

300609



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

1.
25

"PROBLEMATICA DEL MENOR TRABAJADOR
Y SUS POSIBLES SOLUCIONES"

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A
VERONICA ARRISCORRETA MALDONADO

ASESOR DE TESIS: ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ

MEXICO, D. F.

A 13 DE FEBRERO DE 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS.
CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO

A J C Y A MALTI
POR SU COMPAÑIA.

A LAURA M DE ARRISCORRETA
CON CARINO Y ADMIRACION POR SU
EJEMPLO, ENTREGA Y DEDICACION

IN MEMORIAM
A CARLOS ARRISCORRETA ISLAS
CON PROFUNDA COMPRESION DE
TU SER

A MIS HERMANOS
SALVADOR, CLAUDIA, Y
JAIMIE

A MIS ABUELOS
ROSARIO REYES REYES
SALVADOR MALDONADO F

A ANE MIREN OSES DOSAL Y
A MARIA LUISA RIOS VARGAS
POR SU AMISTAD.

AL:
LIC. ROBERTO CALLEJA ORTEGA Y
LIC. JESUS DIEZ DE BONILLA A.
POR SU APOYO Y CONFIANZA.

A ANA LAURA AZUARA DE BARRIOS,
A YOLANDA Y LISETTE ZURITA B Y
A CELESTE CORONEL.

AL:
LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ
POR SU AYUDA PARA LA ELABORACION
DE LA PRESENTE TESIS

Y A TODOS MIS FAMILIARES
Y AMIGOS GRACIAS

"La agresión al niño por el adulto puede ser tan sutil o viciosa como la que acontece entre mayores, es tan frecuente, que paradójicamente pasa desapercibida y se halla tan enraizada en nuestro modo de ser, que la justificamos.

Jaime Marcovich



Luis A. Barrera Monroy
La Prensa 14-VIII-92

La Proibendencia del Menor en la Ciudad de Mexico

"INDICE GENERAL"

	PAG.
INTRODUCCION.	
CAPITULO I.	
ANTECEDENTES HISTORICOS.....	1
I.1 ROMA.....	2
I.2 EDAD MEDIA.....	7
I.3 EUROPA.....	9
1.3.1 INGLATERRA.....	14
1.3.2 FRANCIA.....	18
1.3.3 ALEMANIA.....	22
I.4 MEXICO.....	25
1.4.1 LEYES DE INDIAS.....	31
1.4.2 JALISCO.....	34
1.4.3 VERACRUZ.....	35
1.4.4 YUCATAN.....	36
1.5 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.....	37

CAPITULO II.

REGULACION JURIDICA DE LOS MENORES QUE TRABAJAN

2.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	39
2.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	49
2.3 REGLAMENTACION EN LA LEGISLACION LABORAL.....	55
2.3.1 CAPACIDAD.....	55
2.3.2 CERTIFICADO MEDICO.....	58
2.3.3 INSTRUCCION OBLIGATORIA.....	59
2.3.4 JORNADA DE TRABAJO.....	60
2.3.5 VACACIONES.....	61
2.3.6 TRABAJOS PROHIBIDOS.....	61
2.4 LOS MENORES DE EDAD EN MATERIA CIVIL.....	66
2.5 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.....	73

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO.....	78
3.1 ORIGEN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	79
3.2 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA EPOCA PREHISPANICA.....	82
3.3 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA EPOCA COLONIAL.....	84
3.4 LA JORNADA DE TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE.....	85

CAPITULO IV

PROTECCION INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE MENORES

4.1 INTRODUCCION.....	92
4.2 CONGRESO DE BERLIN.....	92
4.3 TRATADO DE VERSALLES.....	93
4.4 CONFERENCIAS DE LA O.I.T.....	93
4.5 CONFERENCIAS PANAMERICANAS.....	103
4.6 CONFERENCIAS DE TRABAJO DE LOS ESTADOS DE AMERICA, MIEMBROS DE LA O.I.T.....	104
4.7 INSTITUTO INTERAMERICANO DEL NIÑO (I.I.N.).....	104

CAPITULO V

LA INSPECCION DEL TRABAJO.....	105
---------------------------------------	------------

CAPITULO VI

SITUACION ACTUAL DE LOS MENORES QUE TRABAJAN

6.1 PROBLEMATICA DEL TRABAJO DE MENORES.....	110
-----------------------------------------------------	------------

6.2 PROBLEMATICA DEL TRABAJO DE MENORES DESDE EL PUNTO DE VISTA PEDAGOGICO.....	120
--------------------------------------------------------------------------------------------	------------

6.3 CAUSAS QUE LO ORIGINAN.....	128
----------------------------------------	------------

CONCLUSIONES.....	129
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	132
--------------------------	------------

INTRODUCCION

El tema seleccionado para desarrollar este trabajo de tesis, me pareció de gran interés por vivir en una época en que la situación actual del país, tanto a nivel económico como político agravará la problemática de los menores de edad que trabajan.

Deseo poner énfasis en el esfuerzo realizado para exponer, analizar y comentar los aspectos de mayor importancia del tema que nos ocupa, mencionando el marco legal, las principales causas, consecuencias y las posibles soluciones al mismo.

El objetivo del presente trabajo es el de crear en el ánimo de las personas un sentimiento de responsabilidad y un ambiente propositivo que junto con las autoridades correspondientes busquen alternativas de solución respecto a la situación laboral de los menores de edad, ya que este tipo de trabajadores se encuentran en una situación crítica y precaria.

El Derecho Laboral cree proteger a los menores trabajadores con una serie de disposiciones que lo único que hacen es entorpecer más su ingreso a algún centro de trabajo, ya que con tanta reglamentación, obligan al empresario a no contratarlos, evitándose problemas, como pueden ser las visitas de una inspección del trabajo, que verificará si el menor esta trabajando en circunstancias adecuadas para su edad, y si cubre su horario limitado de trabajo. Ante todos estos requisitos, el patrón prefiere emplear a un mayor de edad y por lo mismo, le niega el trabajo al menor .

Lo anterior, aunado a que los menores de 14 años no pueden trabajar por la prohibición que marca la Constitución en su Artículo 123, ocasiona que estos menores tengan que buscar un sustento diario en la calle, ya que en las fábricas no son aceptados por su edad.

El trabajo que los menores desempeñan en la calle es mucho más peligroso que el que podrían desempeñar en una fábrica, además de los ejemplos y vicios que generalmente adquieren los menores en las calles.

El ideal sería que los menores no trabajaran pero debemos ser realistas y aceptar que nuestra economía ha sufrido un gran retroceso, por lo que las cifras de los menores que se verán obligados a salir a las calles en busca de subsistencia se acrecentará.

Cuando leemos la exposición de motivos de las reformas de 1962 a nuestra Carta Magna, referentes a la edad límite de los trabajadores, nos parece que fué hecha con la idea de que todos los niños y jóvenes mexicanos, no tienen necesidades de tipo económico, pero desgraciadamente ésto no es así, en México hoy en día hay mucha gente que se queda sin comer y no estamos en una época en la que se deba prohibir el trabajo a los menores, sino más bien, el ayudarlos a salir adelante en su trabajo y en todas sus actividades.

Por esto último, la situación de los menores de edad debe de ser tratada con especial cuidado, ya que se trata de un asunto de vital importancia.

El estudio de este delicado tema consta de seis capítulos.

En el primer capítulo presento los antecedentes históricos, ya que el trabajo de los menores de edad siempre ha sido motivo de explotación. En sus inicios sirvió para que las industrias tuvieran un mayor desarrollo a costa de emplear niños que manejaran las máquinas con un salario extremadamente bajo y jornadas excesivamente largas, por lo que ante tal situación el Estado se vió obligado a reglamentar el trabajo de los niños.

En el segundo capítulo hago un análisis del Artículo 123 constitucional y de sus reformas, así como de la legislación vigente, además incluyo la situación de los menores de edad en materia civil.

Posteriormente, en el tercer capítulo hago una breve referencia histórica al tema de la jornada del trabajo, ya que en realidad se trata de un trabajo especial con características propias.

En el cuarto capítulo se hace mención a un breve estudio pedagógico sobre el trabajo de los menores y cómo afecta tanto física como emocionalmente el que los menores realicen trabajos mayores a su capacidad física e intelectual.

En el quinto capítulo se lleva a cabo un estudio sobre la inspección del trabajo, concluyendo con el análisis de la problemática de la situación actual del tema que nos ocupa, haciendo propuestas que aporten elementos para que en un futuro cercano puedan ser tomadas en cuenta tanto por las autoridades responsables como por las personas preocupadas, así como yo, para ayudar a la niñez Mexicana.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

- I.1 ROMA
- I.2 EDAD MEDIA
- I.3 EUROPA
 - I.3.1 INGLATERRA
 - I.3.2 FRANCIA
 - I.3.3 ALEMANIA

- I.4 MEXICO
 - I.4.1 LEYES DE INDIAS
 - I.4.2 JALISCO
 - I.4.3 VERACRUZ
 - I.4.4 YUCATAN

- I.5 LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

Desde el siglo pasado se ha desarrollado una permanente preocupación en la sociedad, por encontrar una manera adecuada de proteger a los menores que de alguna u otra manera han sido explotados en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido en el que se han expedido numerosas leyes tendientes a su protección, no se ha logrado una efectiva tutela a los mismos.

Desde siempre a los menores se les ha identificado como partícipes en el trabajo, sin embargo los servicios que prestan y que han realizado han hecho que los estudiosos de derecho, pocas veces se hayan detenido en este importante aspecto concerniente al hombre.

Por lo anteriormente señalado, considero de vital importancia remontarnos al estudio del trabajo de menores a través de la historia para que posteriormente analicemos cuál es la protección que nuestras leyes les otorgan, así como sus limitaciones.

Asimismo, José Dávalos (1) nos dice que: "Pretender establecer el origen de la participación de los menores en las labores productivas es perderse en el tobogan de los tiempos", por lo que únicamente haré una breve cronológica.

(1) Dávalos José. Derecho Trabajo I, Edit. Porrúa, S. A. Pág. 293.

1.1 ROMA.

El trabajo de los menores ha sido común desde la Epoca Antigua, sin embargo el trabajo en general carecía de valor a pesar del importante papel que desempeñaba en esta época.

El trabajo era totalmente despreciado, al grado que éste era relegado a los esclavos quienes eran considerados como cosas y no como personas "incluso los grandes filósofos, fiel reflejo del pensamiento dominante, lo consideraban como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, y los primeros se dedicaron a la filosofía, la política y la guerra". (2)

Sin embargo, es en Roma en donde se encuentran algunas disposiciones que regulan la prestación del trabajo, y las cuales estaban ubicadas dentro del derecho civil, pero éstas resultan ser bastante superficiales, ya que debido a la institución de la esclavitud en la que como es bien sabido, los esclavos eran considerados objetos carentes de personalidad jurídica fue practicamente imposible el nacimiento del derecho laboral como tal.

En Roma el trabajo tenía un valor material que era considerado como una mercancía, tal es la naturaleza del concepto que abarcaba a la persona que lo realizaba. (3)

(2) Idem. Pág. 3

(3) Cabanellas Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". Tomo 1, Buenos Aires 1968.

La figura de los Collegia Opificum de Roma es uno de los antecedentes del derecho laboral, sin embargo su finalidad no era el de proteger al trabajo, puesto que eran asociaciones de carácter religioso y mutualista y que tienen en alguna forma relación con el derecho del trabajo. (4)

Su origen, según algunos tratadistas, se remonta a la época de Numa Pompilio, otros afirman que hay que ubicarlos en la de Servio Tulio, se dice que los colegios que existieron en Roma eran ocho, entre los más importantes encontramos el de los trabajadores en cobre y bronce, el de los tañedores de flautas y cueros y otros que no tuvieron tanta importancia, a causa de las precarias circunstancias en que se desarrolló el trabajo industrial y el gran desprecio que existía hacia el trabajo manual.

Los colegios señalados anteriormente disfrutaban de muchos privilegios, debido a que sus actividades estaban íntimamente ligadas a la guerra principal actividad de este pueblo conquistador.

Al final de la República, muchas de estas corporaciones que con aparentes fines religiosos ocultaban móviles de agitación política que amenazaban el orden público fueron suprimidas por el Senado hacia el año 690, con algunas excepciones y posteriormente la Ley Claudia de 696, les restituye de nuevo su antiguo status, Julio Cesar las suprime hacia el año 67 A.C., pero a su muerte vuelven a surgir.

(4) Baltazar Cavazos. 35 lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, 5a. edición, pag.23.

