto existente, provocando las consecuencias que se derivan directamente de la relación de trabajo como lo es el pago del salario, por lo tanto se reúnen los requisitos de existencia del Acto Jurídico. Así pues es esta relación de trabajo existe la voluntad y el objeto, pero expresados por un trabajador que es menor de catorce años de edad y el patrón como elemento objetivo de la relación de trabajo. Pero *DE IURE*, esta relación

existente, por estar prohibida la utilización al trabajo de los menores de catorce años, consignada por la fracción III del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y reglamentada por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Pongamos otro caso, el niño menor de catorce años, que presta su trabajo personal subordinado en un centro comercial de la Ciudad y Puerto de Veracruz, consistiendo su prestación en empacar el producto adquirido por el consumidor en bolsas de nylon, recibiendo conforme a la voluntad de este, una propina por sus servicios. Estos niños se denominan empacadores voluntarios, popularmente conocidos con el nombre de "cerillos", tienen un reglamento interior de trabajo, desconocido en el ámbito jurídico por ellos, pero aplicados por supervisores. En dicho reglamento interior se establece:

- 1.- La hora en que deben presentarse a realizar su trabajo.
- 2.- La caja cobradora en la que deben prestar su servicio.
- 3.- La higiene, y el uniforme adecuado para la presentación a imagen de la empresa.
- 4.- La forma en que deben turnarse en las cajas cobradoras.



- 5.- El tiempo que tienen para tomar sus alimentos.
- 6.- La manera en que consiste su prestación de trabajo, o sea el empaquetamiento, ya sea en bolsas de nylon o en cajas de cartón.
- 7.- La forma en que deben usar los carritos o diablos para transportar las mercancías empacadas.
- 8.- No dejar los carritos en la calle.
- 9.- En algunos casos checar los precios en caso de duda de las cajas o cuando la mercancía no lo señale, etc.

LOS menores trabajadores de estos centros comerciales con sus obligaciones, eminentemente como consecuencia de los requisitos que establece el patrón, pero este no brinda la retribución que conforma a la Ley se les debe pagar a todos los trabajadores por el desempeño de un trabajo subordinado, tal y como lo establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, la propina que perciben los empacadores voluntarios de los consumidores no sería su salario, pues como lo establece el artículo 346 de la Ley Laboral: " *Que las propinas son parte del salario de los trabajadores...*" Con esto reafirmamos que las propinas nunca serán un salario en sí, sino un parte de este. [15]

---

[15] .- IDEM. Pág. 77

Las Probinas no son más que una donación que de manera voluntaria otorga el cliente o consumidor por el servicio que le ha prestado el menor trabajador, el cual no obligó a desempeñar ese trabajo, por lo que desprendemos que no existe la relación laboral *DE FACTO* ni *DE IURE* entre el consumidor y el emparador voluntario.

Con respecto al patrón y al trabajador que es el emparador voluntario menor de catorce años, los cuales crean una relación laboral dentro de la empresa o establecimiento comercial, forjan una relación laboral *DE FACTO*, por la simple prestación de trabajo del emparador voluntario como iniciadora del acto, aunque no se de la consecuencia inmediata de dicha relación que es el salario; *DE IURE* está prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años; pero más sin embargo existe.

En la Ciudad y Puerto de Veracruz, el 92% de los empaadores voluntarios son menores de catorce años, aspecto que demostraré de una manera más amplia y somera en la investigación de campo.

Ahora bien, es necesario precisar que en la relación de trabajo, no se dan los factores que integran los presupuestos de validez e invalidez con respecto al contrato de trabajo, pues como ya lo dijimos, la relación laboral

nace con todas las consecuencias económicas, que es a la Junta de Conciliación y Arbitraje la que debe determinar el recibo de la prestación de trabajo.

El maestro Eduerico Guerrero, nos señala con respecto a la problemática de los menores lo siguiente: *" Es inquestionable que desde un punto teórico, resulta muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores; pero debemos pensar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos patrones, al observar estas situaciones traten hasta donde sea posible de no contratar menores...".* Es verdad que la sobreprotección puede resultar contradictoria pero no perjudicial, porque la situación de los menores ya está en un verdadero problema. [16]

CAPITULO III

LA REALIDAD  
JURIDICO-LABORAL  
DE LOS MENORES DE  
CATORCE AÑOS

### CAPITULO III

#### LA REALIDAD JURIDICO- LABORAL DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS

Actualmente, considero que ningún problema preocupe tanto a Mexico y al Continente Americano en general, tal y como lo es el de la Crisis Económica por la cual atraviesan nuestros pueblos, porque como consecuencia lógica esta trae aparejada consigo situaciones que provocan serios trastornos sociales, tal y como podría ser uno de los más importantes, el de la necesidad de que los niños de diversas edades salgan a las calles a buscar trabajo, para ayudar a sus padres en el sustento económico de la familia.

En realidad, son alarmantes y desoladores todos los problemas sociales que causa una inestabilidad económica, pero más triste aún, que el gobierno de nuestro país no se preocupe por proteger a los niños trabajadores,

es por esto, que en el siguiente capítulo lo dedico en su totalidad a tratar de definir y demostrar el completo abandono Jurídico-Laboral en que se encuentran todos aquellos trabajadores menores de catorce años.

## 1.- PLANTEAMIENTO JURIDICO-LABORAL DEL PROBLEMA QUE ENFRENTAN LOS MENORES TRABAJADORES.

Considero, que es necesario señalar, que el objetivo principal de mi presente trabajo de tesis, es el de proponer la reforma a la fracción III del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, por la ineficacia que posee y el gran perjuicio que causa a la clase trabajadora, por las restricciones que en su contenido establece.

Para tratar de visualizar más el panorama que acabo de señalar, me propongo realizar un estudio crítico tomando como centro específico de este a la Ciudad y Puerto de Veracruz, y el cual inicio haciendo la siguiente interrogante:

¿ Qué influencia tiene la prohibición al trabajo de los menores de catorce años, consignada a la fracción III del apartado "A" del artículo 123 Constitucional en el desarrollo jurídico-laboral y el medio social actual?

La pregunta anterior, como es de observarse puede tener diversas y variadas respuestas, pero por el momento no me atreveré a formular ninguna hasta después de haber realizado un breve, pero profundo análisis de la situación que se entraña en ella.

