

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**



**" CREACION DE LA PROCURADURIA FEDERAL
PARA LA DEFENSA DEL MENOR TRABAJADOR
COMO ORGANO DE VIGILANCIA DE NUESTRA
LEGISLACION LABORAL "**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A I
NORMA PATRICIA PEREZ GARCIA**

PRIMERA REVISION

LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

SEGUNDA REVISION

**LIC. EDUARDO BOYOLI
MARTIN DEL CAMPO**

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

Mi más anhelado triunfo
se lo debo al Ser Supremo
que me dio su guía y las fuerzas
para ver la culminación de esta meta.
Así como también se lo debo a una gran mujer
que día a día con su apoyo, cariño y comprensión
me ha ayudado incansablemente. Gracias ... Porque con
nada podré pagarle a esa gran señora que es " Mi Madre ".

MARIA DEL CARMEN GARCIA AGUILAR.

Justamente saber que estas conmigo, es lo que me
Obliga día a día, a continuar con mi lucha ya que
Nadie más sufrió el carecimiento de mi presencia.
A ti agradezco también el haberme permitido
Tomar las horas que te correspondían, para así
Haber culminado ésto que es el comienzo de un nuevo
Amanecer lleno de grandes triunfos, que aún
Nos falta por vivir. Por tu amor GRACIAS HIJO.

A:

**MARIO
M
G**

AUNQUE YA NO ESTES
CON NOSOTROS POR LO
LO QUE FUIMOS Y SEGUI
RAS SIENDO TE BRINDO
MI TRIUNFO.

A todos aquellos que colaboraron
conmigo aportando aunque sea un
granito de arena. Mil Gracias a :

Familiares.

Amigos.

Colegas.

A todos mis maestros que con
sus consejos y enseñanzas han
hecho de mi una Profesionista
orgullosa de ésta **Universidad**
del Valle de México.

PERO MUY ESPECIALMENTE PARA MI MEJOR MAESTRO
PORQUE GRACIAS A TODA SU SABIA COLABORACION
HE PODIDO VER CULMINADO ESTE TRABAJO. POR EL
INTERES QUE PUSO EN EL Y POR LA AMISTAD QUE
SIEMPRE ME BRINDO, PORQUE SOLO EL SABE
TODO LO QUE TUVE QUE PASAR Y TODO LO QUE
PARA MI SIGNIFICA EL PODER LLEGAR A LA
CULMINACION DE ESTA META.

GRACIAS LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR.

FINALMENTE. AGRADEZCO SU COLABORACION A
OTRO DE MIS GRANDES MAESTROS Y AL QUE TANTO
ADMIRO.

LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN DEL CAMPO

I N D I C E

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

PAG.

CAPITULO PRIMERO.

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR.

A) INGLATERRA	1
B) FRANCIA	6
C) LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA	10
D) ARGENTINA	12

CAPITULO SEGUNDO

II.- EL TRABAJO DE LOS MENORES VISTO EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

A) ARTICULO 123	17
1) APARTADO "A"	20
2) APARTADO "B"	34
B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970	35

CAPITULO TERCERO

III.- RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

A)	CONCEPTO DE RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	49
B)	CONCEPTO DE MENORES TRABAJADORES.	55
C)	SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.	56
D)	MENORES SIN PATRON.	63
E)	ELEMENTOS DE VALIDEZ DE LA RELACION Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL.	67
F)	NULIDAD DE LA RELACION Y DEL CONTRATO DE TRABAJO.	70
G)	LA JORNADA DE TRABAJO	72
H)	DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL MENOR TRABAJADOR.	73

CAPITULO CUARTO

IV.- CREACION DE UNA PROCURADURIA FEDERAL PARA LA DEFENSA DEL MENOR TRABAJADOR.

A)	AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA APLICACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO.	79
----	--	----

B)	LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL MENOR. SU INTEGRACION.	89
C)	FUNCIONES ESPECIFICAS DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL MENOR.	90
D)	RESOLUCIONES DICTADAS POR LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL MENOR.	97
E)	COERCIBILIDAD EN LA APLICACION DE DICHAS RESOLUCIONES.	100
F)	CONSECUENCIAS JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES EMANADAS DE LA APLICACION DE DICHAS RESOLUCIONES.	100
G)	LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	102

CONCLUSIONES	114
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	120
---------------------	-----

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

Triste y lamentablemente en nuestro país, como en tantos otros, desde siempre ha existido el complejo problema que plantea el desamparo del régimen laboral del menor. Sin embargo, a pesar de que en todo este tiempo transcurrido, se han expedido leyes tendientes a protegerlos, no se ha logrado aun dar la importancia que reviste y representa la explotación y el abandono de los menores.

Ahora bien, considerando a los tutelados como a los no protegidos, y atendiendo a esta clasificación como consecuencia de la indebida interpretación que se ha aceptado de nuestro artículo 123 Constitucional y de sus leyes reglamentarias, en que se sostiene que sólo se aplica a los trabajadores que prestan sus servicios en relación de subordinación y en consecuencia a los menores que desarrollan un trabajo personal dependiente, interpretación que nos resulta contradictoria con el espíritu de nuestro precepto citado, por lo que nos adherimos a la auténtica interpretación que algunos de nuestros Tratadistas han hecho de esta disposición de nuestra Carta Magna, en el sentido de que protege no solo al trabajador indebidamente llamado subordinado, sino también a todo aquel que presta un

servicio. incluyendo a todos los que laboran por cuenta propia o en forma independiente. Desafortunadamente este concepto no es recogido por la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 en la que únicamente se tutela la relación laboral de los trabajadores subordinados.

Gracias a la preocupación y los intentos que nuestros juristas y legisladores de todo el mundo, es que han logrado encontrar los mecanismos adecuados para proteger a quién se haya en estado jurídico social de desventaja, dando como resultado lo que algunos especialistas han denominado "Derecho del Menor".

Precisamente el 20 de noviembre de 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó y proclamó por unanimidad los derechos y libertades que deben disfrutar todos los niños.

En la Declaración de los Derechos del Niño se establecieron normas que todos debemos seguir y nos insta a reconocer los derechos y las libertades que se enuncian y a que luchemos por su observancia.

La necesidad de esa protección especial, ha sido establecida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los convenios constitutivos de los organismos

especializados, y de las naciones internacionales que se interesan en el bienestar del niño señalando en su primer principio lo siguiente:

"El niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta declaración; estos derechos serán reconocidos a todos los niños sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional ó social, posición económica, nacimiento u otra condición, ya sea del propio niño o de su familia".

Es indubitable el hecho de que los niños en México se encuentran desprotegidos frente a factores, circunstancias y costumbres que impiden su desarrollo evolutivo en su temprana edad, acentuándose cada día más, por lo que ha llevado y despertado en mí la inquietud y el interés de analizar mediante este trabajo, cuales han sido los antecedentes históricos del planteamiento legal, el problema del trabajo de menores, cuales son las disposiciones que lo regulan específicamente, cuáles son las normas e instituciones que la conforman, con el objeto de definir los conceptos que la integran, por lo que considero, que para ejercer una verdadera acción tutelar para aquellos menores comprendidos, según la fracción III del artículo 123 Constitucional y el artículo 22 de la nueva Ley Federal del Trabajo, "los menores de catorce años", para quienes existe

prohibición absoluta, para que efectuen cualquier tipo de labores, por lo que bastará que tome cuerpo la idea de constituir o crear una " PROCURADURIA FEDERAL PARA LA DEFENSA DEL MENOR TRABAJADOR COMO ORGANO DE VIGILANCIA DE NUESTRA LEGISLACION LABORAL". manteniendo en estricto control de derecho la prohibición absoluta para el trabajo de los menores de catorce años, acompañada esta medida de la obligación que asuma el Estado de proporcionarle a aquéllos menores que se encuentren desamparados, el derecho mínimo de alimentación, al vestido, asistencia médica y a la educación, por lo cual, considero de vital importancia este tema.

C A P I T U L O P R I M E R O

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR.

A) INGLATERRA

B) FRANCIA

C) LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA

D) ARGENTINA

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR.

A) INGLATERRA

En el año de 1802. se inicio precisamente en Inglaterra la Protección del Trabajo de los Menores, sobre todo por lo que hace a la Industria de la lana y el algodón. Como consecuencia de la intervención de la Oficina de Sanidad, la jornada de trabajo se limitó a doce horas, prohibiendo al mismo tiempo el trabajo nocturno, aunque de hecho, su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos. Asimismo se obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz, los instrumentos necesarios y apropiados para el desarrollo de sus actividades, obligándose además a proporcionarle una instrucción mínima general y religiosa (1).

Por otra parte encontramos que en el año de 1819 se estableció por primera vez los nueve años, como edad mínima de admisión al trabajo, lo cual sucedió en todos los establecimientos de este país.

Asimismo, en 1825 se redujo la jornada del

(1) Dávalos Morales, José.- Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. México. D.F. 1990. pág. 293.

trabajo de los sábados a nueve horas quedando por lo tanto la jornada semanal en sesenta y nueve horas; reglamentándose además todo lo relacionado con las aptitudes físicas del menor para poder ser admitidos en el trabajo, así como también lo relativo a las medidas de higiene y seguridad.

Desafortunadamente la escasa protección legal que existía para el trabajo de los menores, estaba lejos de contar con una adecuada aplicación, ya que durante esa época los menores de siete, ocho y nueve años trabajaban jornadas de quince a dieciséis horas.

Al respecto Inglaterra posee una gran experiencia en estos problemas de reglamentación, relacionada especialmente con el trabajo de los menores.

De esta manera encontramos que Inglaterra a principios del Siglo XIX carecía de un número suficiente de escuelas, un enorme crecimiento de la población y el desempleo de los trabajadores mayores de edad, dando lugar por lo tanto al empleo de la mano de obra infantil a muy bajo salario, como consecuencia de la Revolución Industrial que sufrió este país.

De esta manera podemos observar que con motivo de

dicha Revolución Industrial, se incorporan al proceso productivo, ya no los trabajadores adultos, sino más bien, estos son sustituidos por niños y mujeres, lo cual redundaba en beneficio del patrón al contar con una mano de obra más barata, ya que las nuevas máquinas solamente requerían en una gran mayoría de los casos, de la simple vigilancia de una persona, lo cual podían desarrollar los niños y mujeres siempre que fueran atentos y diligentes.

De todo ello se desprende que la explotación de los niños en este país, se inició al observar los patrones, que estos podían ser empleados en la conducción de determinada maquinaria que sustituyó en gran parte la mano de obra de trabajadores adultos. (2)

Las ideas que prevalecían en Inglaterra sobre la utilización del empleo de la mano de obra infantil no era mal vista ni censurada, sino además se consideraba un acto justo y merecedor, el que los niños más humildes, se iniciaran en el trabajo, una vez llegada la edad en la que estuvieran físicamente aptos para emprender las mismas obligaciones que correspondían por lo general a una persona adulta.

(2) Suárez González Fernando.- Menores y Mujeres Ante el Contrato de Trabajo.- Instituto de Estudios Políticos. MADRID 1987, pag. 13

En 1835 y 1836 se realiza una encuesta por el Doctor Villerme, precisamente sobre el trabajo que los niños realizaban en Industrias Textiles en cuyos resultados apreciamos que las edades con la que estos pequeños contaban eran de entre cuatro, cinco y seis años en la que sin descanso trabajaban dieciséis o diecisiete horas hasta en una misma postura, una misma maniobra y en habitaciones sin la ventilación adecuada.

Esta obligación impuesta a estos infantes lejos de ser un trabajo era una tortura, en la que obviamente se encontraban con una escasa vestimenta, y una nutrición nula, en la que desde las primeras horas de la madrugada ya comenzaba prácticamente su fatiga y cansancio al tener, primeramente que recorrer las enormes distancias que había entre sus casas y las fábricas y que al finalizar sus labores tenían nuevamente que recorrer completamente extenuados.