Augusto, por la Ley Julia suprime todas las corporaciones que aparecieron después de la muerte de Cesar, excepto aquellas que el Senado mantuvo en 690, y ordenó que no pudieran crearse otras nuevas sin obtener la dispensa de la Ley Julia, la cual solo se concedía si el Colegio era inofensivo y justificaba su formación una razón de utilidad pública. (5)

En la época de Trajano y más tarde en la de Antonino, Pio y Valentiniano, los emperadores vuelven a otorgar privilegios a los colegios, finalmente, Alejandro Severo organiza colegios para toda clase de oficios, reglamentándolos minuciosamente, de manera tal, que cada colegio podía tener sus propios estatutos, pero siempre bajo vigilancia del estado, el cual de esta forma controló las actividades laborales y las relaciones jurídicas de todos los colegios existentes en Roma.

A partir de estas normas, se legisló en el sentido de que esos colegios no se podían crear o disolver sin autorización del Estado.

Entre los miembros de los colegios existía relación jerárquica. Eran presididos por los magistrados, en segundo término estaban los oficiales electivos, y en última instancia los simples miembros que podían ser esclavos.

(5) Santa Cruz Teijeiro, José. Manual Elemental de Instituciones de Derecho Romano. Madrid 1946.

En el año 300 A. C., el emperador Diodesiano completó y modificó la legislación anterior, fijando una escala de salarios a los que se apegarian productores y mercaderes.

Posteriormente, ante el aumento de la población y al no poder hacerse de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, y se pudiera utilizar su energía de trabajo.

Es así, como surgieron nuevas instituciones contractuales como: la "Locatio conductio operis", que tenía como objeto la realización de una determinada obra y la "Locatio conductio operarum" que se basaba en la prestación de un servicio a cambio de remuneración, objetos o energía humana.

Sin embargo, ya desde entonces se denotaba cierta dispersión en estos contratos, los cuales tuvieron que pasar por una serie de cambios a través de la historia, para que en la actualidad sean totalmente independientes y para que el contrato de trabajo no corresponda ya al código civil, sino que reclama para sí sola la extensa Ley Federal del Trabajo. (6)

(6) Pozzo D. Juan. Derecho del Trabajo. Tomo 5. Buenos Aires, 1948, p.p.14 y sigs.

Es así como en Roma que es la base de nuestro derecho actual, se ignoró por completo el concepto de justicia social, puesto que jamás se tuvo un concepto del trabajador como tal y mucho menos de normas establecidas para protegerlos y darles un trato de personas y no de cosas, puesto que es así como los consideraban, al grado de que fue en Roma donde tomó más fuerza la institución de la esclavitud (7).

(7) Margadant F., Guillermo. Derecho Romano. Edi. Esfinge, 8a. Edición, México 1978, p. 411.

1.2 EDAD MEDIA.

Las corporaciones son las agrupaciones que toman mayor relevancia en esta época alcanzando su apogeo entre los siglos XV y XVI y los cuales eran agrupaciones de personas que pertenecían a una misma profesión u oficio y que se reunían con la finalidad de defender sus intereses productivos frente a otros competidores, que no formaban parte de los gremios así como evitar la libre concurrencia entre los miembros de la misma clase.

Estas corporaciones medievales elaboraban sus propios estatutos dentro de los cuales estaban perfectamente delimitados todos y cada uno de los gremios, así como las actividades a las que se dedicaban, estableciendo que nadie podía pertenecer a dos o más gremios, ni trabajar en otro oficio que no fuera el propio y la prohibición de tener más de un taller para cada maestro, reconociendo la igualdad entre todos los miembros de la corporación.

Estaban integrados por los maestros, compañeros y aprendices. Los compañeros trabajaban a jornal o a salario determinado, requiriendo además de una larga preparación para someterse a un minucioso examen que les daría la categoría de maestros.

Los aprendices que laboraban bajo la dirección del maestro, generalmente no excedían de dos, y su aprendizaje principiaba a partir de que cumplían siete años de edad, colaborando con el maestro de una manera gratuita y su pago consistía en los conocimientos que éste les impartía, una vez adelantada la instrucción, estos sostenían un examen que les permitiría pasar a la categoría de compañero.

En la Edad Media no podemos encontrar una legislación laboral propiamente dicha ya que esta solo puede existir cuando se pretende dar protección a la persona que ejecuta su actividad laboral y así evitar que se pueda imponer la voluntad del patrón sobre él, ya que por este motivo está la ley para evitarlo.

Debido a la inexistencia de una ley laboral, era prácticamente imposible que los trabajadores tuvieran algún medio legal para poder ejercitar sus derechos, pues lo único que las corporaciones realizaron fueron algunas funciones jurisdiccionales, las cuales eran ejercitadas por los maestros sin que participaran ni aprendices ni compañeros, lo cual hacía más difícil que se hicieran valer los derechos de los trabajadores.

Las corporaciones medievales logran trascender al paso del tiempo pero finalmente es en Francia en 1789 que quedan abolidas definitivamente, y poco a poco fueron desapareciendo en todos los pueblos de Europa.

1.3 EUROPA

A mediados del siglo XVIII en Europa a la caída del régimen corporativo en el cual el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres en donde laboraban los menores en calidad de aprendices surgió el movimiento llamado Revolución Industrial, este movimiento produjo una de las mas grandes movilizaciones laborales que se hayan registrado en la historia.

La revolución Industrial produjo consecuencias dentro del ámbito laboral y una de ellas es la que se ha denominado "MEDIAS FUERZAS", es decir, la sustitución de los trabajadores adultos por mujeres y niños, tanto por que en el libre juego de la oferta y demanda esta mano de obra resultaba más barata para el patrón, tanto como por el hecho de que las nuevas máquinas requerían en muchas ocasiones una actividad de simple vigilancia, a la que podían ser destinados seres mas débiles aunque atentos y diligentes.

Se consideraba normal y justo que los niños fueran empleados para llevar a cabo la conducción de las máquinas, por lo que no había inconveniente alguno en el empleo de la mano de obra infantil, en especial de los hijos de los pobres quienes eran llevados a trabajar desde que se consideraban físicamente aptos para trabajar.

Lo anterior provocó que se expusiera a los menores a cumplir tareas en locales antihigiénicos e insalubres y con frecuencia se les exponía a sufrir accidentes, dañando su salud tanto física como mental.

El uso de la mano de obra de menores una vez superada la niñez, originó como era de esperarse abusos notorios y peligrosos, lo cual repercutió principalmente en los menores, en las familias obreras y sobre todo en la sociedad en general.

La incipiente mecanización de las industrias demandaba grandes volúmenes de mano de obra, a los trabajadores les resultaba atractivo participar en una actividad que brindaba ingresos más altos que los de la agricultura y una certeza que las actividades del campo estaban lejos de garantizar (8).

La excesiva demanda de trabajadores provocó la ocupación total de la mano de obra adulta, por lo que los dueños de las industrias volvieron sus ojos hacia el trabajo de las mujeres y de los menores.

El trabajo de los menores en la industria poco a poco se fue convirtiendo en una necesidad vital de las familias proletariadas, ya que éstas se vieron obligadas a disponer de la fuerza de trabajo de sus menores con el fin de subsistir.

A los industriales les convino más sustituir el trabajo de los adultos por el de los menores, ya que a éstos se les pagaba con cuotas más bajas que a los adultos por el mismo trabajo. Para justificar la contratación de menores los dueños de las industrias argumentaban que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor las delicadas manos de los menores que las inhábiles manos de los adultos.

(8) Martínez Vivot, Julio "Los menores y las mujeres en el Derecho del trabajo" ED. Astrea. 1a. edición, Buenos Aires 1981, Pag. 42.

La injusta explotación de que eran objeto los trabajadores inicialmente no encontró ningún apoyo por parte de las autoridades, en razón de que el pensamiento liberal individualista que en esa época predominaba, consideraba que los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo y que cualquier grado de intervención estatal lesionaban la libertad de los individuos.

En Inglaterra a principios del Siglo XIX se empieza a tutelar la protección del trabajo de los menores únicamente en las Industrias de la lana y el algodón, limitando a 12 horas las jornadas del trabajo prohibiendo el trabajo nocturno, no así, como anteriormente se estipulaba de 14, 16 y hasta 18 horas diarias, además obligando al patrón a proporcionar y a dar una indumentaria apropiada y darle una instrucción mínima general.

En 1919 la misma Inglaterra fija como edad mínima para trabajar la de 9 años, así mas tarde en 1925 una ley se empezó a aplicar a los talleres de hilado de lana y algodón, reduciendo la jornada de los sábados a 9 horas, de tal manera que la jornada semanal se estableció en 69 horas, asimismo, se reglamentó lo referente a las actitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo.

En 1931 en un informe presentado por el parlamento inglés en el que se afirma que los niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajarían de 15 a 16 horas, lo cual atentaba contra su salud.

No es hasta 1833 cuando se establece que la jornada máxima sería de 9 horas para los menores entre 9 y 13 años y de 10 horas para los de 13 a 18 años.

La ley sobre el trabajo de minas de 1842, prohibió el trabajo subterráneo de menores de 10 años. En 1844 con la ley de fábricas se redujo la edad mínima de admisión al trabajo a 8 años.

Los inspectores de fábricas manifestaron a través de sus informes que los menores corrían muchos riesgos en su salud y moralidad si trabajaban, lo que trajo como consecuencia que la asistencia de las escuelas no era del todo satisfactorias, este ordenamiento incorporó el sistema de media jornada para niños de 8 a 10 años de edad, el cual consistía en solo 6 horas y media a fin de que los menores pudieran asistir a las escuelas durante 3 horas diarias por lo menos.

Esta ley de fábricas se extendía a otras industrias como son: maquinaria, papel, vidrio, tabaco, altos hornos y en general aquellos establecimientos con más de 50 trabajadores a excepción de las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentados.

Pero la efectividad en cumplimiento de las disposiciones legales en materia trabajo sólo se obtiene en Inglaterra con la instauración del servicio de delegados de minas en 1890.

A partir de este momento paulatinamente la edad de admisión al trabajo fue en aumento.

En tanto en Alemania en 1839, el Ministro del Interior expidió una ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años y fijaba la jornada máxima en 10 horas para los comprendidos entre 9 y 16 años. Lo verdaderamente innovador de este ordenamiento era que condicionaba la admisión al trabajo de los menores el hecho de que supieran leer y escribir. A falta de sistema de control idóneos hizo que los efectos de esta disposición se perdieran. (9)

En Francia se fija como edad mínima la de 10 años para el trabajo en las minas de acuerdo a un decreto en el año de 1813, siendo que más tarde en el año de 1841 se redujera la edad mínima a 8 años, asimismo se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de 8 a 12 años de edad y de 12 horas para los de 12 a 16 años, prohibiéndose los trabajos nocturnos para los menores de 13 años.

A partir de estas medidas el resto de los países Europeos durante la mitad del siglo pasado fueron instrumentando la protección legal del trabajo de los menores, pero es de advertirse que la generalidad de los intentos de protección del trabajo a los menores durante el siglo pasado fueron poco eficaces, ésto debido principalmente a la falta de inspección funcional que velaran en el cumplimiento de las disposiciones legales.

Siendo estas características las que imperaran desde la Revolución Industrial hasta finales del siglo XIX y principios del siglo XX en los países Europeos.

(9) Dávalos José, obra citada, Pág. 296.

1.3.1. INGLATERRA

Fue en Inglaterra en donde aparecen por primera vez disposiciones cuya finalidad sería la de acabar con la explotación de los menores, así como el primer intento de legislación proteccionista y la cual sería retomada posteriormente por los países europeos unificando dos aspectos principales, que son la edad mínima para la admisión al trabajo y la duración de la jornada de trabajo infantil.

Es así como en Inglaterra, los niños desde los 5 años tenían una jornada laboral que variaba entre las 14 y las 16 horas diarias, principalmente en las manufacturas de algodón, ya que el manejo o simple vigilancia de las máquinas no requerían que fueran manejadas por un adulto, lo cual era aprovechado por los patrones y por los padres de familia quienes tenían que allegarse de la mayor cantidad de recursos económicos para el sostenimiento familiar.

Tal situación, hizo que los patrones lograran que los directores de asilos, así como los padres necesitados obtuvieran contratos de aprendizaje, mediante los cuales obtenían el derecho de hacer trabajar tanto como quisieran a los niños que les eran confiados, a cambio de alimentarlos, darles habitación y vestido.