## 2.- LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS COMO POBLACION DE ESTUDIO.

Para efectuar el estudio crítico, se determinó una población de 1000 niños empacadores que trabajan activamente en la Ciudad y Puerto de Veracruz, los cuales se tomarán como muestra representativa. Las fuentes de información se obtuvieron en los siguientes centros comerciales:

- 1).- COMERCIAL MEXICANA. (Plaza Mocambo).
- 2).- CHEDRAUI Centro. (Av. Díaz Mirón).
- 3).- CHEDRAUI Sur. (Plaza Veracruz).
- 4).- GIGANTE. (Ubicado en la zona Centro de la Ciudad).
- 5).- TONY. (Ubicado en la zona Centro de la Ciudad).
- 6).- ALMACENES EL ALBA. (Ubicado en la zona Centro).
- 7).- ISSSTETIENDAS. (Av. Díaz Mirón).

La información se recayó en forma directa a través de los supervisores sobre los aspectos considerados como más importantes, y los cuales son la edad de los empaques voluntarios, su asistencia a la escuela.

El diseño de investigación que se utilizó en este estudio, es descriptivo, es decir, que no se profundiza en el campo de la explicación de los fenómenos, ni en la relación causa-efecto.

### 3.- INVESTIGACION PRACTICA DEL ESTUDIO CRITICO DE LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS.

Una vez seleccionada la población y los Centros Comerciales, fueron visitados estos últimos para solicitar la información requerida, no sin antes explicar los objetivos y el índole de la importancia de la investigación.

Las visitas a los Centros Comerciales no contaron con el apoyo y las facilidades requeridas, puesto que en algunas manifestaron que no es política de la empresa dar datos sobre sus trabajadores; pero también por el contrario, otros se portaron muy accesibles y me permitieron leer algunos expedientes de los empaques voluntarios, "cerillos", como algunos de ellos los llaman, así como



también realizar entrevistas a los supervisores de las cajas cobradoras de los empaques voluntarios.

Con los resultados obtenidos en la investigación y con lo que respecta a la edad y asistencia escolar de los menores, la estrategia y opción elegida para el tratamiento estadístico es mediante la utilización de las medidas de tendencia central. (media, mediana y modal).

Es imposible, calcular con exactitud y manera total cuantos son los menores de catorce años que se encuentran realizando un trabajo personal subordinado o por cuenta propia en la Ciudad y Puerto de Veracruz, razón que nos obliga a enfocar la investigación de campo hacia una determinada área poblacional de los menores trabajadores, área que estará integrada por los trabajadores voluntarios de los distintos centros comerciales de nuestra ciudad, ya que considero que tomándolos a ellos como ejemplo de la problemática laboral que enfrentan los menores trabajadores, será más fácil y comprensible para el lector la situación jurídico-laboral en que viven estos niños; además de que en ellos se demuestra de una manera clara y precisa que las características generales porcentuales, son desfavorables para ser sujetos del derecho laboral, porque no se encuentran jurídicamente protegidos por la Ley.

4.- ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA  
INVESTIGACION DEL ESTUDIO CRITICO EFECTUADO.

En el análisis estadístico del siguiente cuadro que señalo con el número 1, podemos observar que las edades de los empaques voluntarios se empiezan a tomar a partir de los ocho años de edad, porque es la edad que se considera idónea en los centros comerciales, para empezar a adquirir el servicio de estos pequeños.

E D A D		
Edades (años cumplidos)	f	%
8 años	240	24 %
9 "	160	16 %
10 "	160	16 %
11 "	160	16 %
12 "	120	12 %
13 "	80	8 %
14 "	80	8 %
Más de 14 años	0	0 %

1 000 Empacadores voluntarios.

En el cuadro anterior se observa que el 24% de los Empacadores Voluntarios tienen la edad de 8 años cumplidos, el 16% tienen 9 años, otro 16% tienen 10 años, y un 16% más de la población cuentan con 11 años de edad. Un 8% es de 13

años. Otro 5% es de 14 años. La edad promedio de la población es de 10 años, en tanto, que la edad modal es de 5 años de edad.

En el cuadro siguiente, analizaremos la asistencia de los empacadores voluntarios a las escuelas, ya que la educación básica es necesaria para el presente y futuro de estos niños.

CUADRO No. 2		
ASISTENCIA A LA ESCUELA		
ASIST. A LA ESCUELA	F	%
Asisten a la escuela	1 000	100 %
No asisten a la escuela	0	0 %

1 000 Empacadores Voluntarios

Los datos presentados en el cuadro anterior reflejan que el 100 % de la población asisten a la escuela, es decir, que la muestra representativa poblacional de los 1 000 Empacadores Voluntarios todos se encuentran estudiando.

Los resultados que se obtuvieron en este cuadro sólo verifican la asistencia, más sin embargo no demuestran el rendimiento escolar y la deserción que pudiera ocasionar este tipo de trabajo a los menores trabajadores, pero si pudimos observar que algunos de estos menores tienen conciencia de responsabilidad personal y familiar, pero la necesidad de contribuir en la economía familiar, objetivo fundamental, en la mayoría de los casos, por el que se encuentran laborando en estos centros comerciales.

Se comprobó que los Empacadores Voluntarios de la muestra poblacional, todos asisten a la escuela, ya que en los archivos de los centros comerciales que fueron visitados se encontraron las constancias de estudios de los niños, junto con la fecha en que se iniciaron a trabajar.

El super mercado *Comercial Mexicana* es el único que además de pedir las constancias de estudio de los empacadores voluntarios, también les solicita anualmente las constancias con calificaciones, esto con el fin de observar su rendimiento escolar, y verificar que su trabajo de Empacador no lo perjudique en su aprovechamiento escolar.

S.- RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS  
SUPERVISORES DE LOS CENTROS COMERCIALES

LOS supervisores de los centros comerciales *Cenoraus* (centro-sur) y de *Comercial Mexicana*, coincidieron en los siguientes puntos:

A) .- Los denominados "cerillos" dentro de la Organización interna y política empresarial reciben el nombre de Empacadores Voluntarios.

B) .- No reciben ninguna percepción salarial por parte de la empresa. Únicamente son acumuladores de propinas voluntarias.

C) .- La empresa los divide para desempeñar sus actividades laborales en dos turnos, el primero de 8:00 a 14:00 hrs., y el segundo turno de 14:00 a 21:00 hrs.; con una hora de descanso, que ocupan para consumir sus alimentos.

D) .- Sus uniformes en algunas ocasiones se los proporciona el Centro Comercial, o de sus propias propinas lo adquieren.

E) .- Los empacadores Voluntarios aprenden a socializarse y a tener responsabilidades.

F) .- La edad mínima para que un niño pueda ser Empacador Voluntario dentro de un Centro Comercial es de 8 años en adelante.

G) .- Cuando un niño dá cualquier tipo de problema al Centro Comercial, lo despiden, lo castigan o lo susoenden por un determinado número de días, de acuerdo a la falta que haya cometido.