Ahora bien, en este país encontramos que la Revolución Industrial trajo como consecuencia tanto en la Industria como las minas, el que prestaran servicios los menores de edad, en jornadas de trabajo superiores a las diecisiete horas. Se contrataba, inclusive, a niños de seis años para prestar servicios en las minas.

Por último encontramos que durante la misma época en la que se llevó a cabo la Revolución Industrial, la mayor parte de los menores que deseaban prestar un servicio, eran obligados a formar un compromiso para con el que era su patrón, hasta por periodos de seis a siete años, lapso en el que quedaban obligados a trabajar solamente para esa persona; y en el caso de que llegasen a abandonar su trabajo antes de la terminación del Contrato que habían firmado, eran sujetos a sufrir fuertes penas por el incumplimiento de ese compromiso: lo cual no solamente ocurría con los menores sino en general con todos aquéllos trabajadores que estaban sometidos al dueño de los medios de producción; llegando inclusive a venderlos juntos con las minas a un nuevo patrón o propietario.

Todo ello fue debido a que en Londres y en el Sur de Inglaterra, existía una abundante oferta de trabajo de gentes desocupadas y sin ninguna especialización, las cuales constituían una carga para las parroquias y en virtud de las altas contribuciones que requería el sostenimiento de estas personas, motivo que los inspectores de las parroquias ofrecieran transferir a grupos de niños o bien a familias enteras, para las fábricas del Norte, obteniendo de esta manera dos industriales algodneros a la mayor parte de sus

trabajadores, siendo una gran mayoría menores de edad. (3)

Inglaterra por lo tanto se caracterizó por ser uno de los países que utilizaron durante muchos años el trabajo de los menores de edad ya que ello redundaba en beneficio de los propios patrones y dueños de las Industrias que se desarrollaron durante la época de la Revolución Industrial.

B.- FRANCIA

En el año de 1813, se comienza a regular el Trabajo de los menores en este país, emitiéndose para el efecto un decreto por el que se prohibía el trabajo de los menores de diez años de edad.

Posteriormente en 1841, se dicta una ley que se refiere a todas aquellas empresas que tenían a más de veinte trabajadores, prohibiéndose la contratación de los menores de ocho años, estableciéndose para los niños entre ocho y

(3) T.S. Ashton.- La Revolución Industrial.- Fondo de Cultura Económica. 1950 pag. 124

doce años una jornada laboral de ocho horas, con la obligación de asistir a la escuela para recibir su instrucción primaria.

Para los menores entre doce y dieciseis años, se estipuló al mismo tiempo una jornada de doce horas.

Por otra parte encontramos que en el año de 1851, se reglamento el aprendizaje, limitando a diez horas la duración del trabajo efectivo del aprendiz menor de catorce años y a doce horas la de los mayores de esta edad. Asimismo en 1874, se reglamentó el trabajo de los oficios ambulantes, estipulándose como edad mínima la de doce años y una jornada de trabajo de diez horas al día.

Al respecto el maestro Fernando Suarez González, nos dice que para poder concertar el trabajo de un menor es necesario tener el consentimiento personal del mismo, así como la aceptación de la persona bajo cuya protección se encuentre. (4)

En cuanto al trabajo de Minería, se expidió en 1892 una ley que prohibía totalmente el trabajo subterráneo. no

(4) Suárez González Fernando.- "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo".- Instituto de Estudios Políticos.- Madrid 1967. pag. 3 .

solamente para las mujeres de cualquier edad, sino para los niños menores de trece años de edad.

Los menores de trece a los dieciséis años podían entrar a las minas, siempre y cuando realizaran trabajos livianos.

De esta forma encontramos que en la declaración de los principios de la Segunda Reunión Internacional que se llevo a cabo en París en el año de 1885, que serviría de base para el programa del Partido Liberal Mexicano encabezado por los hermanos Flores Magón, se propuso la prohibición del Trabajo de los Niños Menores de catorce años y la reducción de la jornada de trabajo de seis horas para los menores de dieciocho años.

A partir de esa fecha se emitieron diversas leyes con este objeto, pero es hasta el año de 1919, cuando se reduce la jornada a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho horas semanales. en el Código de Trabajo de ese mismo año.

El Código de Trabajo, modificado en el año de 1946, relaciona las disposiciones sobre la edad mínima de admisión al empleo de niños que no hayan alcanzado la edad límite de instrucción obligatoria, que en la actualidad se fija en catorce años años. De esta manera toda modificación que

pueda hacerse en Francia a la edad de instrucción obligatoria resultará automáticamente en un cambio correspondiente en la edad de admisión al empleo.

Se disponen en el mismo Código excepciones a la edad mínima de catorce años pudiendo ser de trece años cuando ya se haya cumplido con la educación obligatoria, en caso del trabajo en orfanatos e instituciones de beneficencia y por último para el caso de empresas teatrales.

Por otra parte, los inspectores tienen derecho de exigir de los empleadores de un examen médico a los menores y se establece la obligación de realizar este tres veces al año.

Existen también prohibiciones de ciertos trabajos como el realizado en las minas, circos y en otros que determinan los reglamentos de administración pública.

Se prohíbe el empleo de menores de dieciocho años en empresas industriales y de transporte.

En materia de vacaciones, la ley del 2 de junio de 1950, que no se ha modificado, establece que los menores de dieciocho años tendrán derecho a dos días laborales por cada mes de trabajo, sin que la duración total pueda exceder de veinticuatro días por año.

La vigilancia y el control de la aplicación de estas disposiciones legales estaba a cargo de los inspectores, sobre todo, para facilitar un trabajo. Tanto los alcaldes de las ciudades como los empresarios tienen la obligación de llevar un registro con nombres, jornadas y demás datos de los menores que trabajan.

Por último veremos que todos los contratos de trabajo celebrados contra estas regulaciones están afectados de nulidad, pero las indemnizaciones por riesgos de trabajo se harán efectivas a favor del menor aún cuando el contrato fuese nulo. La sanción de nulidad es independiente de las sanciones aplicables tanto a los empresarios como a los padres.

Por otro lado, la ley número 71-576 del 16 de julio de 1971, reglamenta el contrato de aprendizaje, siendo sujetos a este contrato los mayores de dieciséis años, aunque los de quince podían celebrarlo siempre y cuando hubiesen cumplido el período de escolaridad del primer ciclo de enseñanza secundaria.

C.- ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

En los Estados de Massachusetts, Connecticut y

Pensilvania, fue en donde se establecieron las primeras disposiciones para proteger a los menores trabajadores; sin embargo ello ocasionó una serie de controversias en las legislaturas locales para reglamentar lo relacionado con esta iniciativa.

De esta manera encontramos que las primeras leyes federales adoptadas en los años de 1916 y 1919, casi inmediatamente fueron declaradas anticonstitucionales; y es en 1938 cuando el Congreso aprobó la ley sobre normas equitativas de trabajo conteniendo disposiciones relacionadas con los menores trabajadores.

La ley anterior prohibió el empleo de menores de catorce años, autorizando al menor de dieciséis y mayor de catorce con la condición de que no se viera afectada su instrucción escolar, salud y bienestar.

Por otra parte limitó al menor de dieciocho y mayor de dieciséis a desarrollar actividades que no fuesen peligrosas y que tuvieran además previamente determinados por el departamento de trabajo.

No obstante ello, la ley antes mencionada dejó a cargo de la legislación local la reglamentación por lo que

hace al trabajo nocturno. jornada de trabajo y días de descanso en cuanto hace al trabajo de los menores.

Este país adoptó en 1838 la "Ley Sobre las Normas Justas de Trabajo" que unificó la legislación en materia de protección del trabajo. Hasta entonces se presentó el caso de industrias sujetas a reglamentación en un estado que decidían trasladarse a otro en que aún no existía legislación o sus normas eran poco estrictas.

Esta situación condujo a la adopción de una legislación federal para proteger la mano de obra de los menores de edad.

Es así como los estados de ese país pueden legislar en materia de trabajo, pero sujetándose a los principios de esa ley federal que prohíbe el empleo de menores de catorce años y autoriza el de catorce a dieciséis años.

La ley deja muchos aspectos como jornada, descansos y trabajos nocturnos a cargo de la legislación de los estados por lo que resulta muy compleja la reglamentación.

D.- ARGENTINA

La ley 11.317 de 30 de septiembre de 1924, en su

artículo primero. estrictamente prohíbe la ocupación de los menores de doce años de edad. incluyendo en esta prohibición las labores del campo, así como a los menores de catorce que aún no hayan cumplido su ciclo escolar. (5)

La autorización inicial para las tareas ligeras, se otorgaba a aquellos que teniendo catorce años pero más de doce podían ser autorizados, siempre y cuando su trabajo fuese considerado indispensable para el sustento propio o la de sus familiares y a condición de que paralelamente se cumpliera con el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley, sin que en ningún caso fuesen empleados en servicio doméstico, ni en explotaciones o empresas de comercio o industrial, privadas, públicas, de lucro o beneficencia, exceptuándose en aquellas en las que trabajen solo miembros de la familia. (Ley 11.317 y Decreto Ley 5.568/57 Artículo 2o.), lo que solo se da en el trabajo rural.

Esta ley refiere el trabajo desempeñado en relación de dependencia, más no a los independientes, prohibiendo a aquellos menores de catorce años, que tienen su lugar de trabajo en las calles, plazas o sitios públicos, aún cuando se trate de trabajo de cuenta propia. (Artículo 4o.).

(5) Opus Cit. pág.117

Cumplidos los catorce años y hasta los dieciocho años, requieren los menores de un permiso de trabajo, que otorga la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional y después de un exámen médico que sirve al menor para obtener la licencia sanitaria correspondiente que se encuentra a cargo del Ministerio de Salud Pública.

Todo ello apegado a las revisiones médicas que constantemente se deben hacer a los menores de dieciocho años y mayores de catorce, a fin de proteger su integridad física y mental.

Asimismo, encontramos que la legislación de este país prohíbe el trabajo a menores de dieciocho años en industrias peligrosas, ya que en el caso de que dicho menor sufra algún accidente o riesgo de trabajo, será responsabilidad del patrón para cumplir con el pago de las prestaciones que señala la propia ley.

En cuanto a las horas de descanso de los menores de dieciocho años y mayores de catorce que trabajan con horario discontinuo, deben disponer de dos horas al medio día, con determinadas excepciones.

La propia legislación Argentina establece que los mayores de dieciséis y menores de dieciocho pueden cumplir

con la jornada máxima legal. aunque de todas maneras las autoridades competentes pueden señalar algunas restricciones sobre todo cuando se trata de trabajos pesados, fatigantes o de carácter antihigiénico.

La jornada nocturna solamente está permitida para los mayores de dieciocho años, aunque la legislación de este país no preciso en forma concreta lo relativo al trabajo de los artistas.

En el caso de que un patrón utilice los servicios de un trabajador menor de catorce años, este se sancionará con el pago de determinadas multas, sin perjuicio de los derechos que nazcan desde el punto de vista civil o penal, cuya vigilancia para el cumplimiento de estas disposiciones está a cargo de la Dirección General de Aprendizaje y Orientación Profesional. (6)

(6) Opus Cit. pág. 119

C A P I T U L O S E G U N D O .

II.- EL TRABAJO DE LOS MENORES VISTO EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

A) ARTICULO 123

1) APARTADO "A"

2) APARTADO "B"

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970

II.- EL TRABAJO DE LOS MENORES VISTO EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

A.- ARTICULO 123

No solamente en Europa sino también en otros países se emitieron leyes tendientes a proteger al menor trabajador, sobre todo durante la época de la Revolución Industrial que fue uno de los principales actores para la contratación de mano de obra del menor trabajador en virtud de que es más fácil poder explotar a un menor que no conoce todos sus derechos y que no reclama del patrón el cumplimiento de todas las prestaciones a que tiene derecho, como consecuencia de la celebración de una relación laboral.