Posteriormente surgieron posturas encontradas, ya que el ministro PITT como respuesta, apoyó la idea de que se emplearan a los niños mientras que en contra posición Roberto Pell lanzó como lema para una campaña de protección legal el de "Salvemos a los niños", la cual culminó al dictarse la Moral and Health Act el 23 de junio de 1802, que se refería únicamente a las industrias de lana y algodón, limitando a 12 horas la

duración del trabajo efectivo de los niños, así como prohibiéndoles las labores nocturnas.

En 1819, se promulga la primera Ley del trabajo protectora de los menores, limitando las jornadas de los jóvenes de entre 9 y 16 años a 12 horas y prohibiendo a su vez el trabajo a los menores de esa edad.

Esta ley fue promulgada debido a la injusticia y explotación de la que eran objeto los menores trabajadores, por lo que Owen realiza diversas gestiones logrando su promulgación y por lo tanto su aplicación en la Industria algodonera.

Fue así que se creó un concepto humanitario y por la influencia de la escuela intervencionista se reglamentó en forma cada vez más estricta el trabajo de los menores, exigiendo por parte del estado un máximo de protección.

Al mismo tiempo se generó un movimiento de opinión, generoso y humanitario que hizo ver a los gobiernos la terrible situación de la masa obrera en los grandes centros industriales, produciéndose revueltas con matices de protesta ante el régimen económico que imperaba.

Carlyle y Lord Shaftesbury junto con Owen, dieron la pauta de la Organización jurídica a la que el capital se iba sometiendo gradualmente por la intervención del Estado, en la que el régimen del trabajo ocupaba un papel de vital importancia.

"Hacia 1842, Lord Shaftesbury, en un vehemente informe, referente al trabajo en las minas inglesas, señala que niños menores de 3 años se dedicaban a recoger el mineral que caía de las vagonetas y sucumbían en el fango; obreros adultos sufrían toda clase de penalidades y apenas podían subvenir al sustento de su familia con el trabajo de una larguísima jornada.

Tal situación denunciada al parlamento, protestada por las clases obreras determinó la aprobación de la Ley sobre el trabajo de las minas, dictada el 19 de agosto de 1842, prohibiendo el trabajo subterráneo a los menores de 10 años y a las mujeres; poniéndole término al pago de los jornales en tabernas y sitios similares" (10).

Las leyes de 1844 y 1849 prohibieron el trabajo de menores de 8 a 13 años, reduciendo la jornada de trabajo a seis y media horas señalando el día domingo como descanso semanal, asimismo, estableció inspectores de trabajo, quienes estarían encargados de la vigilancia y de la higiene en los diversos centros de trabajo y al cuidado de la instrucción de los menores.

"De acuerdo con la mayoría de los países que han legislado sobre la materia del trabajo infantil, uno de los requisitos más importantes que deben llenarse para que los menores puedan ocuparse en los centros de trabajo, es el relativo a la instrucción que deben recibir y a los certificados de salud que las autoridades correspondientes les deben expedir haciendo

10) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Buenos Aires, 1968, Pags. 651-652.

constar en ellos que la salud del menor no se resiente con el trabajo que desempeña, así como también de sus aptitudes físicas para el desarrollo de sus labores que se les han encomendado"(11).

En relación a la Instrucción, los patrones tenían la obligación de exigir el certificado, el cual debía acreditar que el menor tenía cursado los estudios primarios, dicho certificado era obligatorio para los niños que se encontraban entre los 12 y 14 años de edad y en caso de que no lo presentaran se les obligaba a asistir a la escuela. Asimismo, en cuanto al certificado de salud se exigía hasta la edad de 16 años.

Más tarde es en Inglaterra en donde se crearon leyes que trataban de proteger la salud de los niños, evitando que realizaran trabajos que no eran acordes a su edad y condiciones físicas, lo cual fue un buen principio, ya que otros países se basaron en las mismas, tratando de dar protección a los menores trabajadores.

11) Suárez González Fernando, *Menores y Mujeres ante el contrato de trabajo*, Instituto de estudios políticos, Madrid, 1967, pag.30.

1.3.2. FRANCIA

A principios del siglo XIX encontramos las primeras medidas de protección laboral para los menores, iniciándose un proceso intervencionista con el decreto del 3 de Enero de 1813, el cual tenía por objeto prohibir el empleo de los menores de 10 años en las minas.

El 22 de Marzo de 1841, se expidió una ley que concernía solo a las empresas que ocuparan a más de 20 obreros en el que se prohibía todo tipo de trabajo a los menores de 8 años, señalando para los niños de 8 a 12 años una jornada efectiva de 8 horas, además de la obligación de asistir a la escuela; asimismo se estableció una jornada de 12 horas para los adolescentes de 12 a 16 años, descanso semanal para los menores de 16 años y se prohibió el trabajo nocturno a los menores de 13 años.

La ley anteriormente mencionada no tuvo un control efectivo, por lo que fue violada frecuentemente .

Posteriormente con la ley del 22 de febrero de 1851, se limitó a 10 horas la duración del trabajo efectivo del aprendiz menor de 14 años y a 12 horas la del aprendiz de 14 a 16 años.

En 1874, se reglamentó el trabajo de los niños que se dedicaban a oficios ambulantes y también se estableció que la edad mínima de admisión de menores a las industrias sería de 12 años, con una jornada no mayor de 12 horas con la excepción de admitir el empleo de menores de 10 años con una jornada de 10 horas por día creándose un cuerpo de inspectores encargados de controlar su aplicación.

En 1892 encontramos una protección muy amplia para los menores, prohibiéndose totalmente el trabajo subterráneo para los menores de 13 años, asimismo los jóvenes de 13 a 18 años podían entrar a las minas pero bajo ciertas condiciones y podían realizar trabajos accesorios dedicándose únicamente a la extracción del mineral a título de aprendizaje, durante 5 horas al día.

Para el año de 1900, las jornadas tanto para niños y adolescentes que tuvieran entre 13 y 18 años se redujeron considerablemente. En 1904, la jornada llegó a reducirse hasta en 10 horas para los niños y 1905 la jornada en las minas llegó a disminuirse hasta un total de 8 horas, dándose en 1913 disposiciones para auxiliar a las familias numerosas, así como para regular el trabajo de los niños colocados mediante contrato de aprendizaje.

Es hasta 1919 cuando se fija definitivamente la jornada en 8 horas diarias, 48 horas a la semana lo cual se logra mediante una ley que abroga a las demás, pero que subordina su aplicación a los reglamentos administrativos que debían ser expedidos con posterioridad.

En lo que se refiere a la Instrucción, el artículo 2o. del libro II del código del trabajo, modificado por la ley del 25 de septiembre de 1948, sienta como principio general el de que los menores no pueden ser admitidos en el trabajo antes de liberar la obligación escolar, por lo que los menores que no concluyan su último año escolar, no podrán ingresar al trabajo.

El artículo tercero modificado por la ley del 9 de agosto de 1936, admite que entren a trabajar los mayores de 12 años si están provistos de un certificado de estudios primarios.

Por su parte, los inspectores de trabajo pueden exigir un examen médico de los menores de 16 años para constatar que el trabajo que realizan no excede de sus fuerzas y en el caso de ser así pueden exigir el despido del menor, tras un examen médico contradictorio, en el supuesto de que los padres llegaran a reclamar.

"Existen, naturalmente, prohibiciones de ciertos trabajos, y así, los menores de 16 años no pueden ser empleados en representaciones de circo, acrobacia, etc. (artículo 60 del libro II del código, modificado por la ley del 10 de junio de 1954), estando los menores de 18 años afectados por la prohibición del trabajo en minas (decreto del 3 de mayo de 1893) y por la de los trabajos peligrosos, determinados en los reglamentos de administración pública (art. 72 del libro II del código y decretos del 21 de marzo de 1914 y del 19 de julio de 1958)". (12)

Las empresas tienen la obligación de vigilar la decencia de los establecimientos en que se ocupan los niños y en que les está prohibido emplearlos en la elaboración, conservación o venta de dibujos o impresos contrarios a las buenas costumbres.

(12) Suárez González Fernando. Obra citada. Pàgs. 126 y 127.

Por lo que se refiere a la admisión del trabajo se estableció que ningún menor de 17 años puede ser empleado en una empresa industrial o comercial sin estar provisto de un certificado expedido por el secretario de orientación profesional, en el que han de indicarse los oficios reconocidos como peligrosos para la salud del menor.

Los artículos 88 y siguientes del libro II del código prescriben que los alcaldes deben expedir a los menores de 18 años una cartilla en la cual deben constar la edad, así como la naturaleza de los trabajos que realizan y la fecha de ingreso y de salida del taller, debiendo el empresario presentarlo a la inspección en caso de requerimiento de ésta, así mismo deberá llevar un registro de sus trabajadores menores de 18 años.

Respecto a la jornada de trabajo no se permite que los menores de 18 años laboren en establecimientos industriales ni en empresas de transporte, con las excepciones del trabajo en las fábricas de fuego continuo en las que se permite trabajar a los mayores de 16 años.

En cuanto a las vacaciones, la ley del 2 de junio de 1950, otorgó a los menores de 18 años el derecho de unas vacaciones de dos días laborables por cada mes de trabajo realizado, sin que la duración total pueda exceder de 24 días.

1.3.3. ALEMANIA

El 16 de abril de 1839 se dictó en Alemania la primera ley relativa al menor y en la que se prohibía el trabajo de los menores de 9 años fijando una jornada de 10 horas como máximo. En realidad no tuvo una aplicación práctica o real en cuanto al servicio de inspección.

El 1o. de junio de 1891 se inicia el llamado Código Industrial, en el que se establecía que los menores no podían ser sujetos de relación laboral, si no tenían cumplido el requisito principal que consistía en haber terminado con la instrucción elemental.

"Aparte de la vieja prohibición del trabajo nocturno y subterráneo contenida en los artículos 135 y 136 del Código Industrial del 1o. de junio de 1897, y de las antiguas leyes del 26 de Julio de 1897, 30 de Junio de 1900, 28 de Diciembre de 1908 y 27 de Diciembre de 1911, la moderna regulación del tema arranca de la ley del 30 de Abril de 1938, de protección del trabajo de la juventud, modificada en 1956. A ella había que agregar los decretos sobre ocupación de menores en las empresas mineras del 20 de Enero de 1939, el decreto sobre vacaciones de los trabajadores jóvenes de 15 de Junio de 1939 y las regulaciones especiales para la Baja Sajonia, Wurtemberg-Hohenzollern y Berlín Occidental. (13)

(13) Suárez González Fernando. Obra citada, Pág. 114.

En la ley de 1938 se distinguen dos categorías de menores y que son los menores de 14 años considerados como niños y los jóvenes que comprenden de los 14 a los 18 años de edad.

"La ley del 9 de agosto de 1960 regula el empleo de los niños y los jóvenes como aprendices, obreros, empleados, aspirantes y meritorios, prohibiendo en general el empleo de niños, admitiendo excepciones en materia de representaciones artísticas, para las que se exige que el guardador legal del interesado solicite permiso de la autoridad inspectora, que lo concederá cuando estén garantizadas las medidas adecuadas, protectoras de su salud, moralidad y educación, determinando dicha autoridad cuánto tiempo y qué horas podrá emplearse un niño, y regulando también las pausas de descanso, la duración máxima de su permanencia diaria en el lugar de trabajo y el trabajo en domingos y días festivos. Cuando son mayores de 12 años pueden ser empleados en la agricultura en tareas de ayuda, adecuadas y ligeras, siempre que sean de carácter ocasional y no regular (14).

El empresario se vió obligado a conceder a los jóvenes el tiempo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones escolares y a adoptar medidas de protección para su salud y moralidad imponiendo el reconocimiento médico en el momento del ingreso y durante el empleo.

(14) Suárez González Fernando. Obra citada. Pág. 114 y 115.

En cuanto a la jornada se estableció para los jóvenes de 8 horas diarias debiendo cumplir con un total de 40 horas semanales; en cuanto a las vacaciones tienen derecho a 24 días laborables y las cuales tienen que ser retribuidas.

Uno de los temas que la doctrina discute es el de si la prohibición de emplear menores, o de emplearlos de manera determinada, supone únicamente la imposición de penas a quienes infrinjan o lleva además la nulidad del contrato, en relación a esto las leyes Alemanas establecen que un negocio jurídico que vaya contra una prohibición legal es nulo, si otra cosa no se deduce de la ley, por lo que se concluye que los contratos de trabajo celebrados con infracción de una de aquellas prohibiciones son nulos, si bien dicha nulidad no produce efectos en cuanto al trabajo ya prestado, sino solo para el futuro. (15):

(15) Suárez González Fernando. Obra citada. Págs. 116 y 117.