H) .- La política de estas empresas comerciales es la de requerir a los niños entre los 6 y los 14 años de edad, porque a esa edad son más dóciles. sin embargo, cuando un niño ha presentado una conducta adecuada durante todo el tiempo que ha prestado sus servicios dentro de la empresa permanece un tiempo más, por otro lado cuando se muestran demasiado rebeldes lo mejor es despedirlos.

I) .- Un Empacador Voluntario gana propinas en un día normal un promedio aproximado de N \$ 30.00 diarios.

J) .- Los requisitos que deben cubrir los niños para que puedan ser Empacadores Voluntarios, son los siguientes:

- 1.- Estar estudiando, no se admiten menores que no estudien.
- 2.- Acta de nacimiento original.
- 3.- Permiso por escrito de los padres.
- 4.- 6 fotografías, para la credencial y el expediente que obra en los archivos.

Como es de observarse, los requisitos que piden a los menores trabajadores para que puedan ingresar a los Centros Comerciales y desempeñarse dentro de ellos como empacadores voluntarios, son mínimos, pero no todos los

menores trabajadores los pueden cubrir por diversos y justificados motivos, como son los siguientes:

a).- Muchos menores de catorce años no tienen la posibilidad de estudiar, por la situación económica en que viven su familia, y por consecuencia lógica no pueden adquirir las constancias de estudio, que son indispensables para ingresar a trabajar en estos Centros Comerciales.

b).- Otros menores, son niños huérfanos, es decir, que no tienen ninguna persona o tutor que responda por ellos.

c).- También, se da el caso de que son niños abandonados por sus familias y que viven de las calles, sin tener ningún tipo de documentación con ellos, como por ejemplo: Acta de Nacimiento, etc.

En general, la situación de los trabajadores Empacadores Voluntarios, o de aquellos que laboran en las calles es un problema serio, porque ninguno de ellos, ya sean los que trabajan para un Centro Comercial o por cuenta propia no poseen ningún tipo de protección Jurídica en la relación de trabajo desempeñan, porque la Constitución misma les prohíbe a estos menores que trabajen.

## 6.- ORGANISMOS PUBLICOS DESTINADOS A VIGILAR Y PROTEGER A LA NIÑEZ MEXICANA.

En nuestro país existen determinados organismos e instituciones que han sido creados exclusivamente por el Gobierno Federal en favor del pueblo mexicano, de su clase trabajadora y de los menores de edad, quienes día a día enfrentan los retos que la situación económica del país impone.

Estos son organismos públicos que dentro de sus posibilidades tratan de defender a los menores de las injusticias que la vida les hace parecer. Pero en realidad no existe ningún organismo especializado que se enfoque de manera directa a la problemática laboral que enfrentan los menores de catorce años, tal y como lo podemos observar en los siguientes puntos.

## 7.- EL D.I.F. (SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA).

El 13 de enero de 1977 en el Diario Oficial de la Federación, siendo Presidente de la República el Ciudadano Lic. José López Portillo, y en el ejercicio de las facultades que le confieren la fracción I del artículo 1 de



la Ley para el Control, por parte del Gobierno Federal, de los organismos descentralizados y empresas de participación estatal, se publicó el decreto que crea: EL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (SDIF), como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

En el artículo 2 del decreto antes mencionado, se establecieron los objetivos y finalidades esenciales de este organismo, y que por la gran importancia que representan, a continuación los menciono:

- I. Promover el país el bienestar social.
- II. Promover el desarrollo de la comunidad, fomentar el bienestar familiar.
- III. Apoyar y fomentar la nutrición y las acciones de medicina preventiva dirigida a los lactantes, y en general a la infancia, así como a las madres gestantes.
- IV.- Fomentar la educación para la Integración Social a través de la enseñanza pre-escolar y extraescolar;
- V.- Fomentar el sano crecimiento físico y mental de la niñez y la formación de su conciencia crítica.
- VI.- Investigar la problemática del niño, la madre y la familia, a fin de proponer las soluciones adecuadas.
- VII.- Establecer y operar de manera complementaria

hospitales, unidades de investigación y docencia y centros relacionados con el bienestar social.

VIII.- Fomentar, y en su caso, proporcionar servicios asistenciales a los menores en estado de abandono.

XI.- Prestar organizada y permanentemente servicios de asistencia jurídica a los menores y a las familias, para la atención de los asuntos compatibles con los objetivos del sistema:

X.- Derogada;

XII.- La coordinación con otras instituciones afines, cuyo objetivo sea la obtención del bienestar social

Constantemente, pero en especial hoy en día, la Institución del DIF ha realizado encuestas sobre los menores que se encuentran en situaciones económicas desfavorables solicitando para ello la cooperación de otros organismos dependencias, municipales y estatales, para que así de una manera coordinada puedan solucionar algunos de tantos problemas por los cuales atraviesan estos menores; y ha hecho programas de ayuda, a los cuales ha denominado: "El Problema del Niño de la Calle en Situación Extraordinaria".

Este programa de ayuda a los niños de las calles, nació como algo verdaderamente urgente, porque esta institución abrió los ojos ante la realidad que viven estos niños que viven y trabajan en las calles y que son

marginales por la sociedad: se dio cuenta que son personas en completo desamparo jurídico y familiar, y es por ello, que por la misma grandeza de este problema, el DIF también ha establecido en sus propios módulos, comedores para estos menores que se encuentran deambulando por las calles.

Otro programa, también muy importante que establece esta Institución, es el de la "Procuraduría Auxiliar del Menor Maltratado" la cual tiene como función esencial la de canalizar al Ministerio Público todos los problemas de que conozca y que traigan aparejados consigo algún delito cometido contra un menor; pero en materia Laboral esta Procuraduría es incompetente.

En materia Laboral, podemos decir que el D.I.F. es una institución que se ha preocupado por proteger a los menores trabajadores, brindándoles pláticas de orientación jurídica, a través de los sistemas de solidaridad que el Gobierno Federal ha establecido.

También en determinadas ocasiones el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, en vista de la gran necesidad que tienen los menores de conseguir trabajo, el propio organismo a través de su servicio social, los recomienda con alguna empresa o establecimiento para que los contraten.

En la actualidad podemos decir, que la preocupación de este Organismo Institucional por los menores de edad, es tanta, que se ha atrevido a formular un libro denominado "Código del Menor", en el cual se establecen a la protección del menor.