Así encontramos que durante toda esta época los patrones tenían en su fábricas a menores de edad trabajando en jornadas inhumanas e insalubres, aprovechándose de la circunstancia del pago que hacían a las mismas de una irrisoria cantidad de dinero, ya que los tenían prestando servicios hasta de quince y dieciocho horas al día.

Uno de los iniciadores y defensores de los derechos del trabajador lo encontramos en la persona de Sismondi que aparece después de la Escuela Clásica de la Economía, al protestar que los patrones contrataran los servicios de

menores trabajadores estableciendo jornadas de trabajo excesivas, no tan solo para dichos menores sino también para las mujeres y los adultos.

Roberto Owen en el año de 1819, dictó la primera ley que protegía a los menores y que a la fecha pudiera considerarse como uno de los primeros antecedentes normativos de protección para el menor trabajador, esencialmente en sus propias Ciudades - Empresa como era la New Lamark.

Ahora bien, en nuestro país encontramos que las leyes de Indias fueron protectoras de nuestros trabajadores y especialmente de los niños y de las mujeres; desafortunadamente los que las aplicaban no siguieron el objetivo que impulsó a los Reyes Católicos para la elaboración de dichas leyes, y por lo tanto los grandes terratenientes y latifundistas explotaron a sus trabajadores sin respetar sexo y edad.

De esta manera fue creciendo la inquietud dentro de la clase trabajadora para que el Congreso de la Unión legislara en forma concreta en materia de trabajo y es así como el Constituyente de 1917 creó el artículo 123 Constitucional en sus dos apartados A Y B respectivamente por lo que por primera vez quedó establecido como garantía

social y Constitucional la protección del menor trabajador regulada por las fracciones II y III de dicho precepto Constitucional. Este mérito le valió a México el reconocimiento universal que era la primera vez en el mundo que una Constitución Política, incluyera precepto tan importante y de alto contenido social, que cristalizó los principales anhelos de la clase trabajadora.

Así vemos que las limitaciones establecidas en el Artículo 123 Constitucional, relacionadas con los menores trabajadores se anticiparon considerablemente a muchas otras leyes extranjeras, las cuales pasaron a formar parte también de la Ley Federal del Trabajo. aunque de todas maneras encontramos que en este aspecto es muy pobre lo que contempla nuestra legislación laboral, ya que hace falta que se lleve a cabo un estudio más minucioso de la normatividad que deben contener nuestras leyes para proteger a los menores trabajadores.

A continuación me permito transcribir el contenido del Artículo 123 Constitucional, en donde encontramos lo relacionado, entre otras disposiciones, con el trabajo de los menores:

1) APARTADO "A"

T I T U L O S E X T O
DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL

ART. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro

trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada apróximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones:

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de una nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en

las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una

ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán

cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivos o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen.

Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos

intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencias sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia:

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se

especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVIII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recrero, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por

accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a títulos de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados; y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus

respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos de los mismos:
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrileros;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

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

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

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales. la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

2) APARTADO "B"

Por lo que hace a los trabajadores que prestan su servicio al Estado, se aplica el mismo espíritu de la ley en el sentido de que todas aquellas personas menores de catorce años no pueden celebrar contrato de trabajo y en el caso de de que sean mayores de catorce y menores de dieciséis, se deberá contar con autorización, ya sea de los padres, de las autoridades municipales o de los sindicatos, para que puedan celebrar contratos de trabajo, ya que de lo contrario estaríamos en contraposición a lo que dispone el apartado "A" del precepto constitucional antes mencionado.

Lo anterior.. tomando en consideración que la aplicación de las leyes reglamentarias. de dichos apartados son de aplicación general y por lo tanto, sería violatorio en contra del propio Estado, la celebración de contratos de trabajo, con personas menores de catorce años.

En este caso. tanto los sindicatos como la Federación de Sindicatos correspondiente, están obligados a vigilar que los menores de catorce años no contraten sus servicios con un patrón. Asimismo los inspectores del trabajo deberán vigilar el cumplimiento de las disposiciones emanadas del artículo 123 Constitucional. (7)

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.

La ley Federal del Trabajo de 1931 estableció varios artículos que se refieren a la forma de como los menores de edad deberían desempeñar su trabajo, entre los que podemos señalar los siguientes:

ARTICULO 19.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de

(7) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Edit. Porrúa. S.A. México. 1983

esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente y que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

ARTICULO 20.- Los mayores de dieciséis años, tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley.

ARTICULO 22.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato: ...

II.- Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, establezcan para unas y otros el trabajo nocturno industrial o el trabajo

en establecimientos comerciales después de las 22 horas:

III.- Las que estipulen trabajos para niños menores de catorce años.

VI.- Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años.

ARTICULO 72.- La jornada maxima de trabajo para los mayores de catorce años y menores de dieciséis será de seis horas.

ARTICULO 76.- Para las mujeres y los mayores de catorce años o para menores de dieciséis, en ningun caso habrá jornada extraordinaria de trabajo.

ARTICULO 77.- Las mujeres y los mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial en labores insalubres o peligrosas.

En la abrogada Ley Federal del Trabajo (18 de Agosto de 1931), se le dedicaba a los menores trabajadores el Capitulo VII Bis, que titulaba "Trabajo de los Menores" y contenia un sólo articulo, el 110 dividido en ocho fracciones, cada una señalada con las letras E a la L, ambas inclusive.

ARTICULO 106.- Queda prohibido respecto a los menores de dieciséis años:

I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y :

II.- La ejecución de labores peligrosas o insalubres.

ARTICULO 108.- Son labores peligrosas:

I.- Engrasado, limpieza y revisión, reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

II.- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets o demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales.

III.- Los trabajos subterráneos y submarinos.

IV.- Fabricación de explosivos, fulminantes, metales alcalinos y otros semejantes.

V.- Los demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos interiores de trabajo.

ARTICULO 109.- Son labores insalubres:

I.- Las que ofrezcan peligros de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que lo desarrollen.

II.- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas.

III.- Cualquiera operación en que se desprendan polvos peligrosos o nocivos.

IV.- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua y;

V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos, y reglamentos interiores del trabajo.

ARTICULO 110: (E).- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo.

Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

ARTICULO 110: (F).- Los mayores de catorce y menores de dieciséis deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los

exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del Trabajo.

ARTICULO 110: (G).- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en:

I.- Gastos de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

II.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres.

III.- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del Trabajo.

IV.- Trabajos subterráneos o submarinos.

V.- Labores peligrosas o insalubres.

VI.- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico - normal.

VII.- Trabajos nocturnos industriales.

VIII.- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

IX.- Los demás que determinen las leyes.

ARTICULO 110: (I).- La jornada del trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas

diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas.

Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora, por lo menos.

ARTICULO 110: (J).- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de ésta prohibición el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada del trabajo.

ARTICULO 110: (K).- Los trabajadores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

ARTICULO 110: (L).- Los patronos que tengan a su servicio menores trabajadores, están obligados a:

I.- Exigir que se les exhiba el certificado médico que acredite que el menor está apto para el trabajo.

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

III.- Distribuir el trabajo a fin de que

dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

IV.- Proporcionar a la inspección del Trabajo los informes que les soliciten.

ARTICULO 239.- Los mayores de catorce años pueden ingresar a un sindicato obrero. Pero solamente podrán participar en la administración y dirección del él, cuando tengan más de dieciséis años. (8)

La Ley Federal de 1931 y el Artículo 123, en su fracción XXV Constitucional, regulan la colocación de los trabajadores en una forma imperante de la época en que fué redactado o sea estatuyéndola sin costo para los trabajadores.

La Ley Federal de 1931, en su Título Tercero y Artículo que iban del 218 al 231, establecía las normas que regían el contrato de aprendizaje.

El Congreso del Estado de Veracruz, goza del mérito de haber expedido en el año de 1918, su ley del Trabajo, siendo esta además, la primera del país, sirviendo como base para la elaboración de algunas otras como lo fué la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(8) Ley Federal del Trabajo de 1931.

La referida Ley de 1931, se elaboró catorce años después de haberse consagrado en nuestra Constitución de 1917, el Derecho del Trabajo en su artículo 123.

La Ley Federal del Trabajo, reformada en 1970, dispone en su Artículo 22:

"Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que pruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo." (9)

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

(9) Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edit.- Porrúa S.A.- México, 1980.

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

ARTICULO 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para prestar servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

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

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

I.- De dieciséis años, en:

a) Gastos de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

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

II. De dieciocho años, en:
Trabajos nocturnos industriales.

ARTICULO 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinaran los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

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

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

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

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

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de ésta Ley; y.

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

ARTICULO 191.- Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

SANCIONES:

La violación a las normas relativas al trabajo de los menores para el supuesto de que sean transgredidas en

relación con el trabajo de los niños.

ARTICULO 879.- Se impondrá multa de \$100.00 a \$5,000.00 al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores. (10)

(10) Opus. Cit.

C A P I T U L O T E R C E R O

III.- RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

- A) CONCEPTO DE RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
- B) CONCEPTO DE MENORES TRABAJADORES
- C) SUJETOS DE LA RELACION LABORAL
- D) MENORES SIN PATRON
- E) ELEMENTOS DE VALIDEZ DE LA RELACION Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL
- F) NULIDAD DE LA RELACION Y DEL CONTRATO DE TRABAJO
- G) LA JORNADA DE TRABAJO
- H) DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL MENOR TRABAJADOR

III.- RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

A) CONCEPTO DE RELACION Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

RELACION DE TRABAJO.

El Maestro Mario de la Cueva, nos dice que la relación de trabajo es: "Una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y los contratos ley y de sus normas supletorias" (11)

Al respecto encontramos en primer término el hecho constitutivo de que la relación es la prestación de un trabajo por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dió origen y provoca por sí misma la relación de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios del trabajador:

(11) De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Edit. Porrúa. Decima Edición.- México, 1985. Tomo I. pag. 187.

también tenemos que la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho en el trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no depende de la voluntad del trabajo, y del patrono, sino, exclusivamente de la impresión del trabajo, por otro lado dicha prestación crea una situación jurídica objetiva que no existe como un antecedente a la que da el nombre de Relación de Trabajo.

En la relación de trabajo, una vez iniciada la actividad del trabajador se aplica automática e imperativamente el Derecho Objetivo, claro está que la prestación del trabajo proviene de inmediato por el acto de la voluntad del trabajador, por los efectos que se producen, provienen de manera fundamental de la Ley y de los Contratos Colectivos, pues contienen estos ordenamientos, beneficios mínimos, y siempre es posible que se establezcan prestaciones mas elevadas, al mínimo establecido por la Ley.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en vigor dice:

"Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario" (12)

(12) Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada.-
Francisco Breña Garduño. Editorial Harla. 1987 .

De la definición anterior se desprende que no importa el acto que genere la prestación del trabajo, es decir, que no importa la actividad que se este realizando, ya sea esta de carácter intelectual o física (manual - intelectual), la importancia radica en que se trata de un trabajo personal subordinado, entendiendo por subordinación el elemento más importante que permite diferenciarla de otras relaciones que existan.

Efectivamente, el hombre puede prestar a otro hombre, servicios personales y no estar ligados por una relación de trabajo como ocurre en las condiciones mercantiles, en los servicios profesionales o en los contratos de obra, etc.. pero estas acciones no conducen a la relación de trabajo ya que no tienen la característica de estos.

Podemos decir que donde hay una prestación de trabajo subordinado ahí hay una relación de trabajo, a la que se aplicará el estatuto jurídico - laboral.

La existencia de la relación laboral no supone necesariamente la existencia de un contrato individual de trabajo, ya que la primera puede darse sin que exista el contrato, en virtud de que la contratación que se haga para

la prestación de un servicio subordinado se puede manifestar de una manera oral, y no por esta situación se excluye la relación de trabajo, pues esta a pesar de no estar pactada de manera escrita sigue existiendo, por el solo hecho de tratarse de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de una remuneración o de un salario.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

DEFINICION.