1.4 MEXICO.

En relación a las diversas normas que protegen a los menores en México, iniciaré mencionando la Epoca Colonial, ya que en épocas anteriores, no existió ni la más remota posibilidad de legislación laboral.

Es necesario destacar las leyes de Indias, las cuáles son totalmente humanitarias ya que tratan de que el Indio tenga confianza en si mismo haciendole entender que tiene derechos innatos y que le corresponden por el simple hecho de ser persona.

Las leyes de Indias constituyen un importante documento para el derecho laboral, ya que reglamentó la prestación del servicio, el salario justo, la prohibición de trabajos insalubres, asistencia a los Indios por parte de los patrones, así como la prohibición del trabajo de menores de 18 años, es decir, de aquellos Indios que no habían llegado a la edad de tributar, a quienes por excepción se les admitía en el pastoreo de animales siempre y cuando existiera la autorización de los padres misma que la mayoría de las veces se les daba, ya que las familias Mexicanas generalmente necesitaban de "todas las entradas" de dinero posible para poder subsistir.

"Por Cédula Real de 1682 expedida por Carlos II, se prohibió el trabajo de los menores de 11 años en los obrajes e ingenios, salvo que se realizará a título de aprendizaje" (16).

(16) Martínez Vivot Julio, Obra citada, Pag. 54

En el México independiente, es hasta 1856 que aparece el primer antecedente de protección de los menores y el cual se encuentra estipulado en el artículo 33 del Estatuto Orgánico provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort el cual disponía:

"Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se a de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provoca a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente".

Posteriormente se expidió el "Estatuto provisional del Imperio Mexicano" dado por Maximiliano de Habsburgo en 1865, en el cual se trata de proteger al menor ya que en su artículo 70 se estableció que los menores no podían obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política.

Asimismo, en el año anteriormente mencionado se expidió un decreto que en su artículo 4o. estableció que a los menores de 12 años, solo podrá hacerseles trabajar pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y

de la tarde, lo cual puede ser un antecedente del trabajo de los pasantes, puesto que en los reglamentos internos de muchos despachos sujetan el trabajo en función del horario de escuela de los pasantes.

Se manifiesta un mayor interés por el trabajo de menores en el "programa del partido liberal mexicano" del 1o. de julio de 1906, el cual en el punto 24 de su declaración de principios, demandaba la prohibición absoluta del empleo de menores de 14 años de edad.

En 1907 Porfirio Díaz dispuso que no se admitirían niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad solo se admitirían con el consentimiento de sus padres dándoles solo una parte del día, para que pudieran asistir a las escuelas hasta que terminaran su instrucción primaria elemental, de manera que quedara garantizada la educación de los hijos de los trabajadores, lo cual es un gran avance en el apoyo y protección a los menores que tienen que trabajar para ayudar a la economía familiar.

Dentro de las entidades federativas encontramos algunos antecedentes en los cuales se establece la edad mínima para el trabajo de los menores y así tenemos que en la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco expedida por Manuel Aguirre Berlanga en Octubre de 1914 se prohibió el trabajo de los menores de 9 años, el proyecto de ley del Contrato de Trabajo elaborado en Abril de 1915 por una Comisión de Rafael Zubarán determinaba la elevación de la edad mínima a los 12 años y el incremento de protección hasta los 18 años, finalmente encontramos que el trabajo de menores fue reglamentado en el estado de Yucatán en la ley del trabajo, expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado.

La comisión presidida por el diputado Mujica, conoció del proyecto de Constitución presentado por el primer jefe y entre las modificaciones que proponía el artículo 5o. del proyecto, estaba la prohibición del trabajo nocturno industrial de los niños y de las mujeres (17).

Los debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1916-1917 decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución, aprobándose por unanimidad de votos, el artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en la sesión del 23 de enero de 1917.

El artículo 123 anteriormente citado, desde su texto original estableció protección a los menores en el sentido de prohibir las labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo nocturno industrial y el no poder laborar después de las diez de la noche en los establecimientos comerciales. En relación a la jornada de trabajo para los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, ésta no podía exceder de seis horas, prohibiendo totalmente que los niños menores de doce años trabajaran, es decir, no podrán ser objeto de contrato.

Por último, establecía que el trabajo extraordinario por ningún motivo podía exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas y en los cuales no se admitirían a los jóvenes menores de dieciséis años.

(17) Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917, 6a. edición, Tomo I, México, UNAM, 1984 pag. 241.

El 21 de Noviembre de 1962, se reformaron algunas fracciones del Artículo 123 Constitucional las cuales tienen relación a la protección de los menores. Con estas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las diez de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo, asimismo, se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años.

Esto último se llevó a cabo con el fin de evitar que los menores de 14 años trabajaran, suponiendo que al no poder ser objeto de contrato, el problema cesaría o disminuiría, sin embargo esto no ocurrió de ninguna manera y a contrario sensu, el problema se desbordó, ya que la realidad era otra, pues la situación económica del país orillaba a que un gran número de menores de la edad establecida en la Constitución, trabajaran para subsistir junto con sus familias, aumentando el ambulante y en la actualidad encontramos a una gran cantidad de menores de 14 años vendiendo cualquier tipo de productos en los semáforos o prestando servicios como boleros o limpiavidrios, con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales.

Por lo anteriormente señalado, considero que el estado debe ser más realista en este aspecto y ajustarse a la vida económica y social del país, por lo que propongo que se haga una comisión en la cual participaran tanto el estado como médicos, psiquiatras, pedagogos, etc., a fin de que determinaran las labores concretas que los menores de edad puedan realizar sin que se vea afectada su salud física y mental, ya que es una realidad innegable que los menores necesitan trabajar, para lo cual hechos estos estudios se podrían crear empleos exclusivamente para menores

con un tope en la edad, y así modificar las leyes laborales adecuadas a nuestra realidad y con esto disminuirían los niños de la calle, quienes con esa vida únicamente aprenden malas costumbres, vicios y una baja autoestima, lo cual está haciendo futuros mexicanos sin provecho para la nación y al contrario está creando delincuentes en potencia que a su vez no tendrán las bases para formar una familia, la cual es la base de la Sociedad.

1.4.1. LEYES DE INDIAS.

Las leyes de indias tuvieron como fin principal el de proteger a los indios ayudándoles a descubrir que son personas y que como tales tienen derechos innatos y los cuáles deben hacer valer. Es una ley humanitaria por excelencia, por lo que las convierte en un documento de gran importancia.

Las leyes de indias tienen relevancia en materia del trabajo, por que desde esa época reglamentó la prestación del servicio, la asistencia a los indios por parte de los patrones en caso de enfermedad, el salario justo, así como la prohibición de los trabajos insalubres y peligrosos entre otros.

En 1512 la ley de Burgos estableció que los menores de 14 años no podrían trabajar más que en aquellas labores propias de su edad, ordenándose asimismo, que los hijos de indios de estancias que no llegarán a la edad de tributar no podían ser obligados a trabajar, con excepción de que algún muchacho que quisiera ser pastor lo podría hacer siempre y cuando contara con el permiso de sus padres, o bien si voluntariamente quisiera servir en obrajes donde aprendiera oficios, ejercitando cosas fáciles, podría hacerlo siempre y cuando gozara de plena libertad (18).

Estas leyes estaban inspiradas en las ideas infundidas por la iglesia católica, las cuales tenían por objeto favorecer en lo que más se pudiera a los aborígenes.

(18) Recopilación de las leyes de los reinos de las indias. Lib. VI, Tit. XIII, Ley IX y X.

En la época de la revolución, las leyes anteriormente mencionadas se perdieron por lo que la situación sufrió un atraso considerable, ya que el aniquilar las leyes de reforma al régimen gremial, el trabajo quedó totalmente desprotegido lo que trajo como consecuencia que los más explotados fueran los menores, quienes carecieron totalmente de protección alguna.

En 1906, se organiza el "Círculo de Obreros Libres", cuyas metas principales eran lograr la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de salario, tratando por primera vez, de equiparar los salarios femeninos con los de los menores.

Las empresas vieron con malos ojos este movimiento y deciden terminar con él, prohibiendo sus reuniones; en tales circunstancias y sintiéndose hostilizados, los obreros se van a la huelga contando entre sus mejores colaboradoras al elemento femenino, las que se unen en un grupo de defensa, como el de las "Hijas del Anáhuac", las que a pesar de sus luchas no logran su propósito sino hasta el triunfo del partido liberal.

En 1913 se dicta la ley de accidentes de trabajo en Chihuahua, promulgada por el gobernador Salvador R. Mercado; la ley del trabajo de Coahuila de 1916 de Gustavo Espinoza Mireles; la de 1915 del estado de Hidalgo y la de 1916 del estado de Zacatecas, vigentes hasta 1931 (19).

(19) De la Cueva Mario. Pág. 97.

En algunos estados de la República, fueron promulgadas leyes de trabajo al sentir la imperiosa necesidad de dar a la clase obrera ciertas garantías que después de muchos esfuerzos lograron obtener. Entre las que se pueden considerar como importantes son las Leyes de Jalisco, Veracruz, Yucatán y finalmente la Constitución de 1917.

1.4.2 JALISCO

El 2 de septiembre de 1914, establece el descanso dominical y el descanso obligatorio, señalando 8 días de vacaciones al año como derecho de los trabajadores; limitando la jornada de trabajo en 10 horas con dos descansos al mediodía y estableció sanciones en caso de incumplimiento.

El 7 de Octubre de 1914 y en Diciembre de 1915 con las leyes de Manuel Aguirre Berlanga se crearon las juntas de Conciliación, señalando en 9 horas la jornada de trabajo, así como el salario mínimo.

Con las leyes anteriormente mencionadas se prohibió el trabajo de los menores de 9 años, permitiendo que los mayores de esta edad, pero menores de 14 podían realizar oficios propios de su edad siempre y cuando no descuidaran su instrucción escolar.

Esta ley también se preocupó por el riesgo profesional, en el que podemos encontrar los inicios del seguro social.

1.4.3 VERACRUZ.

El 19 de Octubre de 1914 se crea la Ley de Cándido Aguilar, en la que se fijó el salario mínimo, así como la obligación del patrón de otorgar a los obreros el descanso semanal y los días festivos.

Asimismo, estableció la jornada de trabajo en 9 horas, otorgando descansos suficientes para comer. Se estableció a los patrones la obligación de crear escuelas en aquellos lugares en que la escuela pública estuviera a más de dos km. de distancia y en caso de que existieran problemas obrero-patronales se creó la Inspección del Trabajo y las juntas de Administración Civil.

El 6 de Octubre de 1915, se promulgó la Ley sobre Asociaciones Profesionales por Agustín Millán, que reglamentó la asociación profesional, atribuyéndole personalidad jurídica, así como imponiéndole la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, legalizando así el funcionamiento de los sindicatos.

1.4.4 YUCATAN

El 14 de mayo de 1915, se creó el Consejo de Conciliación y el tribunal de Arbitraje, el autor con esta ley fue el General Salvador Alvarado, el cual creó además de las Juntas de Conciliación, el Departamento de Trabajo.

1.5 CONSTITUCION DE 1917.

Con el artículo 123 de la Constitución, promulgada por Don Venustiano Carranza, el trabajador obtuvo al fin el reconocimiento de todos sus derechos como miembro de la relación laboral, logrando así justicia y libertad, que fue por lo que tanto lucharon.

El Artículo 123 Constitucional, se preocupó por establecer una verdadera justicia para el trabajador, creando las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Fracción XX), formada por representantes de los obreros, del patrón y del Gobierno. Se otorgaron facultades tanto al Congreso como a las Legislaturas de los Estados para legislar en materia de trabajo, tomando en cuenta las necesidades de cada entidad federativa.

Esta Fracción II del Artículo 123, prohibió las jornadas insalubres, peligrosas y el trabajo nocturno industrial a las mujeres y menores de 16 años, el trabajo en el comercio después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche para todo menor de 16 años.

La Fracción III se ocupó de prohibir el trabajo a los menores de catorce años, señalando en seis horas la jornada de trabajo máxima a los mayores de 14 pero menores de 16 años.

La Fracción V estableció que durante los 3 meses anteriores al parto, la futura madre no desempeñará trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable y en el mes siguiente al parto este descanso será forzoso, con derecho a la totalidad de su salario y a la conservación de su empleo por todo este período; se le concede en la época de la lactancia dos descansos de media hora cada uno para alimentar a su hijo.