#### B.- LA U.N.I.C.E.F. (FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA).

Este Organismo Internacional, ha impulsado grandes proyectos, innovadores y productivos para el desarrollo de la infancia en algunos países de América Latina y del Caribe a fines de la década de los 60's: este proyecto se basa en una corriente denominada teórico-metodológica dentro del área de las Ciencias Sociales, a la cual se le ha dado la denominación "Investigación-Acción", cuyo fundamento lo constituye la organización y la participación comunitaria para su propio desarrollo, con el apoyo y movilización de diversas instituciones que se desarrollan en los campos de la salud, la vivienda y otros servicios básicos, en México han encontrado el apoyo para el desarrollo de estos programas en el D.I.F.; ya que están utilizando en otros países latinoamericanos con este tipo de problemas, como lo son: Brasil, Colombia, Perú y el Ecuador.

Una de las actividades esenciales de este proyecto, es el conocimiento, el estudio de la familia y los obstáculos detectados en su desarrollo social, y estableciendo mecanismos para mejorar las condiciones de vida de los niños marginados, promoviendo, como sujeto principal y activo de todo el proceso al niño, justificándolo con su intervención y acción.

Según los datos proporcionados por los expertos, sobre esta problemática mencionan que existen en América Latina y el Caribe, cerca de 40 millones de niños que viven y trabajan en las calles, y de esos 40 millones a México le corresponden 6 millones.

*"En realidad, la investigación social en América Latina, ha sido uno de los puntos más descuidados dentro de su investigación, por esta razón se carecen de datos precisos, y se tienen que manejar aproximaciones; por ejemplo: Los cálculos realizados por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) , en el año de 1979 se establecía que habría en el mundo 52 millones de niños laborando en condiciones de explotación sin distinguir entre los de las comunidades rurales y urbanas; para el año de 1983, esta cantidad se calculó, según el Director General de la O.I.T. que podría ser el doble, unos 100 millones" . Sin embargo se carecen de patrones, o datos de investigación*

concretos, por la falta de estudios especiales sobre esta problemática Jurídico-Social, relevante en la actualidad, debido a la falta de presupuestos de esos países, para poder llevar a cabo estas investigaciones de importancia mundial. [1]

"Por su parte la O.N.U. (ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS), por medio de su organismo especializado denominado: U.N.I.C.E.F. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), en una investigación realizada en 1977 calculó unos 145 millones de niños trabajando entre las edades de 10 a 14 años, pero existen manifestaciones en todos los países subdesarrollados la cifra mencionada anteriormente podría incrementarse alrededor de unos 300 millones, porque el trabajo desempeñado por estos niños en estos países representa una realidad socio-económica muy aguda, por la alta población infantil que existe". Las cifras mencionadas anteriormente son sumamente alarmantes, porque aparte de provocar pobreza, marginación, delincuencia y desintegración familiar, como lo hablamos mencionado anteriormente, han avanzado a la sombra de algunas ramas del derecho, las cuales pueden ser el antecedente para esta problemática. [2]

---

[1] .- INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO ; "Frontuario de Legislación sobre Menores" ; Pág. 256.

[2] .- Ob. Cit.; Pág. 283.

Un ejemplo personal sobre esas materias, sería el Derecho Laboral, con la característica de poder ser una medida preventiva, atacando directamente la raíz del problema, y no como lo hacen los organismos e instituciones que arrastran grandes presupuestos y son menos eficaces, porque solo tratan de remediar el problema va creando y avanzando en grandes dimensiones, y día a día necesitarán más recursos económicos y humanos, sin llegar a extinguir jamás el problema.

#### 9.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T)

Este organismo Internacional fue creado en el año de 1919, como una institución de carácter autónomo, siendo su propósito el de promover la adaptación de medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores. Ofrece las características siguientes: de que sus organismos representativos como lo son la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración, existe una triple representación:

- 1.- de los Gobiernos;
- 2.- de los patrones;
- 3.- de los obreros.

Esta representación se encuentra proporcionada en un 50%, 25% y 25% respectivamente, la sede se encuentra en la Ciudad de Ginebra Suiza. A continuación transcribiré los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los menores.

- 1.- Convenio 5.- Convenio por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales.
- 2.- Convenio 6.- Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. 1919.
- 3.- Convenio 7.- Convenio por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. 1920.
- 4.- Convenio 10.- Convenio que fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo agrícola.
- 5.- Convenio 15.- Convenio por el cual se fija la edad mínima de admisión de los menores al trabajo en calidad de pañoleros y fogoneros.
- 6.- Convenio 16" .- Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. 1921.
- 7.- Convenio 33.- Convenio relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajadores no industriales. (revisado en 1937).
- 8.- Convenio 58".- Convenio por el cual se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. (Revisado en 1936).
- 9.- Convenio 59.- Convenio por el cual se fija la edad de admisión de los niños a los trabajadores industriales. (Revisado en 1936).



- 10.- Convenio 60.- Convenio relativo a la admisión de los niños a los trabajos no industriales. (Revisado en 1937).
- 11.- Convenio 77.- Convenio relativo al examen de aptitudes para el empleo de los menores en trabajos no industriales. 1946.
- 12.- Convenio 78.- Convenio relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales.
- 13.- Convenio 79.- Convenio relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales. 1946.
- 14.- Convenio 80.- Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. (Revisado en 1946).
- 15.- Convenio 112.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. 1965.
- 16.- Convenio 123.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. 1959.
- 17.- Convenio 124.- Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajo subterráneo en las minas. 1965.
- 18.- Convenio 136.- Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo. 1973.
- 19.- Convenio 140.- Convenio relativo a la licencia pagada de estudios. 1974.

Los números que se encuentran señalados con (\*) indican que esos convenios han sido ratificados por México. Como podemos observar, son varios los convenios que han sido

ratificados por México para proteger a los menores trabajadores; pero más sin embargo estos únicamente pueden aplicarse a los mayores de catorce años y no a los menores de esta edad, porque así lo establece nuestra legislación jurídica. [3]

#### 10.- ANALISIS GENERAL DE LA REALIDAD ACTUAL DE LOS MENORES TRABAJADORES.

Muchos niños, por nacimiento o porque han sido vendidos, están condenados a trabajar prácticamente en condiciones de esclavitud. Algunos son explotados en las fábricas o talleres clandestinos, pero la mayoría de ellos trabajan en la agricultura y el servicio doméstico; la mayoría de ellos trabajan en la agricultura y el servicio doméstico; la mayoría no tienen acceso a la atención de salud ni a la educación básica, y casi todos se enfrentan con la difícil alternativa de luchar contra, o integrarse en el ambiente de violencia, crimen, prostitución y drogadicción que marca la cruel realidad de nuestro tiempo.