El punto de partida del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero - patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo, que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que la va a aprovechar o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

El Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco medular del Derecho.

Se vió que entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste sus servicios y el otro lo dirija, mediante el pago de una retribución. Este

acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como Convenio, y dentro del Derecho Civil este se traduce en uno o varios contratos; en el Derecho del Trabajo, se designó con el nombre de contrato de trabajo, al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador para la prestación de su servicios mediante la retribución de dinero.

Para la Ley Federal del Trabajo, el Contrato de Trabajo, se encuentra en la parte final del artículo 20 y que se determina de la siguiente manera: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. (13)

De lo anterior se puede decir que en primer término el nombre que las partes dan al contrato que celebran no debe importar, ya que se trata única y exclusivamente del Contrato de Trabajo y no de otro, ya que de todas maneras se produce la obligación de prestar un servicio personal subordinado y de pagar un salario.

(13) Ley Federal del Trabajo.- Edit. Porrúa.- México, 1994.

En segundo término diremos que se trata de un simple acuerdo de voluntades. Precisamente el artículo 20 señala en su parte final "la prestación de un trabajo a que se refiere en su párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos", esto significa que tendrían las mismas consecuencias, la violación de una relación efectiva de trabajo, que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando este no haya generado todavía la relación.

Bién podemos decir o deducir de todo lo ya expuesto que la relación de trabajo es un término que no se opone al Contrato de Trabajo, sino que lo complementa, ya que precisamente aquella es originalmente creada aunque no siempre por un contrato, ya sea este de manera tácita o expresa, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar un salario cumpliendo con las normas de carácter social a que obliga la Ley Federal del Trabajo.

En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el Derecho Objetivo Social, consignado en la Legislación Laboral, así como el Derecho Autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a lo que ordena la Ley en prestaciones favorables al trabajador. No olvidemos que la Ley consigna garantías mínimas para todo trabajador y que estas solo pueden ser

mejoradas y nunca empeoradas o disminuidas por ningún patrón sea cual fuere la causa que utilizara para excepcionarse.

B) CONCEPTO DE MENORES TRABAJADORES.

Desglosando cada uno de los términos que comprenden nuestro concepto, tenemos primeramente:

1) Menor.- Del latín minor natus, referido al menor de edad, al joven de pocos años, al pupilo no necesariamente huérfano, sino digno de protección pues esta última voz proviene a su vez de pupus que significa niño y que se confunde con la amplia aceptación romana del hijo de familia sujeto a patria potestad o tutela. (14)

Desde el punto de vista biológico, se llama menor a la persona que por efecto del desarrollo gradual de su organismo no ha alcanzado una madurez plena, y desde el punto de vista jurídico, es la persona que por la carencia de plenitud biológica, que por lo general comprende desde el nacimiento viable hasta cumplir la mayoría de edad, la ley le restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que lo salvaguardan. (15)

(14) Diccionario Jurídico Mexicano.- U.N.A.M. Editorial Porrúa, 1993.

(15) Opus Cit.

2) Trabajador.- "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" (Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo).

Precisando el concepto, el párrafo de dicho precepto previene al efecto, que se "entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio"

De los aspectos esenciales de la noción jurídica de trabajador, recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos:

- a) La persona física
- b) La prestación personal del servicio, y
- c) La subordinación

Por lo tanto tenemos integrando estos tres elementos que:

Menores Trabajadores son aquellas personas que entre los catorce y dieciséis años de edad, están prestando

un servicio personal subordinado, a cambio de un salario. (16)

Servicio Personal.- Significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra persona o por algún procedimiento técnico. Este elemento es fundamental. Si el trabajador estuviera en posibilidad de sustituir su trabajo por medio de un útil o de una máquina de su invención, cambiaría la naturaleza del acto jurídico. Sería un alquiler y no un contrato de trabajo. (17)

La Prestación de un Trabajo Personal Subordinado, constituye el elemento principal de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en la obligación de acatar las órdenes de quién solicito sus servicios.

"La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no solo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera y al respecto Braun y Galland, nos dice en su obra Droit Du Travail, al referirse a la estructura del

(16) Barlon Valdovinos Rosalio.- Derecho Laboral . Editorial Mundo Jurídico, México, 1991. p. 102

(17) Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición, México, 1984. p. 67

Contrato de Trabajo, considera como un elemento indispensable el "trabajo personal subordinado." (18)

La conclusión anterior es lógica, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontraríamos en presencia de una tercera figura jurídica que se refiere a los intermediarios.

C) SUJETOS DE LA RELACION LABORAL.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones. (19)

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos y elementos objetivos.

Dentro de la primera clasificación encontramos que son trabajador y patrón, en la segunda podemos ubicar a la

(18) Guerrero Equerio.- Manual del Derecho del Trabajo.- Décima Quinta Edición. Edit. Porrúa. S. A. México. 1986. pag. 33

(19) Dávalos José.- Derecho del Trabajo I.- Edit. Porrúa. México. 1990.- pág. 106.

prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Primeramente se trata de que existen dos elementos en los cuales existen dos personas que tienen características diferentes, uno por tratarse del trabajador y otro por ser el patrón; para tener una visión más clara de dichos conceptos, la propia Ley nos define a la figura del trabajador, dentro de artículo 8, y nos dice que: "Trabajador es la persona física o moral, que presta a otra un trabajo personal subordinado"

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio."

Frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc. la denominación de "Trabajador" responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del Trabajo.

Ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante sus diferentes estatutos, la condición del obrero, del empleado y del trabajador.

Ahora bien el concepto de patrón la encuadra en su artículo 10 el cual a la letra señala "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (20)

En contraposición con la figura del trabajador el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de trabajo.

Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común por el contrario, la disolución física-individual, en la integración de sociedades (personas jurídicas o morales).

Es de observarse que la ley acepta como patrón tanto a las personas físicas como a las personas morales, como puede serlo una sociedad mercantil, en cambio un trabajador debe ser necesariamente una persona física, pues de acuerdo a la definición planteada por la Ley Federal del Trabajo no deja otra alternativa de que sea otro tipo de sujeto el trabajador.

(20) Opus. Cit. pag. 97

Otro elemento fundamental y dentro de los que hemos enmarcado como elementos objetivos, como ya mencionamos con anterioridad, este es la actividad que realiza una determinada persona a otra de manera subordinada, sin importar que tipo de actividad sea esta, ya que puede ser de carácter manual o de tipo intelectual, la impotancia radica en que se trata de una prestación de trabajo sea cual fuere.

La siguiente característica es la que acompaña a la prestación de trabajo y que la Ley Federal del Trabajo le ha dado el nombre de subordinación, es decir que los servicios que se prestan sea cual fuere su tipo, siempre tienen que estar bajo la dirección de la persona a la cual se le está prestando dicho trabajo, dando pie con esto a que exista una dependencia tanto de manera económica como servicial.

Diremos que el concepto de trabajo sirve para designar no un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo; en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e intrucciones vigentes de la empresa.

Por último tenemos la remuneración económica que se le denomina salario y se encuentra contenida en el artículo

82 de la propia ley conceptuándolo de la siguiente manera:
"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su propio trabajo." (21)

El Maestro Mario de la Cueva define como salario "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa, y asimismo sostiene que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado y por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo aunque no se haya determinado su monto y forma de pago del salario.

El salario es un elemento que aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo.

La remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación obrero - patronal, ya que la falta de pago no conlleva a la inexistencia del vínculo laboral, en todo caso, la falta de pago del salario da lugar a sanciones en contra del patrón incumplido.

(21) Opus Cit. pág. 21

El pago del salario es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral.

Este elemento podemos decir, permite al hombre elevarse en su vida social, además de que es un elemento generador de mejores condiciones en general para el trabajador.

Diremos en relación con los elementos antes mencionados que si no existe el primero de ellos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrón sin la prestación de un servicio no puede darse la relación laboral, ya que esta consiste en la prestación de un trabajo subordinado que presta una persona a otra mediante el pago de una retribución.

D) MENORES SIN PATRON.

El Noveno Principio de la Declaración de los Derechos del Niño, promulgada en el año de 1989, por la O.N.U., establece:

"El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, de crueldad y explotación. No será objeto de

ningún tipo de trata”;

Y además puntualiza:

“No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada: en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral”. (22)

Pero cual es la realidad, que es lo que vemos en las calles de esta gran urbe, hay niños de escasos cuatro o cinco años y ya vendiendo dulces, periódicos o simplemente pidiendo una limosna, sobre todo en los ejes viales, que ya por sí solos representan un gran peligro por la alta velocidad con que transitan los vehículos para luego tener, estos pequeños que ir y venir entre los vehículos exponiéndose a ser atropellados, o inclusive a ser robados para ser explotados o bien para traficar con sus órganos como hoy en día es moda, sobre todo en las clases media y baja, en donde no cuentan más que con los recursos necesarios para sufragar los gastos indispensables en su hogar, mucho menos para dar rápidamente con la localización de sus hijos a través del pago de gente especializada o pagar algún rescate que pudieran pedir para la recuperación de sus menores.

(22) Patón, John.- “Las Naciones Unidas”. Enciclopedia de los Niños. Editorial Everest. 2a. Edic. Vol.7. León (España), 1991, p. 513

"En los países subdesarrollados los niños y niñas que llegan a las escuelas enfrentan serios problemas para proseguir con sus estudios. El ausentismo escolar es muy elevado. Las familias pobres tienen problemas económicos y ponen a trabajar a los hijos para aumentar sus ingresos, retirándolos de las actividades escolares. Esta situación es particularmente grave en el ámbito rural, pero también se observa en la zonas urbanas". (23)

Muchos niños (varones y mujercitas), se ven obligados a ganarse la vida, aunque sea vendiendo baratijas en la banqueta.

"Diariamente se violan flagrantemente los derechos del niño, simplemente en el área metropolitana un millón doscientos mil pequeños son explotados o se ven obligados a trabajar para contribuir al sostenimiento de su familia, del cual el 35% desertó de la educación secundaria y el resto no concluyó la educación primaria"

Este desolador panorama se agigantará en los próximos años, con el constante cierre de pequeñas y medianas empresas, pues incrementará escandalosamente el desempleo y

(23) Torres Barreto, Arturo.- Et. Al.- Historia 1. Educación Media Básica. Asignaturas. Edit. Santillana. 7a. Edic. México, 1993. p. 73.

numerosos niños y adolescentes tendrán que trabajar en lo que sea para aportar dinero en sus hogares.

Los Sociólogos de la Universidad Nacional. Marcos Durán, Oscar Basurto, Gilberto Maldonado y el Psicólogo Raúl Siles, coincidieron en lo anterior, quienes denunciaron que la gran metrópoli de la Ciudad de México, ocupa el deplorable primer sitio en Latino América, en violación de los Derechos Humanos de los jovencitos, estimando que de cada diez muchachos, entre seis y dieciséis años de edad, cuatro han abandonado la escuela para laborar en las más disimulas actividades y dos más se esfuerzan por trabajar y estudiar al mismo tiempo. (24)

La mayoría de estos niños presentan cuadros agudos de desnutrición, anemia, debilidad mental y están propensos a contraer diversas enfermedades por la raquitica alimentación que proporcionan a su organismo.

Diversos son los motivos que obligan a los menores a trabajar en las calles, no solo en el Distrito Federal, sino también en el interior de la República.

(24) Periódico " La Pensa". México. D. F. Lunes 26 de Abril de 1993, pp. 2 y 48.

E) ELEMENTOS DE VALIDEZ DE LA RELACION Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL.

El contrato de trabajo para su validez, requiere de un conjunto de elementos internos y externos reconocidos respectivamente bajo la denominación de presupuestos y requisitos.