La Fracción VII consagró el principio: "A trabajo igual-salario igual, sin importar sexo ni nacionalidad". Esto viene a terminar con la discriminación que por tantos años sufrió la mujer trabajadora, a la que se le consideró inferior no por incapacidad en el desempeño de su labor, sino por razón de su sexo.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional a los artículos 73, Fracción X y 123; otorgándole al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, con lo cual quedó abolida la antigua facultad con que contaban los Estados, dividiéndose la aplicación de la ley entre autoridades locales y federales.

Esta reforma, dió lugar a la creación de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970, ya que el 1o. de mayo entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, protección y garantía de toda nuestra clase obrera.

CAPITULO II

REGULACION JURIDICA DE LOS MENORES QUE TRABAJAN

2.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.3 REGLAMENTACION EN LA LEGISLACION LABORAL.

- 2.3.1 CAPACIDAD.**
- 2.3.2 CERTIFICADO MEDICO**
- 2.3.3 INSTRUCCION OBLIGATORIA.**
- 2.3.4 JORNADA DE TRABAJO.**
- 2.3.5 VACACIONES.**
- 2.3.6 TRABAJOS PROHIBIDOS.**

2.4 LOS MENORES DE EDAD EN MATERIA CIVIL.

2.5 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

CAPITULO II

"REGULACION JURIDICA DE LOS MENORES QUE TRABAJAN"

2.1 EI ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El título sexto del Artículo 123 Constitucional denominado "Del trabajo y previsión social" contiene los preceptos relativos a los derechos que tiene toda persona al trabajo digno y socialmente útil, tal y como se indica en el primer párrafo del mismo, conteniendo además los principios fundamentales que rigen a todo contrato de trabajo.

El artículo que nos ocupa establece a partir de la reforma de 1929, la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo, ya que originalmente la expedición de las leyes laborales correspondía únicamente a las Legislaturas de los estados y respecto del Distrito y territorios federales al Congreso de la Unión.

Este precepto tiene hases de naturaleza tutelar, ya que su finalidad es proteger y apoyar a la clase trabajadora, por que son quienes tienen una débil capacidad económica, social y cultural y es por esto que el estado tiene el compromiso de proteger a la parte más afectada en la relación trabajador-patrón.

Además, son de carácter irrenunciable por que ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos laborales pueden renunciar a ellos, en general todo derecho es susceptible de renunciarse, sin embargo en materia del trabajo no es posible que los trabajadores renuncien a los derechos que les corresponden, lo cual se fundamenta en el artículo 5º. de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece que las disposiciones de la ley antes mencionada son de "Orden Público", mencionando en su fracción primera los trabajos para niños menores de 14 años. Finalmente son imperativas por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, perdiendo así su naturaleza estrictamente contractual.

El artículo 123 surgió de las discusiones del congreso constituyente de 1916-1917, sobre el Artículo 5º. de la Carta Magna, el cual consagra en forma general, la libertad que tenemos para dedicarnos a la profesión u oficio que nos acomode, siendo este licito.

El artículo que nos ocupa está constituido por el apartado "A" y "B".

El apartado "A" es fundamento de la Ley Federal del Trabajo, las normas que integran este apartado y que se refieren al contrato de trabajo en general, pueden clasificarse en los siguientes grupos:

- 1.- Normas tutelares del trabajador individual que son reglas directas sobre la prestación del servicio. Se refieren a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias, estabilidad de los trabajadores en sus empleos.
- 2.- Normas tutelares de las mujeres y los menores, son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 14 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas.
- 3.- Normas tutelares de derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: La Asociación Profesional y la Huelga.
- 4.- Normas sobre prevención social, como las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

- 5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinando las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales laborales y su competencia local o federal, según sea el caso (20).

El apartado "B", se adicionó en la reforma realizada en 1960, y que a su vez fundamenta a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del estado, también conocida como Ley Burocrática y que en mucho toma las ideas de la ley Federal del Trabajo, ya que cita a ésta, como de aplicación supletoria.

La Ley Burocrática a diferencia de la Ley Federal del Trabajo es bastante menos proteccionista del trabajador, la razón es que en este caso el patrón es el estado, por lo que el legislador se vió obligado a proteger más los intereses del estado que de los trabajadores.

En relación a los principios de este apartado, se encuentran los relativos a la jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad de empleos, Asociación Sindical, huelga y seguridad social, conteniendo además algunas normas de naturaleza especial que tienen por objeto regular las situaciones jurídicas que sólo ocurren entre el estado y sus trabajadores, como las relativas a designación del personal, fijación de los salarios en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades competentes en caso de conflicto, empleados de confianza y personal militar, aunque en este último caso, tienen sus reglas específicas que los separan más todavía de los principios generales en materia de trabajo, pues incluso su régimen de seguridad social es diferente, ya que tienen una ley especial y una institución en materia de seguridad social especial.

El artículo 123, ha sido reformado constantemente con el único fin de dar mayor protección al trabajador, destacando la del año de 1929 y la de 1960 ya mencionadas.

(20) Martínez Ochoa Jesús, Análisis de la Ley Federal del Trabajo, Ensenada, B.C., México, 1969, Editorial Porrúa, Pag. 38.

En 1962 se reformaron las fracciones II, III y IV, la fracción II estableció la prohibición al trabajo de las mujeres en general, la fracción III prohibió utilizar como trabajadores a los menores de 14 años fijando una jornada máxima de 6 horas a los mayores de esta edad y menores de 16, lo cual es en la realidad de nuestro país inoperante, ya que existen numerosos menores, que trabajan orillados por la crisis económica y la fracción IV que clasificó los salarios mínimos en dos categorías: Las generales y las profesionales, por comisiones regionales y sujeto su aprobación a una Comisión Nacional.

En 1933, se modificó la fracción IX en la que se dejó a cargo de la junta central de Conciliación y Arbitraje fijar el salario mínimo y la participación de los trabajadores en las utilidades, en defecto de las comisiones especiales de cada municipio. En 1962, se informó por segunda vez la citada fracción para detallar el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

Mediante reforma de 1938 la fracción XVIII, se concedió el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República.

Por reforma de 1962 se modificaron las fracciones XXI y XXII, relativas a las acciones y a la indemnización de los trabajadores despedidos sin causa justificada. La utilidad pública de la Ley del Seguro Social quedó consignada en la fracción según reforma de 1929 en 1942 se adicionó al precepto XXXI, modificada en 1962, para fijar la competencia de las autoridades de trabajo. Por último en 1961 la fracción IV, párrafo segundo del apartado "B" fue reformada para hacer referencia al salario percibido por los trabajadores del Distrito Federal y de los estados (21).

(21) Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus Constituciones, tomo VIII, XLVI legislatura de la Cámara de Diputados, 1967 Pag. 614.

Entre las múltiples reformas realizadas al artículo al que nos estamos refiriendo en el presente capítulo referente al tema del presente trabajo, encontramos la iniciativa presentada en la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores el 27 de diciembre de 1961, en la cual se modifica la edad de admisión del menor al trabajo y de la cual me permito transcribir el texto de la misma:

" El Congreso Constituyente de 1947, al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantados a su época, demostró su firme propósito de establecer un régimen de justicia social, con base en los derechos mínimos que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el Artículo 123 de la Constitución General de la República. Esta característica de la declaración de derechos sociales, hizo de ella una fuerza creadora que impone al poder público el deber de superar constantemente su contenido, reformado y completando las disposiciones afectadas por el transcurso del tiempo que ya no armonicen con las condiciones sociales y económicas y las necesidades y aspiraciones de los trabajadores".

"Como en la actualidad se han puesto de manifiesto nuevos requerimientos de justicia que no encuentran plena satisfacción en los textos vigentes de dicho Artículo 123, en cumplimiento del deber mencionado y de conformidad con la fracción I del Artículo 71 de la Constitución General de la República, por estimable conducto de ustedes me permito someter a la soberanía de esa H. Cámara de Senadores la siguiente iniciativa" (22).

De esta iniciativa de reformas, considerando el primero resulta de gran importancia y en la que menciona lo siguiente:

"Primero.- Para impartir una mayor protección a los menores de edad se estima necesario reformar las fracciones II y III del inciso "A" el Artículo

(22) Idem. Pág. 719

123 constitucional, prohibiendo para aquellos que no han cumplido los 16 años, toda clase de trabajo después de las diez de la noche y la utilización de los servicios de quienes no han alcanzado la edad de 14 años; con lo cual en el primer caso, se les asegura el descanso completo durante la noche y en el segundo, la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios" (23).

Fue así como el 28 de Diciembre de 1961 en la sesión ordinaria se emitió el dictamen que en lo que respecta a menores dice:

"Las reformas a las fracciones II y III del precepto constitucional de que se trata son de grandes consecuencias protectoras para la niñez y los adolescentes, al prohibir el trabajo para menores de 16 años; después de las 22 horas y el empleo en general para los menores de 14 años; medidas que serán de gran valía, conjuntamente con la enseñanza elemental obligatoria, pues propondrá a formar una juventud más capaz y preparada para su bienestar personal y para los intereses de la colectividad" (24).

Asimismo, existe un comentario del Diputado Javier Blanco Sánchez, que a la letra dice: ... "Como no íbamos nosotros a recibir, en esta ocasión, con júbilo el que la norma constitucional... prohíba la explotación en el trabajo de los menores de edad; pero advertimos a la vez.... que no basta con la norma bondadosa para acabar con la explotación de los menores de edad.

Es preciso que el dirigente obrero, que el empresario, acaten las reformas constitucionales y hagan cumplir los ordenamientos legales en estos términos que ahora se consagran.

(23) Idem. Pág. 720

(24) Idem. Pág. 725

Cuantos niños se quedan sin la posibilidad de escuela por que tiene que ir en auxilio de sus padres, a trabajar desde pequeños. Cuantos jóvenes tienen que truncar su carrera, tienen que cortar sus estudios por la angustia económica de sus hogares que les impide dedicarse al sosten de su familia. Cuantas veces duele... que le avienten a uno en la cara el no haber terminado su carrera, cuando la justificación de no haberla terminado es el tener que sostener a la familia (25).

Considero que el Diputado Blanco, omitió mencionar que es el mismo estado a quien le corresponde organizar el trabajo de los menores de edad por medio de una Ley reglamentaria que defina concretamente el trabajo que el menor pueda realizar sin dejar por supuesto sus estudios elementales de tal modo que se les garantice tanto un trabajo adecuado como la posibilidad de terminar su enseñanza básica por que es un hecho que hay muchos menores que tienen que trabajar y el prohibirlo lo único que ocasiona es que existan lo que a diario percibimos que son miles de niños trabajando en las calles arriesgando muchas veces su salud e integridad física y moral.

Como antecedente inmediato de este precepto, encontramos el proyecto de bases sobre trabajo presentado en las distintas sesiones del Congreso Constituyente de 1916-1917, una vez que se concretó este proyecto fue presentado por el Diputado José Navidad Macías en nombre de Venustiano Carranza el 28 de diciembre de 1916, como se desprende del diario de los debates del Congreso Constituyente. Finalmente el 13 de enero de 1971, se presentó el primer proyecto del Artículo 123 Constitucional sobre la materia que nos ocupa y el cual decía lo siguiente: "Artículo el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas", deberán sujetarse a las siguientes bases:

II.- La jornada de trabajo nocturno será de una hora menor que la diurna y estará absolutamente prohibida, de las diez de la noche a las diez de la mañana, para la mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas, el trabajo de los niños menores de 12 años no podrán ser objeto de contrato.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esa clase de trabajos (26).

Durante el debate del artículo 123, el Diputado Rodiles, hizo una proposición respecto al trabajo de los menores y en la cual expuso lo siguiente:

".. Yo propongo, en términos concretos, que se creen en la República los tribunales especiales para menores..... son unas instituciones que ya funcionan en diversas partes de las naciones civilizadas. La primera nación que los creó fue la culta Inglaterra, más tarde pasaron a Estados Unidos.....Francia, Alemania.

Desde que se convino en que el pequeño no es un organismo igual al grande, sino un organismo en vías de formación que no tiene todos los órganos y que, por lo tanto no desempeña las funciones de todos los individuos, se creyó que era necesario también que todas las instituciones

(26) Idem. Pág. 632

sociales destinadas a formarlos y protegerlos, fueran de acuerdo con ese mismo desenvolvimiento del individuo, por eso es precisa la creación de estos tribunales..."(27).

Respecto a lo expuesto por el Diputado Rodiles, considero que tenía una visión clara y precisa en cuanto a la problemática de los menores trabajadores, ya que no se le puede dar trato igual a los desiguales como es el caso de las diferencias físicas y psicológicas que tienen los adultos de los menores.