La explotación de los millones de niños, en México y en el mundo, no tienen límites; el niño pequeño con la

---

[3] .- IDEM . Págs. 397 y 398.

caja de zapatos o la pandeja de cigarrillos, el niño parado en el semáforo con un trazo limpiando los cristales de los carros, el menor trabajando en general: es el signo más desgarrador de pobreza del mundo en desarrollo. Teniendo esto presente, los Gobiernos de los diversos Estados del planeta deberían de esforzarse por brindarles a los menores trabajadores una protección jurídica.

En noviembre de 1989, las Naciones Unidas aprobaron por unanimidad su histórica Convención sobre los Derechos del Niño. Este documento singular tardó casi ocho años en redactarse, y ha sido descrito como una "Declaración de Derechos" o "Carta Magna" de los niños, en la cual destacan los derechos de los niños de todo el mundo a la supervivencia, la protección, el desarrollo y la participación.

En sus 54 artículos se enuncian en detalle los derechos de todas las personas menores de 18 años de edad a desarrollar plenamente su potencial, libre del hambre y la necesidad, el abandono de los padres, la explotación y otros abusos a los que están expuestos los menores.

Pero ¿que fuerza puede tener un papel elaborado por las Naciones Unidas frente a la cruel realidad que viven los niños menores trabajadores en el mundo?. Como muchos

documentos históricos análogos, la Convención articula un ideal universalmente aceptado que, con el respaldo de una continua presión de los políticos, los medios de comunicación y la opinión pública, puede llegar a definir unas normas mínimas cuyo incumplimiento constituía una vergüenza para cualquier país, rico o pobre.

La Convención misma, no puede hacer milagros. El U.N.I.C.E.F., sus Comités Nacionales y los muchos centenares de organismos de voluntarios que apoyan la preparación de la Convención deben continuar ahora con la tarea de darle publicidad y asegurar que los gobiernos de los pueblos de todo el mundo la ratifiquen y le den cumplimiento efectivo.

Es verdaderamente necesario e importante, que los niños menores trabajadores de todo el mundo y aún los que no lo sean conozcan sus derechos, y los adultos deben de hacer todo lo posible por respaldarlos con sus votos en favor del cambio; porque es una realidad visible y palpable que todos los niños trabajadores se enfrentan a un completo desamparo Jurídico-Laboral.

\* \* \*

## CAPITULO IV

### LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y LOS MENORES TRABAJADORES

## CAPITULO IV

### LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y LOS MENORES TRABAJADORES

#### 1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La ley Federal del Trabajo, se debe considerar como una de las conquistas más importantes que ha logrado la clase trabajadora en nuestro país. Pero más sin embargo considero que aún es una obra inconclusa, porque la mencionada norma deberá modificarse cuantas veces sea necesaria en la medida que así lo exijan los trabajadores.

Es conveniente mencionar, que los verdaderos creadores de la ley Federal del Trabajo son los obreros, la clase trabajadora, ya que si ellos no se hubieran unido como un sólo hombre para luchar contra las injusticias de las cuales fueron víctimas, jamás habrían alcanzado semejante triunfo laboral.

En México solo han existido hasta nuestros días, dos Leyes Federales de Trabajo, la del año de 1931, y la que actualmente nos rige, la cual fue creada en 1970. En ambas reglamentaciones podemos observar que existe una protección hacia los menores trabajadores, tal y como ya lo señale en capítulos anteriores.

La mencionada Ley Federal del Trabajo de 1970, en su exposición de motivos hace una referencia a la Ley Laboral de 1931, y la cual dice: "...*que en estar tranquilos, porque su obra a cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ve que ha sido y es uno de los medios que han apoyado al progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción*". La Nueva Ley Federal del Trabajo, no es, ni quiere, ni puede ser todo el derecho de trabajo; se debe considerar como una fuerza viva y actuante que debe guiar a todos los hombres de la clase trabajadora en su lucha por mejorar sus condiciones de vida. [1]

---

[1].- DE LA CUEVA, Mario .- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, Pág. 54.

## 2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO NORMA PROTECTORA DE LOS MENORES TRABAJADORES.

La prohibición que encontramos establecida en la fracción III del artículo 123 Constitucional, la cual se refiere a la no utilización del trabajo de los menores de catorce años, no nos plantea una cuestión de capacidad, sino que en realidad es una medida de protección a la niñez, a fin de asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de que termine o concluya sus estudios básicos.

En la reforma aprobada a la fracción III del artículo 123 Constitucional en noviembre de 1962, y que la Ley Federal del Trabajo de 1970 reprodujo en su artículo 22; al maestro Mario de la Cueva critica fuertemente la exposición de motivos, y al respecto menciona:

*" La Comisión se dió cuenta de que uno de los grandes problemas nacionales consisten en la deserción de los menores de las escuelas, originando prematuramente por falta de recursos de los padres y por la necesidad vital en que se ven, de llamar a sus hijos a que les ayuden a sus propios talleres o de hacerlos ingresar a una empresa. La propia Comisión comprendió las dos caras del problema, por lo que las dos caras del problema, por lo que si el artículo 22 dijo que no podrá utilizarse el trabajo de los menores*



DE DIECISEIS AÑOS QUE NO HUBIESEN TERMINADO SU EDUCACIÓN OBLIGATORIA, SALVO LOS CASOS DE EXCEPCIÓN QUE AGRUEDE LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE EN QUE A SU JUICIO HAYA COMPATIBILIDAD ENTRE LOS ESTUDIOS Y EL TRABAJO. LE DIÓ A LA DISPOSICIÓN UN VALOR MÁS ROMÁNTICO QUE REAL PORQUE LA NECESIDAD DE VIVIR ES MÁS FUERTE EN LOS NIÑOS QUE LA DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS PORQUE SON MUCHOS LOS MENORES DE ESA EDAD QUE VIVEN EN LA ORFANDAD, RAZONES POR LAS CUALES NO IMPONE NINGUNA SANCIÓN; PERO DEBERÁ DE IMONERSE EN EL FUTURO, EN ESE MAÑANA QUE NO SABEMOS CUANDO LLEGE, PUES APENAS AHORA PRINCIPIA EL SEGURO SOCIAL A PREOCUPARSE POR EL CLAMOR, SATISFECHO EN TODOS LOS PUEBLOS QUE AMAN LA JUSTICIA SOCIAL, QUE PIDE UN SISTEMA DE ASIGNACIONES QUE FACILITE LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS DE FAMILIA Y LOS HUÉRFANOS". ESTOY A FAVOR DE LA CRÍTICA QUE HACE EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA A LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, PORQUE ES VERDAD, QUE COMO CONSECUENCIA DE TRABAJO, DEBE PROTEGERSE A LA PERSONA QUE LO DESARROLLA FRENTE A QUIEN OBTIENE UN BENEFICIO; POR LO TANTO SE DEBE CONSIDERAR QUE EL TRABAJO ES UN DERECHO SOCIAL, EN TANTO QUE NO PUEDE IMPEDIRSE, NI TAMPOCO LIMITARSE, ASÍ COMO TAMPOCO OBLIGAR A PRESTARLO. [2]

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos una protección más amplia a los menores trabajadores, porque se establece una edad mínima, que es la de catorce años de

---

[2] .- Ob. Cit. Pág. 53 .

edad, además de ciertas condiciones especiales del trabajo, como lo son:

- 1.- La exigencia del examen médico como requisito previo para la admisión del trabajo y exámenes periódicos cuando lo ordene la Inspección del Trabajo.
- 2.- Educación obligatoria y un descanso intermedio de una hora dentro de la jornada laboral que será de seis horas.