Como presupuesto del contrato de trabajo tenemos primeramente la capacidad de las partes y en segundo lugar la licitud en el objeto.

Como el acuerdo de voluntades de las que lo celebran, como agentes capaces, estos elementos externos o extrínsecos que lo integran en la relación jurídica que el conocimiento proporciona son:

EL CONOCIMIENTO Y LA CAUSA.

Entre estos elementos no debe ser incluida la forma, pues no se prescribe por la ley para el contrato de trabajo, salvo en el trabajo marítimo. En síntesis se puede decir que la validez del Contrato de Trabajo, requiere el consentimiento de personas capaces declarado para la realización de una actividad lícita y posible en los límites de su función económica - social.

La persona capaz, su consentimiento libre, el objeto y la causa lícita, serían los elementos esenciales de la validez del Contrato de Trabajo.

A estos elementos, referidos comunmente por los tratadistas, se puede agregar el de legitimación o legitimidad, una vez que este concepto se comprenda, la idoneidad negocial específica, ciertas personas, en efecto, no pueden celebrar contratos que tengan por objeto, la obligación de prestar ciertos servicios. Algunos autores consideran, inaptitud para celebrar dichos contratos, una incapacidad especial y otros una restricción proveniente de la idoneidad del objeto.

Al lado de los elementos esenciales pueden ser alineados los accidentales, asimismo llamados porque solo figuran en ciertas declaraciones de voluntad, tales son:

LA CONDICION Y EL TERMINO.

Estos elementos accidentales contenidos en la declaración de voluntad, tendrá efectos subordinados al acontecimiento futuro.

El Contrato de Trabajo puede tenerlos a unos o a los otros para su limitación de eficacia en el tiempo.

La incapacidad puede ser de cualquiera de los contrayentes, tanto del empleador como del empleado, por lo que son absolutamente incapaces de estipular contrato de trabajo a los menores, los psicopatas, los que no pudieran expresar su voluntad.

El otro presupuesto de validez de contrato de trabajo es la Idoneidad de su Objeto; ha de ser lícito, en primer lugar, es decir, tener objeto admitido en el orden jurídico y producir efectos que no sean contrarios a la Ley, su objeto, además, no debe ser contrario a lo que son las buenas costumbres, y debe ser posible, no puede ser válido, evidentemente, un contrato que tenga por objeto la realización de una actividad imposible. La imposibilidad resulta casi siempre una prohibición legal.

Aceptando la distinción de la doctrina moderna entre capacidad y la legitimación y su aplicación en el Derecho del Trabajo, en que se fija con mayor precisión ciertas situaciones de invalidez en los actos vinculatorios que se practicaban en el área de esa disciplina jurídica. Toda persona capaz puede obligarse por un contrato de trabajo, que tenga objeto lícito. Más esa amplitud general para vincularse por ese negocio jurídico sufre limitaciones en relación con la celebración del contrato de trabajo con determinado objeto y por parte de ciertos individuos.

Es el que verifica en relación con las mujeres, el intento de protegerlas, la ley prohíbe que trabajen en industrias insalubres o peligrosas, en consecuencia no están legitimados a celebrar contrato de trabajo quienes tengan por objeto la prestación de servicios en tales actividades económicas.

De lo anterior se desprende que el contrato de trabajo es un instrumento jurídico del que disponen los hombres para la legislación de sus relaciones de producción.

F) NULIDAD DE LA RELACION Y DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 50. establece:

"Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I.- Trabajos para niños menores de catorce años.

Hay que interpretar este artículo en el sentido de que el menor de esta edad no puede ser sujeto de una relación

laboral, es decir, no tiene capacidad jurídica para ser parte de un contrato de trabajo:

Inclusive, se establece una nulidad absoluta de una relación laboral en la que el trabajador sea menor de edad, pues es un requisito indispensable de validez de la relación laboral que el menor haya cumplido los catorce años.

Sin embargo, según se desprende de la lectura del mismo artículo, esta nulidad no privará de sus derechos al menor pues claramente dice: "Ni impedirá el goce y el ejercicio de sus derechos".

Un empleador no podrá sustraerse a la obligación de pagar al menor de catorce años una indemnización por riesgo de trabajo por alegar que la relación laboral fué nula y que por lo mismo no tendrá ningún efecto. No será nula en el sentido de que ya no subsistirá en lo futuro, es decir, el menor ya no tendrá que trabajar, pero todas las prestaciones generadas durante el tiempo que trabajo serán válidas y exigibles.

El Lic. Néstor de Buen, nos dice al respecto: "En realidad, el problema de los actos nulos es, ciertamente, delicado. La regla, en nuestro conocimiento, podrá expresarse diciendo que el acto nulo dejará de surtir efecto

hacia el futuro a partir de la nulidad, pero no retroactivamente si con ello se afectan intereses de los trabajadores."

El Maestro Mario de la Cueva, nos da la misma solución al decir al respecto lo siguiente: "La nulidad se asimila a la rescisión, puesto que su efecto es poner fin, para el futuro, a la relación de trabajo.

Por otro lado, si el patrón descubre que empleó a un menor de catorce años cuando este ya rebasó esta edad, no podrá separarlo del trabajo, pues al tener la edad mínima establecida por la Ley la causa de nulidad desaparece inmediatamente.

G) LA JORNADA DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 177 establece para los menores de dieciséis años, una jornada especial, misma que no podrá exceder de seis horas y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Se otorgará al menor una hora de reposo por lo menos entre los distintos periodos.

El legislador atendió a la necesidad de limitar la jornada de trabajo de los menores, que ha sido desde los

inicios uno de los principales objetivos de quienes han luchado por los menores que trabajan.

El establecimiento de una jornada reducida para el menor, tuvo como motivo principal, protegerlo tanto física como psíquicamente y así permitir su desarrollo normal, pues cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes aumenta, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y quebranta su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y la extenuación provocan otros males cuyas consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales.

"Largas jornadas de trabajo llevan al uso de estimulantes de diversas clases, entre las que se encuentra en primer lugar el alcohol". (25)

**H) DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON Y DEL MENOR.
TRABAJADOR.**

En el derecho del trabajo la autonomía de la

(25) Cabanellas de Torres, Guillermo. Alcalá Zamora Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Edit. Heliasta, Buenos Aires. 1972, Tomo II, pág. 96.

voluntad tiene una vigencia relativa.

La relación laboral esta regulada por las disposiciones establecidas por el legislador y que pretende contemplar las diversas.

Las obligaciones, "son resultados, parte o contenido de una orden general de relaciones de derecho establecidas, desde luego más permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos y de mero interés individual..." como los que persigue la obligación especial, según palabras de Felipe Sánchez Román.

La razón por la que en el Derecho del Trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en que la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigo, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación, por la notable desproporción de fuerzas de uno y otro sujetos, por lo que el legislador interviene para nivelar de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse el patrón y el trabajador.

El artículo 180 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece, "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

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

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

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

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

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

C A P I T U L O C U A R T O

IV.- C R E A C I O N D E U N A P R O C U R A D U R I A F E D E R A L P A R A L A D E F E N S A D E L M E N O R T R A B A J A D O R .

- A) A U T O R I D A D E S Q U E I N T E R V I E N E N E N L A A P L I C A C I O N D E L A S L E Y E S D E L T R A B A J O .

- B) L A P R O C U R A D U R I A D E L A D E F E N S A D E L M E N O R . S U I N T E G R A C I O N .

- C) F U N C I O N E S E S P E C I F I C A S D E L A P R O C U R A D U R I A D E L A D E F E N S A D E L M E N O R .

- D) R E S O L U C I O N E S D I C T A D A S P O R L A P R O C U R A D U R I A D E L A D E F E N S A D E L M E N O R .

- E) C O E R C I B I L I D A D E N L A A P L I C A C I O N D E D I C H A S R E S O L U C I O N E S .

- F) C O N S E C U E N C I A S J U R I D I C A S - E C O N O M I C A S Y S O C I A L E S , E M A N A D A S D E L A A P L I C A C I O N D E D I C H A S R E S O L U C I O N E S .

- G) L A O R G A N I Z A C I O N I N T E R N A C I O N A L D E L T R A B A J O .

IV.- CREACION DE UNA PROCURADURIA FEDERAL PARA LA DEFENSA DEL MENOR TRABAJADOR.

Considerando que existe un complejo e irracional abuso entre relaciones obrero - patronal, es necesario la exigencia para el perfeccionamiento de los intereses juridicos y administrativos, destinados a tutelar los derechos de los niños que trabajan, dando lugar a aplicación de medidas necesarias para proteger en lo inmediato las actividades económicas de los niños de familias de escasos recursos, cuya aportación es considerada indispensable.

Por otra parte, la limitación del trabajo de los niños, encausando un objetivo en materia del trabajo de menores, como lo es la eliminación total de esta practica, claro como un objetivo a cumplir a mediano o largo plazo, y como arranque para fortalecer el sistema de inspección del trabajo mediante la promoción de la reglamentación y medidas de control adecuados y sobre todo con la ayuda de todos aquellos sectores que de una u otra forma interactuan en las relaciones con estos pequeños trabajadores, que al iniciarse en la lucha ilegal y al someterse al abuso de los empleadores, renuncian por siempre al derecho de vivir su etapa de la niñez, con todas aquellas ilusiones, alegrías y privilegios que les da el simple hecho de ser niños, para

saltar la etapa que les corresponde y empezar a ser los hombres que tienen la obligación de llevar el sustento a sus hogares.

Mediante la lucha perseverante de este objetivo se obligaría a vigorizar la acción tutelar de las autoridades del trabajo en todo el país y además introducir reformas que tiendan a penalizar la actividad de los patrones y de los mismos padres de familia que hacen uso y abuso de aquellos inocentes que prestan sus servicios y con esto evitar las infracciones que en materia laboral se puedan cometer.

La Procuraduría Federal para la Defensa del Menor Trabajador, se crea como un organismo representante y tutelar de los Derechos del Menor Trabajador, ante todas las Autoridades del País, representando los intereses de esta población trabajadora. mediante recursos, trámites o gestiones que procedan, encaminadas a evitar las infracciones que puedan cometerse a las normas laborales, delimitando el alcance de las atribuciones que la misma ley le confiere a esta dependencia.

Será una instancia gratuita coadyuvante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la que podrán acudir tanto autoridades como todos aquellos particulares que interesados en ayudar en la lucha por la sobrevivencia de

nuestra población infantil y así poder cumplir con los objetivos que se ha fijado como meta.

A) AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA APLICACION DE LAS LEYES DEL TRABAJO.

De conformidad a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional y el artículo 523 de la Ley Reglamentaria del Apartado "A", la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones a:

1.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

CORRESPONDE EL DESPACHO DE LOS SIGUIENTES ASUNTOS, ENTRE OTROS:

1.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123, y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

2.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas;

3.- Intervenir en los Contratos de Trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el

extranjero. en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores.

4.- ... (Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal). (26)

II.- SECRETARIAS DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO Y DE EDUCACION PUBLICA.

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. (Art. 49 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal). (27)

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

La Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. (28)

(26) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.-
Editorial Porrúa. México 1993.

(27) Opus Cit.

(28) Opus Cit.

**III.- AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS,
Y A SUS DIRECCIONES O DEPARTAMENTOS.**

IV.- PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

1.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo;

2.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato ; y

3.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas. (29)

**V.- SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO.**

TENDRA LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:

1.- Estudiar y promover la generación de empleos;

2.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

(29) Opus. Cit.

3.- Organizar, promover y supervisar la capacitacion y el adiestramiento de los trabajadores; y

4.- Registrar las constancias de habilidades laborales. (30)

VI.- A LA INSPECCION DEL TRABAJO.

SUS FUNCIONES SON:

1.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

2.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera mas efectiva de cumplir las normas de trabajo;

3.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

4.- Realizar los estudios y copiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonia de las relaciones entre trabajadores y patronos; y

(30) Opus Cit.