Por último, me gustaría mencionar que en los debates sobre las reformas en cuanto a menores trabajadores se refiere, no se haya concretado de una manera específica la defensa que se les debería haber dado a los menores trabajadores en especial, ya que constantemente se agrava el problema en México sin poder obtener un control sobre dicha situación.

Finalmente, dentro del artículo 123 de nuestra Carta Magna encontramos las bases fundamentales para la protección del trabajo de menores y los cuales se encuentran dentro del apartado "A", fracción II, III y XI y que a la letra dicen:

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 dieciseis años;

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

(27) Idem. Pág. 635.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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 dieciseis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

2.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La nueva Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el ejecutivo de la unión y publicada en el diario oficial de la federación el primero de mayo del propio año.

La protección constitucional del trabajo de los menores ha sido reglamentada con mayor amplitud en la Ley Federal del trabajo en diversos artículos, que veremos a lo largo de este punto como lo son el artículo 22, 23, y del 173 al 180.

Entre algunos de los principios protectores del trabajo de los menores encontramos:

La abolición en la ley de 1970, del contrato de aprendizaje; reminiscencia medieval bajo la cual se encubrían auténticas relaciones de trabajo.

La prohibición del trabajo de los menores de catorce años. Esta prohibición comprende a los mayores de catorce años y menores de dieciseis que no hayan concluido su educación obligatoria, a no ser que la autoridad correspondiente determine que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo. El fundamento lo encontramos en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo que transcribo a continuación:

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

Los trabajadores pueden prestar libremente sus servicios a partir de los dieciseis años. Los menores de dieciseis años y mayores de catorce requieren para poder hacerlo de la autorización, en orden de prelación de sus padres o tutores, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores tienen capacidad para percibir por el pago de salarios y ejercitar sus acciones. Su fundamento es el artículo 23 de la propia Ley.

Se establece una vigilancia especial de trabajo de los menores por parte de la inspección de trabajo.

Artículo 23.- "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

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

Los menores deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, además de someterse a exámenes médicos que determine la inspección del trabajo, con fundamento en el Artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Referente a los menores de dieciseis años se les prohíbe trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; en trabajos susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres, trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del trabajo: subterráneos y submarinos; labores peligrosas o insalubres; trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal y en establecimientos no industriales después de las diez de la noche. Asimismo se prohíbe a los menores de dieciocho años que trabajen en el turno nocturno industrial. Su fundamento lo encontramos en el Artículo 175 y 176 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I.- De dieciseis años en:

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

De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales".

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

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

En cuanto a la jornada laboral, se establece para los menores una máxima de seis horas diarias, la que deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, entre los cuales deberán disfrutar de un descanso intermedio de una hora por lo menos. Su fundamento lo transcribo a continuación:

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

Se prohíbe el trabajo de los menores en jornada extraordinaria, en los días de descanso obligatorio. En caso de que suceda lo contrario y el menor labore en jornada extraordinaria, desde la primera hora extra se le pagará un salario triple. Es una prestación superior a la de los adultos; para ellos las nueve primeras horas de tiempo extraordinario en una semana, se pagan con un salario doble y a partir de las diez horas se cubre un salario triple. En caso de que laboren en días de descanso semanal u obligatorio se les remunera de idéntica forma que a los trabajadores adultos, es decir, con un salario triple".

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

Los menores gozarán de un período anual de vacaciones pagadas, que nunca sera menor a los dieciocho días laborables.

Artículo 179.- "Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos".

El Artículo 180 de la ley en cuestión menciona las obligaciones a las que está obligados los patrones que tengan a su servicio a menores de dieciséis años y que a la letra dice:

Los patrones que tengan a su servicio a 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 de más condiciones generales de trabajo.**
- III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.**
- IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley.**

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

Por otra parte, el citado ordenamiento regula la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas, y , en general de trabajadores especializados.

La Ley Federal del trabajo también prohíbe la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas, y en general, de trabajadores especializados, su fundamento se encuentra en el artículo 29 de la citada Ley.

Asimismo, el artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe el trabajo en buques a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros y el artículo 267 prohíbe la utilización de los menores de dieciséis años en trabajo de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal.

El artículo 995 de la legislación que nos ocupa, indica que aquellos patrones que trasgreden las normas protectoras del trabajo de los menores, se les impondrá una multa de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

2.3 REGLAMENTACION EN LA LEGISLACION LABORAL.

Como hemos visto en el punto anterior, la Ley Federal del Trabajo regula lo referente al trabajo de menores, por lo que a continuación analizaremos dicha reglamentación.

2.3.1 CAPACIDAD

El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la capacidad de los menores, y éste establece que la mayoría de edad para los efectos laborales se alcanza a los dieciséis años facultando a estos menores para comprometer libremente sus servicios y comparecer a juicio de título personal. Asimismo, pueden promover amparo por cuenta propia.

La deficiencia que poseen en su calidad de ciudadanos no obstaculiza su capacidad jurídica de goce y ejercicio.

En cuanto a lo anterior, se han manifestado diversas discusiones referentes a si la mayoría de edad concedida en los términos anteriormente aludidos no desprotege al menor o compromete su desarrollo físico e intelectual, ya que dada la idiosincracia del pueblo mexicano resulta peligroso abandonar a los menores de dieciocho años a su utilización indiscriminada en labores propias de un adulto.

Por lo que es necesario revisar la estructura de las Instituciones Tutelares, de enseñanza y capacitación profesional de los menores, para resolver el problema de su formación y subsistencia y de esta suerte aumentar a dieciocho años la capacidad jurídica de trabajo.

Se ha afirmado que los jóvenes con menos de dieciséis años no deberían desempeñar trabajos remunerativos sino dedicarse a su instrucción física y mental, por lo que considero sería conveniente acentuar la intervención del Estado para limitar este tipo de contrataciones y controlar las condiciones del empleo.

La capacidad jurídica de los menores de dieciséis años se ha condicionado a que concluyan con la enseñanza obligatoria, a excepción de lo que marca el artículo 22 de la propia Ley que indica debe existir compatibilidad entre el estudio y el trabajo.

El ya mencionado artículo 23 refiere que los menores de dieciséis y mayores de catorce deben obtener autorización de los padres o tutores o en su defecto del sindicato a que pertenezcan, la junta de conciliación y arbitraje competente, el inspector de trabajo o la autoridad política de la localidad que corresponda para poder prestar sus servicios; sin embargo, la Ley no especifica la forma en que ésta debe otorgarse así que esta podrá presentarse por escrito, de forma verbal o por acuerdo tácito.

Con la disposición señalada en el párrafo que antecede, el legislador pretende que el menor no realice oficios peligrosos para su salud o formación moral.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se presentan dos excepciones al artículo 23, que es lo que refieren los artículos 29 y 175 fracción segunda. El primero de ellos prohíbe la utilización de los menores de dieciocho años para que presten sus servicios fuera del territorio nacional, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas y en general de trabajadores especializados. El segundo artículo prohíbe que se utilice el servicio de los menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales.

La doctrina analiza tres casos o hipótesis, de vicios en contratación de los menores:

- a) El primero sería en caso de que un menor realizara un contrato sin cumplir con la edad estipulada por la Ley, autorización administrativa, examen preventivo.
- b) Cuando un menor contrate sin el consentimiento de la persona bajo cuya responsabilidad se encuentra.

c) **Contrato de un menor sin su intervención personal.**

Considero de vital importancia la unificación de conceptos, por lo que es necesario mencionar el concepto de menor y de menor trabajador.

Por lo que diremos que "menor" de acuerdo a nuestra legislación será aquella persona de cualquier sexo que no haya cumplido dieciseis años y menor trabajador será el mayor de catorce y menor de dieciseis.

Nuestro máximo ordenamiento en su artículo 123 fracción III, categóricamente ordena "Queda prohibida la utilización de menores de catorce años", apoyando lo anterior el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo que establece las disposiciones de la misma 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".

Por lo anteriormente expuesto podemos afirmar que si un menor de catorce años celebra un contrato de trabajo, éste será nulo de pleno derecho aún con el consentimiento del padre, tutor, etc.

2.3.2.- CERTIFICADO MEDICO.

Para que un menor pueda prestar sus servicios la Ley exige que se le expida un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, sin el cual ningún patrón podrá contratarlos. Asimismo, se ordena que el menor se someta a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

Estos requisitos evidentemente se han creado para evitar que aquellos menores que por su propia naturaleza fueran incapaces de laborar en determinadas condiciones, no tengan el peligro de que la labor repercuta en su salud y en su futuro desarrollo. Es un medio de protegerlos, ya que en algunas ocasiones y dada la inexperiencia del adolescente, éste acepta tareas que no van de acuerdo a sus posibilidades.

Consideramos que en este renglón se podría facilitar el falsear los hechos obteniendo los certificados en forma fraudulenta, por lo cual, sería conveniente que se obligara al patrón a depositar los certificados ante la autoridad de trabajo respectiva, a fin de que fuera el médico que lo extendió el responsable de cualquier riesgo que se suscitara en caso de no haber realizado el examen a conciencia.

Por lo tanto, para la celebración del contrato de trabajo el patrón que desee tener a su servicio a menores de dieciséis años está obligado a exigir que se le exhiban los certificados médicos, bajo pena de ser acreedor a la sanción establecida en la ley laboral que ordena: Se impondrá multa a aquel patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores.

Por otra parte, los patrones están obligados en caso de utilizar el servicio de menores de dieciséis años, a llevar un registro de inspección especial en donde se hagan indicaciones tales como la fecha de su nacimiento, el tipo de trabajo, el horario, salario y demás condiciones generales de la relación laboral. En virtud de esta obligación patronal, consideramos justo que se exija al menor que pretenda laborar en la empresa, la exhibición de su acta de nacimiento que tendrá como fin deslindar toda responsabilidad en caso de que el menor por necesidad de trabajo falsee su edad. Es correcto que se imponga al patrón la obligación de llevar el registro mencionado, ya que es un instrumento útil para el inspector de trabajo, pues gracias a él dicha autoridad podrá verificar la situación laboral del menor.

2.3.3 INSTRUCCION OBLIGATORIA.

Con relación a este aspecto el artículo 22 de la Ley establece "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, primaria y secundaria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Del análisis del artículo transcrito observamos que la educación obligatoria a que se refiere, es la instrucción primaria que de conformidad con las fracciones VI y VII del artículo tercero de nuestra Ley Fundamental, imparte de manera gratuita el Estado.

La autoridad correspondiente a que se refiere el artículo en cuestión, es a nuestro juicio la Inspección del Trabajo, la que según el caso puede ser local o federal; ya que nuestra legislación laboral dispone en su artículo 541 fracción primera que los inspectores de trabajo tienen el deber de vigilar las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores; por lo que, será el inspector del trabajo el que apruebe el trabajo del menor que no ha satisfecho el requisito de la instrucción obligatoria, siendo éste el que determinará si existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En los casos de excepción en los que es factible el trabajo del menor que no ha cursado la educación primaria, el patrón está obligado en los términos del artículo 180, fracción III, a distribuir el trabajo a fin de que el menor disponga del tiempo necesario para cumplir el requisito señalado.

Es opinión nuestra, que esta obligación patronal debería abarcar a todo trabajador mayor de dieciséis años que no haya logrado su educación primaria, pues la realidad nos muestra que existe un sin número de laborantes que carecen de la más mínima educación, lo cual es fundamental para elevar el nivel cultural de nuestro pueblo.

2.3.4 JORNADA DE TRABAJO.-

En este aspecto también se han tomado en consideración las características especiales del menor para fijarle una jornada de trabajo de acuerdo con sus posibilidades. La Ley en su artículo 177 señala en seis horas la jornada de trabajo de los menores de dieciseis y mayores de catorce años, la cual deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, a fin de evitar desgastes por exceso de horas de trabajo. Además de estas protecciones, la Ley ha querido establecer reposos entre los distintos periodos de la jornada, que serán de una hora por lo menos, sin que se considere esta hora de trabajo.

La jornada extraordinaria está prohibida para el menor, así como el trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio señalados por la propia Ley. En caso de violación, las horas extraordinarias trabajadas se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada normal. Pensamos que se debería pagar al menor un 400% del salario que corresponde si laborara más del tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana. Si se trabaja en un día de descanso, se debe pagar independientemente del salario que corresponda a ese día, un salario doble por el servicio prestado, según ordena el artículo 73 de la Ley.