En lo que respecta al trabajo nocturno laboral industrial, aumenta la edad mínima a los dieciocho años; además de que quedan prohibidas las horas extraordinarias; y en domingos y días de descanso obligatorio para menores de catorce a dieciséis años, y el trabajo fuera de la República Mexicana para menores de dieciocho años.

Además, de que la mencionada Ley Laboral, también encontramos consignadas las obligaciones de los patrones, como la de distribuir el trabajo con el propósito de que los trabajadores menores puedan realizar y cumplir los programas escolares; y la de llevar un registro de ellos, de proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que ésta le solicite, integrar un catálogo de prohibiciones que atiendan a la formación moral del menor trabajador, estipulando sanciones en caso de violación a las prohibiciones consignadas.

Las reformas más importantes realizadas a la Ley Federal del Trabajo, sobre los menores trabajadores, son las siguientes, que a continuación menciono en los párrafos continuos:

a).- La reforma del treinta y uno de diciembre de 1964 de la Ley Federal del Trabajo incluye el título V bis, que es especial para menores únicamente. En cuanto a la edad mínima establece la exigencia del certificado médico y prohibiciones, la regulación es la misma, pero resalta un punto fundamental en la vigilancia y protección especial que deberá de hacer, como lo mencione anteriormente, a través de la inspección del trabajo.

b).- La reforma del primero de mayo de 1980, de la Ley Federal del Trabajo, establecida en el artículo 691, y el cual se refiere a la capacidad de los menores para comparecer a juicio sin la necesidad de una autorización; en el caso de no estar estos menores trabajadores asesorados, la Junta tendrá que solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, siendo dicha reforma atingente al Derecho Procesal de la Materia. EN caso de los menores de dieciséis años ésta última les designaré un representante.

En el artículo 965 de la Ley en cuestión, se establece que los trabajadores mayores de catorce años pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán recavar de la Junta de Conciliación competente la autorización para trabajar, siempre y cuando exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por todo lo expuesto anteriormente, podemos observar lo que el legislador le preocupa es el menor trabajador, pero desde el punto de vista físico, es decir, que el sentido jurídico lo pasa a segundo término.

### 3.- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

La finalidad esencial de las Autoridades del Trabajo se basan en la idea de respeto a la dignidad del trabajador. El objetivo principal de estas autoridades es la de buscar el equilibrio entre los factores de la producción, patrón-trabajador. De nada servirían las leyes expedidas por el poder legislativo sino existieran órganos especializados encargados de vigilar su cumplimiento.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 520 establece lo siguiente: "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- a) A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- b) A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de Educación Pública;
- c) A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus direcciones o Departamentos de Trabajo;
- d) A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- e) Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- f) A la Inspección del Trabajo;
- g) A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;
- h) A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- i) A las Juntas Locales y Federales de Conciliación;
- j) A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- k) A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- l) Al Jurado de Responsabilidades.

De las autoridades del Trabajo antes mencionadas, para el estudio del presente trabajo de tesis, únicamente tomaremos en cuenta las que se apeguen más en relación con

los menores trabajadores; ya que considero que es una de las formas de poder hacer más comprensible el contenido del presente capítulo.

También es conveniente señalar, que en general, el orden jurídico, aunque perfectible, lo considero que es adecuado. Los problemas que se presentan en las diversas ramas del derecho, pienso que no se resuelven, no porque la norma falte, sea precaria o no se aplique, sino más bien porque en muchos casos no ha existido la voluntad política de aplicarla y de hacerla valer. Es decir que el Derecho y la Autoridad existen, lo que falta es la voluntad de aplicar las normas.

#### 4.- LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es considerada como la Autoridad de Trabajo más importante de nuestro país; ya que todas las demás Autoridades Laborales dependen directamente de ella. En los últimos años, esta Autoridad Laboral ha mostrado una gran preocupación por los menores trabajadores, exigiendo a todas las demás Autoridades Laborales una gran vigilancia para todos aquellos patrones que contraten menores.

El artículo 510, establecido en la Ley Federal del Trabajo que se otorgan facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que esta organice a su consideración un Instituto del Trabajo.

Es mucho lo que podemos mencionar sobre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puesto que es considerada como la Autoridad Suprema Laboral en nuestro país, ya que tiende a proteger y vigilar los derechos de la clase trabajadora.

#### 5.- LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Es necesario, para una mejor comprensión del presente tema explicar la diferencia que existe entre los diversos fueros, el federal y el local.

Como todos sabemos, México es una República Federal y; por tal motivo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República Mexicana y que son denominadas Federales, y otras normas únicamente imperan dentro de los límites internos de cada Estado perteneciente a nuestra República, a estas normas se les conoce con el nombre de locales.

Así mismo, también existen autoridades que son Federales y otras que son llamadas Locales, ya sea por su origen o bien por la naturaleza de sus funciones. Como ejemplo de unas y otras pueden citarse los jueces de distrito (federales y los jueces de letras o de primera instancia (locales); los diputados federales y los diputados locales.

También, en algunos otros casos, como en materias de Derecho Penal y Civil, existen cuerpos de leyes que son aplicables para asuntos de carácter federal y otros que pueden tener variantes especiales dentro de cada uno de los Estados de la República Mexicana. Hay un Código Civil Federal y hay otros tantos códigos como Estados Soberanos existen en nuestro país. Hay un Código Penal para los delitos de orden federal y otros tantos códigos penales como entidades federativas.

Ahora bien, en relación con nuestra materia del trabajo, no existe más que una sola Ley Federal, la cual es al mismo tiempo de carácter federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado de la República expida sus leyes laborales; pero para su aplicación de esta Ley, sí existe la diferencia básica entre el ramo federal y local.