5.- Las demás que le confieran las leyes.

VII.- COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

Dentro de sus objetivos se encuentra la investigación de los aspectos económicos del país. estudiar los cambios que se hayan observado en las diversas entidades económicas, las variaciones en el costo de la vida por familia, y las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales, con el propósito de fijar los salarios mínimos generales para el campo y profesionales.

VIII.- COMISION NACIONAL PARA LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Esta comisión se integrará y funcionará para determinar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores, así como proceder a su revisión.

(31)

IX.- JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION.

DICHAS JUNTAS TENDRAN LAS FUNCIONES SIGUIENTES:

1.- Actuar como instancia conciliatoria

(31) Opus Cit.

potestativa para los trabajadores y los patrones;

2.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

3.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

4.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

5.- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

6.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o

Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

7.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores, y

8.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes. (32)

X.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de competencia federal, que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, con excepción de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la

(32). Ley Federal del Trabajo. (Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa. 1988.

industria y de las actividades expedida por la Secretaría del Trabajo y previsión Social.

XI.- EL PLENO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

TIENE LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES SIGUIENTES:

1.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

2.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta.

3.- Conocer del Recurso de Revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.

4.- Uniformar los criterios de la resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

5.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.

6.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

7. Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Especiales podrán establecer por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

LAS JUNTAS ESPECIALES

TIENEN LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES SIGUIENTES:

1.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

2.- Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

3.- Practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de las indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

4.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en Ejecución de los laudos;

5.- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

6.- Las demás que le confieran las leyes. (34)

XII.- EL JURADO DE RESPONSABILIDADES.

Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes.

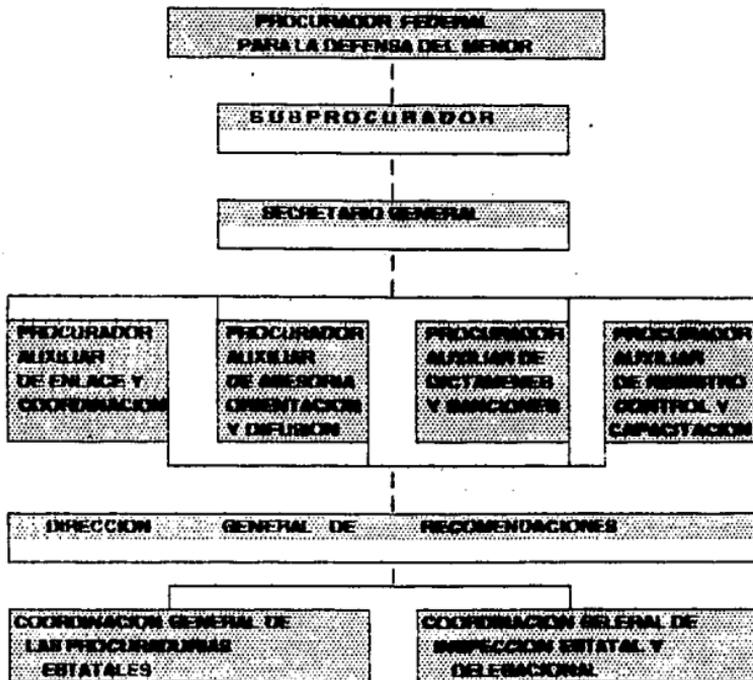
El Jurado o Tribunal de Responsabilidades de los Representantes del Capital y del Trabajo constituye un órgano jurídico autónomo de carácter social, cuya función es la de imponer sanciones administrativas a unos y otros. Al aplicar sanciones mediante proceso, resalta su naturaleza de Tribunal de Jurisdicción administrativa. Sus resoluciones son inapelables, no admiten ningún recurso; por lo que sólo pueden impugnarse por medio del juicio de amparo indirecto, ante el Juez de Distrito Competente. (35)

(34) Opus. Cit.

(35) Opus. Cit.

B. LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL MENOR.

SU INTEGRACION.



C) FUNCIONES ESPECIFICAS DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL MENOR.

AL PROCURADOR FEDERAL CORRESPONDERA:

Coordinar y dirigir las funciones de la dependencia, realizando la planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación de sus actividades de acuerdo a las disposiciones legales reglamentarias aplicables.

Ejercer las funciones que son de su competencia de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interior y en las disposiciones legales aplicables.

AL SUBPROCURADOR CORRESPONDERA:

Acordar con el Procurador Federal el despacho de los asuntos que le encomiende.

Desempeñar las comisiones que le confiera el Procurador e informarle sobre el desarrollo y resultado.

Evaluar las áreas adscritas a la Procuraduría y proponer al Procurador Federal, la delegación de facultades en servidores subalternos.

Apoyar al Procurador en la promoción, conducción, coordinación, vigilancia y evaluación de las actividades de la Procuraduría proponiendo la adopción de medidas a fin de obtener mayor eficacia de dichas actividades.

SECRETARIO GENERAL.

Vigilar el cumplimiento estricto de las disposiciones legales y administrativas en todos los asuntos de su competencia, en las áreas que tengan adscritas y coordinar entre ellas sus respectivas labores para obtener un mejor desarrollo en las mismas.

Proporcionar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la información y elementos que esta integra, a fin de someter a su consideración los proyectos de iniciativas de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y ordenes relativos a las materias en que tenga competencia.

Elaborar proyectos de creación, modificación y reorganización de las Unidades a su cargo y proponerlos al Procurador Federal para la Defensa del Menor Trabajador.

Asesorar al Procurador en todos aquellos asuntos que le sean solicitados.

PROCURADOR AUXILIAR DE ENLACE Y COORDINACION.

Elaborar estudios y proyectos fijando las estrategias, líneas de acción y planeación para el mejoramiento de los derechos del menor trabajador.

Promover y fomentar las actividades, sociales, culturales y recreativas, destinadas a delimitar las incidencias en las actividades laborales de los menores.

Estudiar en coordinación con las dependencias del Ejecutivo Federal competentes, las políticas tendientes a regular la incidencia y estadísticas de labores en los menores trabajadores.

Promover la integración de los órganos de colaboración ciudadana, en los términos de los reglamentos y disposiciones aplicables.

PROCURADOR AUXILIAR DE ASESORIA, ORIENTACION Y DIFUSION.

Asesorar jurídicamente a las Unidades Administrativas y a los Organos Desconcentrados, así como a las Entidades Federativas, y personas en general, sobre los fines que

persigue la Procuraduría Federal para la Defensa del Menor Trabajador.

Asesorar técnicamente en asuntos de su especialidad a los funcionarios que integran los distintos organismos.

Proporcionar información, datos o cooperación técnica y legal que le sea requerida por otras dependencias del Ejecutivo.

Elaborar y mantener actualizado un programa de comunicación social en donde se establezcan los lineamientos para garantizar la recepción fluida de la opinión pública como la proyección adecuada de los mensajes, destinados a la Protección del Menor Trabajador.

Dirigir, administrar y operar los medios de difusión masiva de que dispongan las unidades administrativas de este organismo.

Realizar encuestas sobre opiniones y necesidades de la población a fin de lograr los objetivos que esta Procuraduría se ha fijado.

Realizar campañas para obtener recursos de los particulares y otorgar becas económicas a los niños, previo

estudios socio-económicos que se realice.

PROCURADOR AUXILIAR DE DICTAMENES Y SANCIONES.

Dictaminar sobre las sanciones que deberán imponerse por infracciones a las normas contenidas en las leyes o reglamentos que expida la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Imponer las sanciones que habrán de aplicarse por infracciones a las leyes del trabajo.

Acordar con su superior inmediato la resolución de los asuntos cuya tramitación se encuentre dentro de la competencia de la Unidad a su cargo.

Evaluar las diferentes medidas de aplicación de las sanciones a fin de observar que su cumplimiento obligue al infractor a no reincidir en sus infracciones.

Fijar el procedimiento para la aplicación de las sanciones que deberán aplicarse según se trate de acciones primarias o se trate de reincidencias.

PROCURADOR AUXILIAR DE REGISTRO , CONTROL Y CAPACITACION.

Llevar y mantener actualizado un padrón de todas las empresas y establecimientos a fin de tener integrados los centros de trabajo y poder realizar las inspecciones, que permitan detectar las violaciones e infracciones a la ley laboral.

Registrar y clasificar las demandas y peticiones ciudadanas, así como la de los organismos coadyuvantes, a fin de detectar las áreas que propician las actividades de los menores.

Establecer Centros de Capacitación y Adiestramiento a fin de encauzar, en los casos estrictamente justificados, la preparación que los menores necesiten para una vez obtenido el permiso que la propia Ley del Trabajo requiere, puedan desempeñar alguna actividad, con las bases y técnicas necesarias para el buen desarrollo laboral.

DIRECCION GENERAL DE RECOMENDACIONES.

Definir y unificar criterios jurídicos en la interpretación y aplicación de normas, así como respecto a las resoluciones que emitan los países que participan en la Organización Internacional del Trabajo, o cualquier otro criterio.

Actuar como Organó de consulta , sistematizar y difundir los criterios de interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas que norman el funcionamiento de la Procuraduría Federal para la Defensa del Menor Trabajador.

Establecer un seguimiento de la aplicación de recomendaciones que emita esta Dirección.

COORDINACION GENERAL DE INSPECCION ESTATAL Y DELEGACIONAL.

Ordenar y practicar visitas domiciliarias de inspección a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley.

Ejercer las atribuciones de vigilancia e inspección sobre la observancia de infracciones o violaciones de la legislación laboral.

Coordinar la realización de reuniones de trabajo con los inspectores estatales y delegacionales y llevar el seguimiento de trabajo establecido, con el propósito de detectar desviaciones y proponer acciones correctivas.

COORDINACION GENERAL DE LAS PROCURADURIAS ESTATALES Y DELEGACIONALES.

Elaborar programas de Descentralización y Desconcentración para el mejor funcionamiento de la Procuraduría Federal para la Defensa del Menor Trabajador.

Vigilar y comprobar el cumplimiento por parte de las Unidades administrativas desconcentradas en la entidades federativas y delegacionales.

Apoyar y asesorar a las áreas desconcentradas, tendientes a incrementar eficiencia y eficacia de sus acciones.

Determinar las características y ubicación que deberán tener las procuradurías estatales y delegacionales a fin de optimizar los programas y fines que tiene encomendados.

D) RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA PROCURADURIA FEDERAL PARA LA DEFENSA DEL MENOR TRABAJADOR.

Las resoluciones que dicte la Procuraduría serán emitidas por la Subprocuraduría Auxiliar de Dictámenes y Sanciones con aprobación del Área inmediata superior, que en este caso corresponderá al Secretario General, quién resolverá:

- 1) La terminación de la relación de trabajo con el

menor trabajador.

2) El pago de los salarios adecuados y correpondientes al vigente en el lugar en que ocurra, desde su inicio y hasta dictada la resolución correspondiente.

3) El pago de los gastos médicos en caso de haberse comprobado, que fueron víctimas de accidentes o enfermedades profesionales o el pago de la indemnización correspondiente en caso de la pérdida de algún órgano conforme a la ley federal del trabajo.

4) En el caso de la utilización del menor en trabajo nocturno industrial se hará el mismo pago correspondiente al salario mínimo general vigente, en el lugar, pero en un 200%, desde el momento de inicio de la relación laboral hasta el momento en que se dicte la resolución emitida por la misma Procuraduría Federal para la Defensa del Menor Trabajador.

5) En los casos en que los menores se desempeñen como empaquetadores de tiendas de servicio, se aplicará un arresto administrativo que podrá ser de treinta y seis a setenta y dos horas, así como una multa.

6) En el caso de encontrar niños abandonados o que

se encuentren trabajando sin que se compruebe que la relación que tenga con algún familiar o tutor, se denunciará ante el Ministerio Público, canalizando al menor a la Institución correspondiente.