En virtud de esta prohibición, el patrón no tiene ningún derecho a exigirle a un menor que labore en estas circunstancias y como anteriormente analizamos, además de que debe pagar más por ese trabajo, también es acreedor a la sanción que establece la propia Ley. A fin de hacer efectivas estas disposiciones, el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de noviembre de 1934, en su artículo 13 ordena:

"Los inspectores vigilarán el cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornadas de trabajo, descansos y vacaciones teniendo especial cuidado de comprobar:

- I.- Que la jornada de trabajo no exceda del máximo señalado en los artículos 69 a 72 inclusive, de la Ley Federal del Trabajo; y tratándose de trabajo extraordinario, que éste no exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana y que no se ejecute por mujeres y menores de dieciseis años".

2.3.5 VACACIONES.

Los menores trabajadores tienen derecho a gozar de un periodo anual de vacaciones con el pago del salario, de 18 días laborables por lo menos, en los términos del artículo 179 de la Ley. Observamos que el menor disfrutará de tal descanso una vez cumplido un año efectivo de servicios, si es que el contrato respectivo no le concede mayores prestaciones, además los menores tienen derecho a que se le cubra una prima del 25% sobre salarios que les correspondan durante el periodo de sus vacaciones.

2.3.6 TRABAJOS PROHIBIDOS.

Al respecto, nuestra legislación en materia de trabajo hace una enumeración enunciativa en su artículo 175 de las tareas prohibidas a los menores de dieciséis años. Creemos conveniente hacer un breve análisis de tales prohibiciones.

De conformidad con la fracción 1, inciso a), del citado artículo, existe prohibición para el menor de prestar sus servicios en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. Esta limitación al trabajo se justifica por sí misma, ya que es una obligación moral de la sociedad el velar por el ejemplo y por las directrices en que debe prepararse el menor para su desarrollo integral, pues es bien sabido que el índice de alcoholismo es desgraciadamente muy elevado en nuestro país, también es cierto que si el menor trabajara en estos establecimientos se desarrollaría en un ámbito que posiblemente lo llevase a seguir esta tendencia tan arraigada en nuestro pueblo.

El inciso b), hace alusión a la prohibición de los trabajos que pueden afectar la moralidad o las buenas costumbres del menor, que como hemos estado analizando, en esta etapa del desarrollo del hombre puedan quedar gravados ciertos factores que serán decisivos en su vida futura, por lo que un trabajo en donde puedan verse afectados sus principios éticos los llevaría a ser un sujeto pasivo a la sociedad y posiblemente un delincuente.

El inciso c) determina la prohibición al trabajo ambulante, exceptuando los casos en que la Inspección del Trabajo lo autorice especialmente; es decir, en cada caso concreto.

El trabajo ambulante por su propia naturaleza implica siempre un riesgo inminente al trabajador: por lo que creemos atinada esta disposición al prohibir que el menor realice estos trabajos, ya que independientemente del peligro material a que se expone, encierra graves problemas morales para éste. Un menor ambulante será posiblemente un hombre que carezca del sentido de responsabilidad, pues éste trabajo propicia la vagancia, ya que al no estar sujetos a ningún horario ni a vigilancia, el pequeño se acostumbra a realizar sus labores, en las circunstancias que él decida, empleando gran parte de su tiempo en otras actividades ajenas a sus tareas y sin que nadie le presione a cumplir con su deber.

Respecto a la autorización que la autoridad del trabajo puede otorgar a determinados menores, consideramos que la misma tiene el deber de conceder tal autorización, solamente en casos muy especiales, previo estudio de las exigencias y necesidades del menor sobresaliente. Es de nuestra opinión que se reglamente detalladamente este tipo de labores, pues vemos que en la realidad el hombre que trabaja con carácter de ambulante, será desprovisto de los beneficios sociales que le corresponde por el simple hecho de formar parte de la vida trabajadora .

Por su parte, el inciso d), del propio artículo, prohíbe en forma categórica la utilización del trabajo de los menores en labores subterráneas o submarinas. Es evidente la prohibición de dichos trabajos, en virtud de las circunstancias en que se desenvuelven, ya que por la naturaleza misma de la tarea, ésta implica un constante peligro y desgaste físico de los cuales todo menor debe estar alejado para su desarrollo normal.

El inciso e), prohíbe que los menores presten sus servicios en labores peligrosas o insalubres. Se entiende por dichas labores según el artículo 176 de la Ley , aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. En el último párrafo del artículo en cuestión, se deja a los reglamentos que se expidan el determinar que trabajos conforme a la definición expuesta, deben ser considerados como peligrosos o insalubres.

El reglamento de labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores, publicado en el Diario Oficial del 11 de agosto de 1934, señala como trabajos prohibidos a los menores, entre otros, los siguientes:

- a) Trabajar en lugares donde se encuentre maquinaria, con o sin motor, cuyas partes peligrosas no sean cubiertas con tapas protectoras.
- b) Mover telares llamados de mano, por medio de pedales, pudiéndose ocuparlos por media jornada para sostener la marcha de los mismos que requieran un esfuerzo menor que el necesario para ponerlo en movimiento.
- c) Trabajos de sierras de cintas o circulares, así como en el manejo de cizallas, cepilladoras, etc., a no ser que estén provistos de aparatos de seguridad.
- d) En servicios de llaves de vapor, colocadas en calderas, maquinaria, etc.
- e) En labores ejecutadas con andamios colgantes y volantes, en la construcción, reparación o limpia de edificios.
- f) Empujar y arrastrar cargas en trabajos de cualquier clase, que les obligue a desarrollar un esfuerzo muscular superior al necesario, detallándose las condiciones que deben seguir en casos especiales en que se permita la actividad del menor, por ejemplo, para mover pesos en dirección horizontal, vagonetas en vías férreas, los menores de catorce años pueden activar hasta 200 kilogramos.

El reglamento divide en tres clases los trabajos prohibidos. las labores incluidas en el cuadro "A" están prohibidas totalmente a menores de dieciseis años y mujeres (fabricación de ácido picrico, etc.), señalando conjuntamente el motivo de la prohibición. El cuadro "B" señala las tareas prohibidas para menores de dieciseis años exclusivamente, tales como labores en el aire comprimido, fabricación de celuloide, etc. En el cuadro "C" se autoriza a establecimientos, bajo determinadas condiciones el empleo de mujeres y menores. Así por ejemplo, a las factorías que se ocupan de la extracción de aceites de exquistos bituminosos, se prohíbe que los menores laboren en los talleres de destilación y almacenes debido

al peligro de incendio que puede representar, dando margen a emplearlos en otra sección de la empresa.

El inciso f), del artículo que nos ocupa determina la prohibición para que el menor preste sus servicios en trabajos que sean superiores a sus fuerzas y a los que puedan impedir o retardar su normal desarrollo físico. De igual manera que las anteriores, esta prohibición se justifica por sí misma, puesto que si el pequeño prestara sus servicios en labores incompatibles con su fuerza, en un futuro no muy remoto dicho trabajo reflejaría las consecuencias nocivas de su ejercicio. El desarrollo integral del menor será difícil en estas circunstancias y el resultado que arroje no puede ser más perjudicial para su vida productiva, con serios trastornos a la vida nacional, que tendrá en su futuro elementos sin capacidad suficiente, logrado por su deficiente desarrollo.

Es por ello que el legislador mexicano se preocupó por terminar con este grave problema; al efecto, el artículo de la Ley, prohíbe que se utilice a los menores de dieciséis años en trabajos aplicados a maniobra de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticas y a los trabajos complementarios o conexos.

De esta manera, por la fuerza física que se genera queda prohibido según el artículo 191 de nuestra Reglamentación Laboral, a los menores de quince años para que presten sus servicios en buques, y a los menores de dieciocho para que realicen las funciones de pañolero o fogonero.

Según las anteriores directrices no nos explicamos por que el legislador omitió insertar los capítulos VI y XIV del título VI de la Ley y que se refiere al trabajo de autotransportes y al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, las prohibiciones al empleo de menores, ya que es obvio que en dichas empresas se realicen actividades que pueden ser superiores a su fuerza física; por ejemplo, el trabajo de los botones que consiste entre otras actividades en la carga del equipaje del huésped.

El inciso "G" del artículo de referencia, trata de la prohibición de trabajar en establecimientos no industriales después de las diez de la noche a los menores de dieciséis años y la fracción II del propio ordenamiento prohíbe que menores de dieciocho años presten sus servicios en trabajos nocturnos industriales; respecto a esta última prohibición, la nueva Ley Federal del Trabajo aumentó en dos años la prohibición de labor en la industria nocturnamente, ya que la Ley de 1931 limitaba en esta esfera de trabajo solamente a los menores de dieciséis años. Consideramos atinada la nueva disposición, ya que como anteriormente señalamos, el trabajo nocturno industrial, además de ser más agobiante, es un medio propicio para el advenimiento de riesgos profesionales o accidentes de trabajo, de los cuales el menor debe estar lo más alejado posible.

De lo anteriormente señalado se desprende, que todo menor está incapacitado legalmente para prestar sus servicios en la jornada nocturna, sin hacer ninguna excepción por la clase de trabajo de que se trate en la jornada en que se puede encuadrar el trabajo de los menores, será en la jornada mixta que el inciso "g" del artículo que hemos venido analizando le permite laborar en establecimientos no industriales hasta las diez de la noche.

De acuerdo a todo lo anterior, surge el problema que se hace latente en nuestra realidad, el cual consiste en la no ocupación del menor en los diversos centros de trabajo, en virtud de que la mano de obra es amplia y los patrones prefieren contratar a obreros mayores que a menores, debido a la variedad de requisitos que se les exigen, llevando al menor por el camino de la mendicidad, la vagancia, los empleos ambulantes y otros graves problemas que afectan directamente a la colectividad.

2.4 LOS MENORES DE EDAD EN MATERIA CIVIL.

Para que el acto jurídico se perfeccione y valga es necesario que los que intervienen en el mismo sean capaces. La capacidad es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones y para ejercitarlos. En principio, todo sujeto tiene capacidad y solo determinados grupos de personas a título excepcional son incapaces.

En el Derecho mexicano existe la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio. La capacidad de goce es la que nos da la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones, mientras que la capacidad de ejercicio nos da la posibilidad o la aptitud para ejercitar o hacer valer por nosotros mismos esos derechos.

La capacidad de goce la tienen todos los seres humanos por el simple hecho de serlo sin importar la edad de los mismos; aunque se puede dar el caso de que alguien tenga limitada su capacidad de goce para determinada acción, como es el caso de los extranjeros que no pueden adquirir bienes en las zonas fronterizas o en las costas.

Por otra parte, la capacidad de ejercicio da la posibilidad a determinadas personas para que por sí mismas puedan realizar actos jurídicos. Esto se hace con objeto de proteger a aquellas personas consideradas como incapaces, según el Artículo 450 del Código Civil, y que a la letra dice:

"Tienen incapacidad natural y legal:

- I. Los menores de edad.
- II. Los mayores de edad disminuidos o perturbados en su dirección originada por enfermedad o deficiencia persistente de carácter físico, psicológico o sensorial o por la adicción a sustancias tóxicas como alcohol, los psicotrópicos o los estupefacientes, siempre que debido a la limitación, o a la alteración, en la inteligencia que esto les provoque no pueda gobernarse y obligar por sí mismos, o por manifestar su voluntad por algún medio.

Es decir, la ley se encarga de protegerlos, pues considera que pueden ser vulnerables y ser víctimas de abusos al momento de celebrar un acto jurídico, aunque considero que esta protección lo es también para el tercero que contrate, ya que tratándose de una persona incapacitada con quien contratará, éste querrá tal vez modificar su voluntad en cualquier momento y ésto traería una inseguridad jurídica para todas las personas que contraten con incapaces.

"No es que un niño carezca de voluntad. Un niño incluso en la más tierna edad, posee una voluntad y lo mismo debe decirse de los demás grupos de personas involucradas en la disposición... (los interdictados)... pero la voluntad que ellos tienen es notoriamente insuficiente para servir de soporte a un acto jurídico, de ahí que los actos efectuados por ellos sean ineficaces para el Derecho" (28).

Se trata, en opinión de Manuel Bejarano Sánchez, de una tutela que la ley concede a los sujetos carentes de un entendimiento claro, proporcionándoles la acción de la nulidad para combatir el acto que es lesivo a sus intereses.

Nuestra ley otorga la mayoría de edad a los 18 años, aunque ésto no es una garantía de capacidad, puesto que se puede incapacitar, por medio de una declaración judicial de interdicción al que excede de esa edad y muestra signos de incapacidad para vetar su actuación.