En el artículo 123 Constitucional en su fracción XXXI, establece el siguiente ordenamiento: "La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos..." Hecha la presente aclaración, pasare a exponer la importancia tan grande que tienen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje dentro de nuestro Derecho Laboral, así como también que relación tiene esta autoridad laboral con los menores trabajadores. [3]

La Ley Federal del Trabajo de 1970, ha establecido un cambio fundamental en el carácter de las Juntas de Conciliación, pues aún cuando la función principal de estas es la de tratar de avenir a las partes en conflicto, se les asignan ahora características de Juntas de Arbitraje cuando se trate sobre conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto principal no exceda del importe de tres salarios mínimos. Este cambio seguramente surgió por el motivo de hacer que la justicia sea expedita.

Dentro de la Legislación Laboral, existen dos tipos de Juntas de Conciliación: las Accidentales y las Permanentes. La mencionada en primer plano existirá en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no

---

[3] .- GUERRERO, Equerrio.- "Manual del Derecho del Trabajo" Pág. 446.

ameriten el funcionamiento de una Junta Permanente; para este caso los trabajadores y patronos, cuando surja un conflicto deberán de ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo con el fin de que se integre la Junta de Conciliación Accidental.

Tratándose de las Juntas Locales de Conciliación, se aplicarán las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los gobiernos de los Estados y el Presidente Municipal del lugar será quien actúe como Inspector Federal del Trabajo; pero nada menciona la Ley con respecto de que el propio Presidente intervenga como tal en la Junta Local de Conciliación, por lo que debe suponerse, que siguiendo el procedimiento tradicional esta ha impedido para actual en ese caso.

Quiero dejar claro, tal y como ya lo indique anteriormente, que solamente existe una sola Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de México y está integrada, según la Ley Federal del Trabajo y su artículo 605, con un representante del Gobierno y representantes de los trabajadores y de los patronos, de conformidad con la convocatoria y clasificación que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Como fácilmente podemos advertir, la existencia de varias Juntas de Conciliación y la importancia tan grande que tienen los

asuntos pertenecientes a este fuero, ocasionar una cantidad enorme de expedientes que habrá de resolver la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a quien pasarían en Arbitraje la mayor parte de los asuntos que, en la Junta de Conciliación conocieron las primeras y en las que no se logró el avenimiento de las partes interesadas.

Ahora bien, quiero hacer una mención sobre la Juntas de Conciliación y Arbitraje y los menores trabajadores, porque la forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, únicamente pueden comprobarse de una manera eficaz a través de las actas que levantan los Inspectores del Trabajo, federales o locales, y las visitas periódicas que estos practican a las empresas o establecimientos en donde estos menores se encuentran prestando sus servicios. Sin embargo el panorama que se observa, no es nada halagador, toda vez que la falta de recursos humanos y económicos suficientes, provoca que la inspección del trabajo del trabajo que se realiza en los centros de trabajo se convierta en un mecanismo poco eficaz, objeto de burla por parte de los patrones. Por lo que asevero que urge para bien propio de los trabajadores y de los menores, que la inspección del trabajo empiece a ser una realidad dentro de la legislación laboral mexicana.

Por otra parte, considero que sería verdaderamente útil que como medida de profilaxis laboral, que a nivel legal se dispusiera que el monto de las multas imuestas a los patrones por violar las normas protectoras de los menores, se destinaran para su beneficio propio.

#### 6.- LA INSPECCION DEL TRABAJO.

Con fundamento en el artículo 523 fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, se faculta a la Inspección del Trabajo como: *Autoridad Laboral para que realice todas las funciones expresamente consignadas por la Ley.*

Esta autoridad laboral es de suma importancia, por las funciones que realiza, ya que como lo determina la fracción I, del artículo 540, que a la letra dice: "... vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo". Es un función muy difícil, o al menos aparenta serio, porque en realidad cada día observamos más violaciones a la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. [4]

Observamos en algunas empresas la explotación que se hace de los trabajadores menores de catorce años en las diferentes áreas de la productividad, es verdad que los

---

[4] .- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Pág. 158.

remunerador para poder subsistir. Pero también es cierto, aunque vaya en contra del Derecho Natural, que la Inspección del Trabajo tiene la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de luchar para que todos los trabajadores sean iguales ante la Ley.

Si un menor de catorce años de edad carece de la capacidad jurídica-laboral, por la prohibición del trabajo, que la misma Ley establece, no deben ser explotados por los patronos que encuentran en ellos una mano de obra barata y de fácil adiestramiento, con la única finalidad de obtener mejores balances económicos para su beneficio empresarial.

En los diversos Centros Comerciales de las grandes ciudades, vemos muchos menores de catorce años laborando como "cerillos", tal y como se analizó en el capítulo anterior; en ellos no se establece una relación de estricto derecho, pero estas empresas están contribuyendo con un mal necesario a la incorporación de estos menores en el área productiva, para que estos trabajadores puedan satisfacer las necesidades de subsistir, a veces no solo de ellos, sino de sus familias; este fenómeno es un fantasma creado por los graves problemas económicos que no solo sufre nuestro país sino la mayoría de los países subdesarrollados. Por situaciones como estas, es que la Inspección del Trabajo,

debe de estar más alerta que nunca, para vigilar que los menores trabajadores no sean explotados por sus patrones.

## 7.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Los nombres pertenecientes a la clase trabajadora, se encuentran con mucha frecuencia en el caso de que no tienen recursos económicos para contratar abogados que los representen ante las Juntas de Conciliación, y personalmente carecen de conocimientos para poder actuar dentro de un proceso jurídico laboral. Por tal motivo es que la Ley Federal del Trabajo, establece una Autoridad Laboral denominada Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para que este represente o asesore a los trabajadores, siempre que estos, de forma personal lo soliciten ante cualquier autoridad; para interpretar los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria de la Ley, proponer a las partes en conflicto soluciones amistosas para el arreglo de sus problemas.

Esta procuraduría de la Defensa del Trabajador, funciona tanto en el ramo federal como el local, y se integra: por un Procurador General nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o también por los

Gobernadores de las Entidades Federativas, y el número de Procuradores Auxiliares que se juzguen convenientes.

El Reglamento le da a esta Autoridad Laboral el carácter de ser un organismo desconcentrado, al que se pretendió otorgar de autonomía administrativa. Además de que la Ley Federal del Trabajo le otorga atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad las viciaciones de las normas laborales que se cometen contra la clase trabajadora.

También esta procuraduría, se enfoca con gran interés a vigilar y representar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los menores trabajadores, además de que también en muy pocas ocasiones les brinda pláticas de asesoría jurídica, y así orientarlos sobre sus derechos y obligaciones para con sus patrones.