7) En la relaciones de trabajo en que el menor haya sido empleado con jornadas diarias excesivas, se pagará hasta un 300% las horas rebasadas a la jornada mínima permitida.

8) Tratándose de industria familiar se sancionará con arresto, al padre o tutor, que haya utilizado su mano de obra, así como la presentación ante el Ministerio Público, a fin de que ejercite la acción penal correspondiente.

9) En todos los casos las sanciones aplicables a los patrones, por las infracciones a las normas sobre el trabajo de menores consistirá en una multa equivalente de:

- 3 a 155 veces el salario mínimo vigente.
- 155 a 200 veces el salario mínimo vigente.
- 200 a 300 veces el salario mínimo vigente.
- 300 a 400 veces el salario mínimo vigente.
- 500 a 1000 veces el salario mínimo vigente.
- 1000 a 5000 veces el salario mínimo vigente.

Dependiendo su aplicación de las circunstancias y/o

gravedad de la falta cometida en cada caso en particular.

E) COERCIBILIDAD EN LA APLICACION DE DICHAS RESOLUCIONES.

La creación de la Procuraduría Federal para la Defensa del Menor Trabajador, como organismo autónomo, permitirá resolver, emitir y ejecutar sus propias resoluciones a fin de que directamente pueda vigilar la inmediata y estricto cumplimiento que surja de cada uno de los casos que conozca.

Asimismo sus resoluciones serán dictadas con carácter de inapelables, no admitiendo ningún recurso, en virtud de crearse como dependencia de rango y autonomía suficiente para volver mas eficaz la Tutela de los Menores Trabajadores en sus actividades que han tenido hasta la actualidad poca o nulas medidas coercitivas haciendo así, posible salvar a nuestros niños, a nuestros hombres del mañana.

F) CONSECUENCIAS JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES EMANADAS DE LA APLICACION DE DICHAS RESOLUCIONES.

"EL PUNTO IMPORTANTE A DESTACAR ES QUE NOS INTERESA,

SI LOS VALORES DE LOS MENORES SON MODERNOS O TRADICIONALES, LO QUE EN VERDAD CONSTITUYE EL PROBLEMA ES LA SUPERVIVENCIA , QUE SE HACE NECESARIO RESOLVER" (36)

Mediante la aplicación de las medidas emitidas y ejecutadas por la Procuraduría Federal para la Defensa del Menor Trabajador, permitirá en primera instancia crear una conciencia asegurada por la legislación y la reglamentación, teniendo como objetivo principal, protegerlos contra toda clase de explotación, es decir, evitar que trabajen y puedan poner en peligro su desarrollo físico, psíquico y social.

Desde este punto de vista la reglamentación de estas disposiciones, pretende lograr la real y efectiva tutela de los niños, dejando por fin que quede en meras formulas románticas y metas inalcanzables.

En su aspecto económico ciertamente debemos tener en cuenta que las características económicas en que se encuentra el país, imposibilitan al Estado asumir la responsabilidad directa de resolver en forma total el problema de los menores, por lo que la solución a este problema podría lograrse primeramente con la colaboración de las dependencias oficiales y con la creación de los centros de trabajo y capacitación infantil que la misma procuraduría instituye.

(36) Mendelievich, Elias. El Trabajo de los Niños. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1980.

Contribuiría mediante la aportación económica generada por su trabajo de aprendiz, a tener un medio de ayuda para subsistir. Además otra consecuencia generada a través de la creación de esta procuraduría, sería fomentar la conciencia social del país, para allegar recursos de particulares, a este organismo, a través de campañas destinadas a otorgar becas económicas, que les garantice una subsistencia segura y duradera en tanto adquieren la edad permitida para ser sujetos de una relación laboral, y a volver por consiguiente a la aulas a cumplir con la educación obligatoria que nuestra Carta Magna a elevado acertadamente hasta el nivel de secundaria, y al no tener que lanzarse a buscar trabajo por la necesidad, por lo que todo esto redundaría en alcanzar la posibilidad de ser en un futuro hombres y mujeres con un preparación técnica o profesional, salvador así por consecuencia de la mediocridad, el abandono y la explotación.

G) LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo es una institución intergubernamental en la que participan más de 70 países miembros.

Surge este organismo como una respuesta a la enorme explotación de que eran objeto los trabajadores de los estados industrializados.

En 1919, el Tratado de Versalles, pone fin a la Primera Guerra mundial y crea asimismo la OIT, estipulando en su artículo 427:

"Cada Estado deberá organizar un servicio de inspección a fin de asegurar la aplicación de las leyes y los reglamentos para la protección de los trabajadores".

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como representantes de los estados, participan en su obra y desde su fundación ha quedado asociada a las Naciones Unidas, desde el año de 1946, en calidad de organismo especializado.

Su misión consiste en promover la justicia social en el mundo reuniendo informaciones relativas a los problemas del trabajo, encargándose de la difusión de las mismas; establecer normas internacionales y controlar su aplicación en los distintos países del mundo que son miembros.

Ejerce igualmente actividades de carácter concreto y presta asistencia técnica para la realización de programas de

desarrollo social y económico.

La organización comprende lo siguiente dentro de su estructura.

LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Órgano Supremo de la Organización, que constituye en cierto modo un parlamento mundial en el que se discuten las cuestiones sociales. Cada estado miembro se hace representar en las reuniones anuales por dos delegados gubernamentales, un delegado de los trabajadores, cada uno de ellos participa en los debates y vota en forma independiente permitiendo así a las partes interesadas exponer ampliamente sus puntos de vista, respecto de un tema o asunto en particular.

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Secretaría de la Institución, que reúne y estudia la documentación que recibe de todo el mundo y edita numerosas publicaciones en distintos idiomas. El personal de la oficina se compone de expertos de diversas nacionalidades, cuyos conocimientos y experiencia pueden ser utilizados por todos los estados miembros de la organización. Las oficinas cuentan con agencias y corresponsales en numerosos países.

Las normas internacionales adoptadas por la

conferencia en materia de trabajo. revisten la forma de tratados internacionales llamados convenios y recomendaciones.

En el año de su fundación, la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera sesión adopta:

La recomendación num. 5 sobre la inspección de trabajo que insta a establecer lo antes posible. " no solamente un sistema que asegure una inspección eficaz de las fábricas y los talleres, sino además un servicio público especialmente dedicado a proteger la salud de los obreros"

Por otra parte fija en catorce años la edad mínima de ingreso al trabajo industrial y el Convenio núm. 8 sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria.

Los convenios sobre trabajo de los menores suceden para cubrir todos los sectores de la actividad:

- En 1920 y 1921 sobre el trabajo marítimo, convenio núm. 7, 15 y 16.

- En 1921 la agricultura, convenio num. 33.

- En 1937 y 1969, trabajo subterráneo, convenios núms. 59 y 123.

- En 1959 la pesca, convenio núm 112.

- En 1973, la Conferencia de la OIT, adopta el convenio núm. 138, sobre la edad mínima, que deberá reemplazar gradualmente a los instrumentos existentes aplicables a sectores limitados, para favorecer la abolición total del trabajo infantil.

- En la misma época, se adoptan cuatro nuevas recomendaciones sobre la inspección del trabajo.

- Sobre los principios generales para la Organización de la inspección del trabajo, en 1923.

- Sobre la inspección del trabajo de la gente del mar, en 1926.

- Sobre la inspección del trabajo en la construcción, en 1937.

- Sobre la inspección del trabajo de los trabajadores indígenas en 1939.

- El año de 1947, es una fecha clave para la inspección del trabajo, ya que en ese año se concretan casi 30 años de esfuerzos con la adopción de:

El convenio núm. 81 y la recomendación núm. 81 sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio;

El convenio núm. 85, sobre la inspección del trabajo en las minas y los transportes.

Finalmente, en 1929, se pone la última piedra, con la adopción del convenio núm. 129 y la recomendación núm. 133 sobre la inspección del trabajo en la agricultura.

Actualmente las normas básicas considera explícitamente que la inspección del trabajo tendrá a su cargo asegurar la aplicación de las disposiciones legales relativas en particular al empleo de los niños y adolescentes.

Además encontramos disposiciones en numerosos convenios y recomendaciones que prevén la implantación de un sistema de inspección para asegurar la aplicación de medidas preconizadas.

La Conferencia Internacional del Trabajo en su informe de 1964, el Director General Declaró "Una legislación laboral sin inspección constituye un ensayo teórico de ética

más que una disciplina social obligatoria". (37)

En ese mismo año la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones resaltaba en su informe "La existencia de una inspección del trabajo eficaz constituye la mejor garantía de que las normas nacionales e internacionales del trabajo sean respetadas, no solamente dentro de la legislación, sino también en los hechos y en el año de 1925 en sus últimos estudios conjuntos insistió en los términos siguientes:

"Una legislación social, por muy avanzada que sea, corre el riesgo de convertirse en letra muerta sino existe en el país un sistema de inspección del trabajo encargado de controlar su aplicación".

Indudablemente las normas internacionales del trabajo han desempeñado favorablemente su función de incitación , ya que en casi todos los países la Inspección del Trabajo está encargada de hacer que se respeten las disposiciones legales que fija una edad mínima de ingreso en el trabajo y que reglamentan los trabajos peligrosos, el trabajo nocturno y la duración del trabajo de los niños.

(37) La Inspección del Trabajo Infantil.- Servicio de Admón. del Trabajo. Documental No. 31. Oficina Internacional del Trabajo.- Ginebra. 1992. Première Edition. 2

Los encargados de aplicar las leyes tutelares y los inspectores del trabajo de países en desarrollo concientes de que el trabajo infantil es una cuestión de supervivencia para el menor y su familia, saben perfectamente que resulta de la situación de pobreza y que la pobreza no puede eliminarse por decreto.

No ignoran que la ilegalidad que persiguen es producto de, por un lado, una demanda de empleo de los menores para obtener un ingreso de subsistencia y además de una oferta de un trabajo poco calificado y barato. Porque que para las empresas que integran un mercado de escaso poder adquisitivo y a las que les resulta difícil pagar los salarios oficiales, creando así esas fuentes en las que los trabajadores menores que son dóciles se ven obligados a aceptar en silencio, los salarios, condiciones de trabajo, inestabilidad e inseguridad que les ofrecen.

Los mismos padres de los menores que trabajan, han tenido que laborar desde muy jóvenes y contados han podido asistir a la escuela. Estos padres, al ver que muchos adultos instruidos pero desempleados o subempleados, consideran que es mejor que sus hijos aprendan un oficio, en vez de asistir a la escuela, además piensan que la ayuda que aportan los menores trabajando en el campo, en el comercio, en la artesanía o en los hogares, no es un trabajo, sino

aquel que realizan los adultos en empresas industriales.

Estas causas extremas relacionadas con el entorno económico y cultural, hacen en definitiva que los inspectores del trabajo que tratan de aplicar las leyes que protegen a los menores que trabajan, se enfrenten ante un muro de incomprensión que muchos prefieren renunciar a enfrentarse solos a la resistencia económica y cultural y deciden dedicarse a otros trabajos, como solucionar conflictos individuales y colectivos que les presentan los sindicatos.

Por otra lado están las causas internas del sistema de protección de los menores, en la que existe para los inspectores del trabajo, la obligación de hacer respetar leyes sobre la edad mínima de ingreso al trabajo, pero existen limitaciones para que los menores asistan a la escuela independientemente que se encuentren saturadas, ya que los padres no pueden pagar los gastos que implica que sus hijos asistan a la escuela. La limitación en la duración de la jornada de trabajo están ideadas a fin de que puedan los menores asistir a la escuela y aprendan un oficio. Ciertas legislaciones prevén largas listas de trabajos prohibidos para los menores, pero ¿Acaso los establecimientos médicos, los padres, profesores, informan al inspector del trabajo cuando los menores son víctimas de accidentes o enfermedades profesionales?