#### B.- ANALISIS GENERAL.

Quiero hacer mención, de que en el presente capítulo pudimos observar que las Autoridades del Trabajo si se preocupan por los menores trabajadores, pero no por todos, sino únicamente por aquellos que son menores de dieciséis y mayores de catorce, porque así lo establece nuestra propia Ley Federal del Trabajo. Entonces por esto

que formule las siguientes interrogantes: ¿ Quien protege a todos aquellos niños trabajadores menores de catorce años ? ¿ Acaso no tienen derecho a ser protegidos por la Ley ? ¿ Que no merecen tener los mismos privilegios de la clase trabajadora ? .

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Inspección del Trabajo, y todas las demás autoridades Laborales tratan de realizar sus funciones y finalidades lo mejor posible; pero como van a defender a una clase de menores trabajadores que desempeñan una actividad laboral, ya que su relación de trabajo esta prohibida por la Ley en la fracción III de nuestra Constitución.

Debe existir una vigilancia de los menores en sus *modus vivendi* , para que continúen sin interrupciones su desarrollo escolar, ya que estas medidas tendrian como objetivos fundamentales:

- 1.- Una protección jurídica y más humana para el trabajador menor de catorce años.
- 2.- Una contribución en primer lugar a la Paz Social y en segundo el segundo el Progreso Nacional , eliminando los índices de:



- a) .- Delincuencia Juvenil.
- b) .- Deserción Escolar.
- c) .- Marginación Social.
- d) .- Desintegración Familiar.
- e) .- Incremento de Drogaadicción Juvenil.

Considero que nuestras Leyes deben ser más elásticas en lo que respecta a la protección de los menores, porque la realidad, es que en vez de protegerlos los perjudica, poniendolos indefensos ante los patrones.

\* \* \*

## CAPITULO V

## CONCLUSIONES

## CAPITULO V .

### CONCLUSIONES

1.- Afirimo, que el Derecho del Trabajo, es un estatuto inconcluso, en una complementación y transformación permanentes. Por lo tanto, corresponde a su esencia seguir el curso de las exigencias y los anhelos humanos, y de los cambios sociales; si los trabajadores han de moverse para deshechar las instituciones caucas, e imponer los principios e instituciones nuevas, tambien los legisladores han de ver por la modificación acorde a las necesidades y anhelos humanos y sociales, de tal suerte que las normas actuales que rigen al Derecho Laboral sean sólo un eslabón, cuyo fin acabe cuando se extinga la explotación del hombre por el hombre.

2.- Propongo la reforma a la fracción III del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, la cual prohíbe la relación laboral de los menores de catorce años, puesto que considero que el acatamiento del artículo 123 de la Constitución ha de ser el espejo en el que México pueda mirar su rostro de justicia, ya que todos los trabajadores, hasta los menores de catorce años, con igual dignidad, merecen el mismo respeto y las mismas oportunidades, y cualquier discriminación a este respecto ofende al trabajo, valor primero de la producción, de la riqueza y del servicio.

3.- La clase trabajadora de nuestro tiempo, tiene un afán tremendo de justicia y de acción, de justicia teórica y práctica, de justicia absoluta, como solo una Nueva Ley Federal del Trabajo puede dárselas, con un campo más amplio de protección hacia los menores trabajadores, en la cual ya no existían las injusticias tan marcadas como se observan en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

4.- Los organismos señalados como destinados para proteger y vigilar a la niñez mexicana, han tenido una esfera de acción limitada, es decir, que les ha faltado

coordinación entre ellas y capacidad jurídica para solucionar los problemas de los menores trabajadores.

5.- De una manera contundente y urgente, propongo que se legisle para la creación de un Código Laboral para Menores Trabajadores: en el cual se establezcan todos los derechos y obligaciones que como trabajadores tienen.

6.- Los trabajadores menores de catorce años no están dentro de la competencia jurídica de las Autoridades del Trabajo: las cuales han hecho un buen papel, demostrando perseverancia, capacidad y tenacidad en la solución de conflictos laborales, dentro de marco legal que les corresponden, es decir, que estas autoridades solo cumplen con las funciones para los cuales fueron creadas.

7.- Considero, que es necesario la creación de "Escuelas o Talleres Laborales" , en las cuales haya gente capacitada que enseñe a los menores de escasos recursos, un oficio con el cual se puedan defender en la vida y así, seguir en el ascenso de la superación personal y profesional, y que el requisito único para ingresar a estas escuelas o talleres sean las ganas de trabajar y aprender.

B.- La Comisión de los Derechos humanos es el crisol de la esperanza, las garantías individuales su indestructible arma, y la Justicia del hombre su ideal para alcanzar. Motivo por el cual propongo que dicha Comisión tenga facultades amplias y bastantes para intervenir en materia laboral, en defensa de los menores trabajadores.

\* \* \*

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Editorial Porrúa. 94ª edición. México 1972.
- 2.- BALTAZAR CAVAZOS, Fibres. "35 Lecciones de Derecho  
Laboral". Editorial Trillas. Segunda Edición. México  
1982.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo.- "Diccionario de Derecho Usual"  
Tomos I, II, III. Editorial Heliasta. 15ª Edición.  
Buenos Aires, República de Argentina.
- 4.- CLEMENT BELTRAM, Juan.- "Ley Federal del Trabajo,  
Comentarios y Jurisprudencia". Editorial Esfinge.  
3ª edición. México 1987.
- 5.- CHAVEZ DROZCO, Luis.- "Los Salarios y el Trabajo en  
México durante el Siglo XVIII". Editorial de la S.T.P.S  
México. 1987.

- 5.- DE LA CUEVA, Mario.- "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa. Primera Edición. México 1972.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Nestor.- "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa. Primera Edición. México 1966.
- 8.- DIEZ LORENZO, León.- "Extensión Univeristaria y Difusión Cultural". Editorial Graphos. Xalapa, Ver. 1987.
- 9.- GARCIA OVIEDA, Carlos.- "Tratado Elemental de Derecho Usual". Editorial Esfinge. México 1976.
- 10.- GARCÉS CAMACHO, Hortensia.- "Prontuario de Legislación sobre Menores". Editorial de la S.T.P.S. México 1986.
- 11.- GUERRERO, Euquerio.- "Manual del Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa. México 1983.
- 12.- MOTO SALAZAR, Efraín.- "Elementos de Derecho". Editorial Porrúa. 33a edición. México 1986.
- 13.- SEARA VAZQUEZ, Modesto.- "Derecho Internacional Público". Editorial Porrúa. Novena edición. México 1983.



14.- SERVICIO DE INFORMACION SOBRE ASUNTOS LABORALES .-

"Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral".

Editorial de la S.T.F.S. . Mexico 1987.

15.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION .-

"Jurisprudencia y Tesis sobresalientes 1955-1985".-

Actualización I. Civil. Mayo Ediciones. Abril 30 de  
1985.