La falta de relaciones entre las instituciones encargadas de proteger a los menores lleva a la incoherencia, la ineficacia y a la disolución de responsabilidades.

Sin lugar a duda una adecuada coordinación "dejaría ver al inspector lo que verdaderamente está oculto, percibiendo únicamente la punta del iceberg, o si se prefiere la punta del hipopótamo", ya que la parte más importante del trabajo de los menores se encuentra oculta y está en el trabajo familiar no remunerado, en el trabajo a domicilio, en las zonas rurales, en los pequeños talleres, en las explotaciones agrícolas, en las construcciones alejadas, y todo este trabajo no está protegido por la ley, por lo que constituye un trabajo invisible fuera de la competencia de la inspección del trabajo, dado que todo aquello que no está prohibido está permitido, por lo que nos encontramos con una contradicción flagrante, no se puede proteger a los menores más desposeídos y más expuestos, si al inspector se le impide tener acceso a todos estos lugares. (38)

En el sistema de inspección del trabajo, la causa más evidente es la carencia de recursos, y esta pobreza se manifiesta en la ausencia de vehículos, falta de documentación jurídica y técnica y la existencia de locales inapropiados, además los propios inspectores son escasos para

(38) Opus Cit. pág. 9

cubrir todas las empresas del sector estructurado, ni contar a los pequeños talleres, ni mucho menos a las zonas comprendidas en el campo y por último existe una causa que debilita aún mas la intervención de la inspección del trabajo, la falta de formación correspondiente a las tareas asignadas y la falta de ayuda de expertos y especialistas.

La inspección del trabajo se regula de manera diversa por ejemplo, en ciertos países de America Latina se confia a un solo órgano especializado lo relativo a la inspección del trabajo infantil, mientras que en otros países existen 16 servicios distintos de la inspección del trabajo que son competentes para velar por la aplicación de la legislación laboral.

Asimismo se considera una hipótesis a saber "Que la ineficacia de la acción inspectora del trabajo tiene su origen en la falta de coordinación entre los diferentes organismos de inspección del trabajo o entre entidades centrales y periféricas.

En los sistemas de inspección del trabajo y la organización administrativa adoptados por los diferentes países, cualesquiera que estas sean se observa la misma dificultad para diseñar métodos apropiados para intervenir en la compleja forma que toma el trabajo infantil.

La eficaz intervención para la protección de los menores se impide si la inspección del trabajo no toma la iniciativa de ir al terreno para visitar las empresas y los lugares donde laboran los menores. La visita del lugar es la base de la acción, la condición necesaria sin la cual no hay inspección del trabajo.

La inspección esta creada para inspeccionar por esto el primer derecho reconocido a los inspectores del trabajo por el convenio núm. 81 y por los textos nacionales es el de poder entrar en las empresas a cualquier hora del día o de la noche sin previo aviso.

Por último, podemos decir que la voluntad política de entregar a la inspección del trabajo los medios para ejercer su misión de protección de los trabajadores y principalmente de los menores debe ser uno de los elementos esenciales de una política nacional coherente y concertada dirigida a la eliminación del trabajo infantil.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.-** Ha quedado expuesta en forma general la situación actual de los trabajadores en algunos de los países más representativos, América Latina, Europa y los Estados Unidos de Norte América.
- SEGUNDA.-** Que aunque nuestro sistema legislativo es abundante en cuanto a normas protectoras de los trabajadores, considero que por lo que respecta a las que tutelan al menor trabajador, son insuficientes para resolver los problemas que su trabajo ha originado, ya que nuestra legislación laboral vigente da espaldas a la realidad.
- TERCERA.-** Si bien el precepto constitucional 123 en su fracción III, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, estamos ante una ley que constituye letra muerta y por consecuencia, una clara violación a los preceptos laborales y clara demostración de injusticia social.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, repite las mismas reformas que se hicieron a la ley de 1931, afirmando el legislador en su exposición de motivos que tal reproducción literal obedecía básicamente al hecho de no haberse presentado fenómenos nuevos que ameritaran alguna modificación.

QUINTA.- Contrariamente a lo que la actual Ley Laboral manifiesta y justifica al no dar mérito a reformas necesarias, sabemos que el trabajo de los menores no es un problema reciente, ya que nace paralelamente a la Revolución Industrial, en la que se comienzan a gestar por todo el mundo movimientos obreros que enarbolan como bandera principal la lucha por la defensa de los niños que trabajaban, logrando así reglamentar una gran serie de disposiciones que integrarían parte esencial de nuestro derecho laboral.

SEXTA.- Podemos decir que donde hay una prestación de trabajo subordinado ahí hay una relación de trabajo a la cual debe aplicarse el estatuto jurídico laboral, por lo que no deben escapar de nuestras manos los derechos que todo trabajador

debe percibir por los esfuerzos de su trabajo, refiriéndome concretamente a aquellos menores que tienen que someterse a la complicidad de un patrón, orillado este por su precaria situación económica, siendo así víctimas que escapan totalmente de la protección de la ley, al mismo tiempo que es orillado por presiones recibidas en su seno familiar, esto cuando cuenta con ella.

SEPTIMA.- Sabemos que aunque todos estos pequeños realizan trabajos, muchas veces en condiciones de jornadas exhaustivas no lo hacen como sujetos de una relación de trabajo en la que solamente encontramos uno de los elementos como lo es la subordinación mas no el pago de un salario ya no digamos mínimo sino humano y digno.

OCTAVA.- En México, como en muchos otros países existen miles de niños que realizan un trabajo como actividad principalmente física o material, pero que escapan totalmente de la regulación laboral, trabajando por cuenta propia, sin patrón, sin salario y sin estar sujetos a una relación de subordinación.

NOVENA.- Para la solución al problema planteado y

analizado a través de este trabajo. considero que es una cruda realidad agravada por los tiempos de crisis y que reclaman la incorporación de menor a la economía familiar.

El panorama es poco halagador, en el que solo vislumbramos una misma solución que comprendería todos los menores trabajadores, a los subordinados como a los autónomos que trabajan por cuenta propia.

En el primer caso porque existen menores trabajadores a los que a pesar de encontrarse en una situación de subordinación lo hacen pero sin los requisitos establecidos para ello o bien mediante la violación de los mismos requerimientos.

En el segundo, por no tener la autorización requerida ya que como sabemos tienen prohibición absoluta la utilización de los menores de catorce años estipulado concretamente en el Artículo 123 fracción III, de Nuestra Carta Magna.

**DECIMA
PRIMERA.-**

Mediante la limitación del trabajo de los niños

encausando un objetivo a cumplir a mediano o largo plazo "La eliminación total de esta actividad ilegal", lograremos el perfeccionamiento de los intereses jurídicos y administrativos, tarea que no será fácil, por lo que tendremos que convocar a los científicos, humanistas, abogados, artistas, hombres y mujeres en general, a los hombres de prensa, médicos y en fin a todos aquellos que puedan y quieran coadyuvar en el Diseño de un Proyecto realizable, una tarea magna Nacional e Internacional, en la que no tengo duda, no faltaran almas de buena voluntad que se nieguen o resistan a apoyar en la medida de sus posibilidades y contribuyan con entusiasmo a lograr la Construcción y Basificación de una empresa de tal magnitud, " **LA PROCURADURIA FEDERAL PARA LA DEFENSA DEL MENOR TRABAJADOR**" **COMO ORGANO DE VIGILANCIA DE NUESTRA LEGISLACION LABORAL.**

**DECIMA
SEGUNDA.-**

Por lo que se concluye que la creación de este organismo denominado "**LA PROCURADURIA FEDERAL PARA LA DEFENSA DEL MENOR TRABAJADOR COMO ORGANO DE VIGILANCIA DE NUESTRA LEGISLACION LABORAL**", obligaría a vigorizar la acción tutelar de las

autoridades del trabajo en todo el país y además traería aparejada la introducción de reformas tendientes a penalizar tanto el desacato de los patrones y de los mismos padres que en muchas de las ocasiones abusan de aquellos inocentes niños sin saber que los derechos del menor son ante todo derechos humanos.

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

BARLON VALDOVINOS ROSALIO. DERECHO LABORAL. EDITORIAL MUNDO JURIDICO MEXICO 1991.

CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO. ALCALA ZAMORA LUIS. TRATADO DE POLITICA LABORAL. EDITORIAL HELIESTA. BUENOS AIRES. 1972.

CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHO SUSTANTIVO. 6a. EDICION. 1984.
MANUAL DE DERECHO OBRERO. 4a. EDICION. 1964.

DAVALOS MORALES JOSE. EL REGIMEN DEL MENOR, EN EL PRIMER CONGRESO NACIONAL SOBRE EL REGIMEN JURIDICO DEL MENOR. VOL II. 1973. MEXICO.

DAVALOS MORALES JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, D.F. 1990.

DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA. 6a. EDICION, 1985.

DE LA CUEVA MARIO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. MEXICO EDIT. PORRUA, S.A.. 1981.

DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO . EDITORIAL PORRUA. DECIMA EDICION. MEXICO 1983. TOMO I

GUERRERO LOPEZ ESQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA. 13a. EDIC., 1983.

MENDELIEVICH ELIAS. EL TRABAJO DE LOS NIÑOS. 1a. EDICION. 1982. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. SUIZA.

PATON JOHN. LAS NACIONES UNIDAS ENCICLOPEDIA DE LOS NIÑOS EDITORIAL EVEREST. 2A. EDICION VOLUMEN 7 LEON ESPAÑA 1991.

PRONTUARIO DE LEGISLACION SOBRE MENORES. S.T.P.S., 1981, MEXICO.

TRUEBA BARRERA JORGE. EL MENOR TRABAJADOR, DENTRO DEL 1er. CONGRESO NACIONAL SOBRE EL REGIMEN JURIDICO DEL MENOR. 1973. MEX. VOL. II.

TORRES BARRETO ARTURO. ET. AL. HISTORIA 1. EDUCACION MEDIA BASICA ASIGNATURAS. EDIT. SANTILLANA. EDIC. 1993

T.S. ASHTON. LA REVOLUCION INDUSTRIAL. BREVIARIOS DEL FONDO DE CULTURA ECONOMICA. MEXICO 1950.

SUAREZ GONZALES FERNANDO. MENORES Y MUJERES ANTEL EL CONTRATO DE TRABAJO.- INSTITUTO DE ESTUDIOS POLITICOS. MADRID 1967.

VARIOS AUTORES. LA INPECCION DEL TRABAJO INFANTIL. SERVICIO DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO. DOCUMENTAL NO. 31. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. GINEBRA 1992 PRIMIERE EDITION.

LEGISLACIONES EXTRANJERAS.

LEY FRANCESA. LEY NUMERO 71-576 DEL DIA 16 DE JUNIO DE 1971. RELATIVA AL APRENDIZAJE. PUBLICADA EN LAS SERIES LEGISLATIVAS DE LA O.I.T., EN 1971. CODE DU TRAVAIL. TEXTES COPIES ET TEXTES ANNEXES. 45 EDITION. PETIT CODES DALIOZ, PARIS 1983.

THE CONSTITUTION OF THE UNITED STATES WITH CASE SUMMARIES. ELEVENTH EDITION. EDITED BY EDWARD CANRAD SMITH. BARNES & NOBLE BOOKS. A DIVISION OF HARPER & ROW PUBLISHERS, NEW YORK, 1979.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. COMENTADA COLECCION POPULAR SERIE TEXTOS JURIDICOS E INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M. MEXICO. 1980.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTADA Y CONCORDADA. BREÑA GARDUÑO FRANCISCO. 1987

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA, Y BIBLIOGRAFIA. EDIT. PORRUA. MEXICO. 1993

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. EDIT. PORRUA, MEXICO 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. REFORMA PROCESAL DE 1980. ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. EDITORIAL PORRUA. S.A. MEXICO. 1980.