Dijimos que la capacidad es la aptitud para adquirir derechos y contraer obligaciones, y que ella depende exclusivamente de la ley. Asimismo, en el caso de los menores tiene su fundamento en el Derecho Natural, dado que cuando se ha llegado a cierta edad, presunción que necesariamente para la ley debe ser jure et de jure, se carece de la experiencia y los conocimientos necesarios para dirigir su persona y administrar sus bienes. (29).

(28) Bejarano Sánchez Manuel, Obligaciones Civiles, México, Colección Textos Jurídicos Universitarios, 1980, Pág. 127.

(29) Salvat M., Raymundo, Tratado del Derecho Civil Argentino, (Parte General), Vol. I, Buenos Aires, 1958, Pág. 399.

En cuanto a la capacidad de derecho esta se relaciona con el goce de los derechos, siendo de vital importancia ser su titular, mientras que la capacidad de hecho se refiere a hacer efectiva esa capacidad. La incapacidad de derecho es una incapacidad en cierto modo relativa, ya que no se admite la posibilidad de que una persona carezca de la referida titularidad en forma total.

Con respecto a los menores, hay dos aspectos muy importantes en relación a su incapacidad, el de su persona y el de sus bienes.

En cuanto a su persona se dice que por su corta edad, el menor no tiene el suficiente desarrollo mental, por ello se le ha sometido a la autoridad de los padres, es decir, a la patria potestad, o en su caso al tutor. Como consecuencia de ello, estos últimos tienen la dirección de su persona, y en esta situación se encuentran sometidos a esa autoridad, debiéndoles respeto y obediencia.

En lo referente a los bienes del menor y a la potestad que deben tener sobre ellos, ya sea para administrarlos o disponerlos, en el derecho argentino se hace una distinción del menor impúber y del adulto. En cuanto al primero tiene una incapacidad absoluta, siendo sus representantes legales los que deben actuar en su nombre, naturalmente que conforme a la ley, y en situaciones bajo el control de funcionarios creados por esa ley.

Los menores adultos, que en México serían los mayores de edad incapacitados en cuanto a los bienes, tienen una incapacidad relativa pudiendo celebrar toda clase de contratos, con excepción de los casos en que la ley se los prohíbe.

A este respecto consideramos errónea esta segunda distinción de incapacitados en el derecho argentino, ya que en nuestro derecho positivo, estos mayores de edad incapacitados, no deben ni pueden celebrar contratos ni obligarse, si no es por medio de su representante o tutor.

Debe estimarse como principio general, que al menor cualquiera que sea su edad se le debe tratar como un incapaz.

No obstante esto, al no poder establecer conceptos absolutos desde cuando el menor tiene discernimientos, es decir, desde cuando el niño puede tomar ciertas responsabilidades u obligarse a determinados actos voluntariamente, la ley es la que termina indicando si el menor es capaz para obligarse autorizándolo en cada caso, teniendo en cuenta su naturaleza y carácter.

"Resultado de esta apreciación, es que la realidad fáctica se traduzca en esa concepción y que aunque la legislación positiva establezca aquella distinción apuntada (menores y adultos) la situación tanto práctica como jurídica sea otra".

Esta incapacidad que, como hemos dicho antes, debe estudiarse en cada caso, termina de acuerdo a nuestra legislación por haber el menor alcanzado la mayoría de edad, o por la emancipación en el caso del matrimonio.

Nuestro código civil, en su artículo 646 señala "la mayoría de edad comienza a los 18 años y el 647 agrega que el mayor de edad puede disponer libremente de sus bienes y de su persona, por lo que si hacemos una interpretación a contrario sensu, cabe entender que la minoría se inicia desde que el niño es vivo y viable hasta los 18 años.

El artículo 23 del citado ordenamiento jurídico menciona que la minoría de edad realmente constituye una restricción a la personalidad jurídica, "pero que los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes", esto es, que puede obligarse pero por medio de terceros que los representen, como es el caso de los padres o de quien ejerza la patria potestad.

Así pues, para el ejercicio de la patria potestad y de la tutela en materia de guarda y educación, se respetarán las modalidades previstas por resoluciones que se dicten conforme a la ley de Previsión Social de la Delincuencia Infantil para el Distrito Federal, abrogada y substituida por la ley Orgánica y Normas de Procedimiento de los Tribunales para Menores y sus Instituciones Auxiliares y la ley vigente que crea los Consejos Tutelares del Distrito Federal, del 26 de diciembre de 1973. Esta última ley faculta a los mencionados Consejos para dictar medidas tendientes a la readaptación social de menores de conducta irregular o abandonados, las cuales no pueden ser alteradas por acuerdos de los juzgados o de cualquier otra autoridad.

La regla general en el aspecto civil es que el menor se encuentra colocado en la condición de incapaz, pero a pesar de ello se le otorgan posibilidades emergentes conforme a disposiciones que con carácter de excepción y en razón de su edad, se anticipan.

De lo anterior y no obstante la aparente incapacidad del menor de edad, es sólo relativa, pues aunque se puede declarar la nulidad de los actos ejecutados por el menor sin el previo consentimiento y la autorización de sus padres o de su tutor y sin la consulta previa al menor cuando tuviere más de 16 años, la administración de los bienes que el menor obtenga del producto de su trabajo, le corresponde a el mismo y ya no a los padres, al tutor o a quien ejerza la patria potestad.

También se le otorgan facultades al menor desde los 16 años para hacer testamento, para designar tutor de sus herederos, para solicitar la declaración de su estado de minoridad ante el juez competente, para proponer a su propio tutor dativo y a su curador, para elegir carrera u oficio y en general para denunciar las irregularidades en que se considere víctima, siempre que no se trate de obligaciones en que haya sido perito o hubiere actuado dolosamente, apareciendo como mayor de edad.

En el caso de las mujeres de 14 años y los varones de 16 años, la ley les concede el derecho para contraer matrimonio, pedir la suplencia de sus representantes, pedir la suplencia del juez para obtener el referido consentimiento, para celebrar capitulaciones dentro de su régimen matrimonial, para reconocer hijos y para objetar la adopción que de ellos quisiera hacer alguna persona.

La regla general en el aspecto civil es que el menor se encuentra colocado en la condición de incapaz, pero a pesar de ello se le otorgan posibilidades emergentes conforme a disposiciones que con carácter de excepción y en razón de su edad, se anticipan.

De lo anterior, y no obstante la aparente incapacidad del menor de edad es sólo relativa, pues aunque se puede declarar la nulidad de los actos ejecutados por el menor sin el previo consentimiento y la autorización de sus padres o de su tutor y sin la consulta previa al menor cuando tuviere más de 16 años, la administración de los bienes que el menor obtenga del producto de su trabajo, le corresponde a el mismo y ya no a los padres, al tutor o a quien ejerza la patria potestad.

También se le otorgan facultades al menor desde los 16 años para hacer testamento, para designar tutor de sus herederos, para solicitar la declaración de su estado de minoridad ante el juez competente para proponer a su propio tutor dativo y a su curador, para elegir carrera u oficio y en general para denunciar las irregularidades en que se considere víctima, siempre que no se trate de obligaciones en que haya sido perito o hubiere actuado dolosamente, apareciendo como mayor de edad.

En el caso de las mujeres de 14 años y los varones de 16 años, la ley les concede el derecho para contraer matrimonio, pedir la suplicia de sus representantes, pedir la suplicia del juez para obtener el referido consentimiento, para celebrar capitulaciones dentro de su régimen matrimonial, para reconocer hijos y para objetar la adopción que de ellos quisiera hacer alguna persona.

Como se puede observar, los menores de edad tienen una capacidad parcial para realizar determinados actos jurídicos, cosa que en la materia penal, cualquier persona que comete un delito, si es menor de 18 años se le considera inimputable y el delito no se considera como tal, sino más bien como una infracción, y por lo tanto deberá conocer el Consejo Tutelar para "Menores Infractores" que es el organismo encargado de atender los asuntos relativos a la delincuencia de menores de edad.

2.5 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.

Después de transcribir los preceptos legales fundamentales en cuanto al trabajo del menor, contenidos en la Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo, y para seguir la secuencia del presente tema, haremos mención de las siguientes disposiciones:

Por lo que respecta a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, (publicada en el Diario Oficial del 28 de Diciembre de 1963), encontramos los siguientes preceptos que se refieren al trabajo del menor:

"Artículo 13.- Los menores de edad que tengan más de dieciseis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I...

II.. Las labores peligrosas, insalubres o nocturnas para menores de dieciseis años;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción:

IV. y V...

Artículo 88.- Las condiciones generales de trabajo establecerán:

I a IV...

V. Las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y

VI. Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo" (30).

(30) Compilación de la Legislación sobre Menores. Los Derechos del Niño. Pág. 388 y 389. Sistema Nacional para el desarrollo de la familia.

Por último tenemos los siguientes reglamentos respecto al trabajo de los menores:

Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, (publicado en el Diario Oficial del 30 de Diciembre de 1953) que establece en el artículo 15, Párrafo III lo siguiente:

"Queda prohibido a las instituciones y organizaciones emplear los servicios de las mujeres y menores de 16 años en tiempo extraordinario. En caso de violación a esta prohibición, el tiempo extraordinario se pagará con un 200%, más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria "(31).

En cuanto al reglamento para los trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, (publicada en el Diario Oficial del 2 de Mayo de 1975), encontramos los siguientes preceptos referentes al trabajo de menores:

Artículo 2o.- Para los efectos de este Reglamento, trabajador no asalariado es la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien requiera de sus servicios, la relación obrera patronal que regula la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 3o.- Quedan sujetos a las normas de este Reglamento:

- I. Aseadores de calzado;
- II. Estibadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres;
- III. Mariachis;
- IV. Músicos, trovadores y cantantes;

(31) Idem. Pág. 390.

- V. Organilleros;
- VI. Artistas de la vía pública;
- VII. Plomeros, hojalateros, afiladores y reparadores de carrocerías;
- VIII. Fotógrafos, mecanógrafos y peluqueros;
- IX. Albañiles;
- X. Reparadores de calzado;
- XI. Pintores;
- XII. Trabajadores auxiliares de los panteones;
- XIII. Cuidadores y lavadores de vehículos;
- XIV. Compradores de objetos varios, ayateros; y
- XV. Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

Asimismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento, de no existir normas especiales que los rijan.

Artículo 10.- Para obtener licencia de trabajador no asalariado, el solicitante deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mayor de catorce años. Para que los mayores de catorce y menores de dieciséis puedan laborar se requiere autorización de los padres o de la persona que ejerza la patria potestad. En caso de que el menor no tuviera padres ni persona que ejerza la patria potestad, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social hará el estudio socio-económico del caso y otorgará o negará la autorización correspondiente.

Los mayores de dieciocho años deberán presentar los documentos que acrediten haber cumplido o estar cumpliendo con el Servicio Militar Nacional, salvo las excepciones que establece la Ley de la Materia.

- II. Saber leer y escribir. Si el solicitante es menor de dieciocho años, debe haber concluido el ciclo de enseñanza primaria o presentará constancia de que asiste a un centro escolar.

- III. **Poseer buenos antecedentes de conducta.**
- IV. **Tener domicilio. Los cambios de domicilio deberán ser comunicados a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que el traslado se hubiese efectuado.**

Cuando un trabajador no asalariado no reúna alguno de los requisitos a que se refiere este artículo, dicha dependencia queda facultada para dispensarlo, previo el análisis socio-económico que al efecto se realice.

Artículo 11.- Para comprobar los requisitos del artículo anterior los trabajadores no asalariados, deberán presentar la siguiente documentación:

- I. **Acta de nacimiento o, en su defecto, alguna otra prueba fehaciente que demuestre su edad y nacionalidad;**
- II. **Certificado de instrucción primaria o constancia de las autoridades escolares, en el caso de estar cursando; y**
- III. **Los mayores de catorce años y menores de dieciséis deberán presentar dos cartas que acrediten su buena conducta a falta de éstas, será suficiente el estudio socio-económico que practique la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.**

Artículo 55. Cuando la infracción sea cometida por un menor de dieciséis años y se deba exclusivamente a su ignorancia, a su notoria inexperiencia o a su extrema pobreza, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social está facultada para conmutar la sanción correspondiente por la de simple amonestación, exhortándolo a que desempeñe su actividad con apego a las normas que establece este Reglamento"(32).

(32) Idem. Págs. 391, 392, 393, 394 y 395.

El reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (publicado en el Diario Oficial del 5 de Junio de 1978), establece los siguientes preceptos sobre el trabajo de menores:

Artículo 150.- Las mujeres y los menores de dieciséis años no deberán laborar en ambientes sujetos a presiones anormales.

Artículo 207.- Las comisiones de seguridad e higiene deberán vigilar en forma especial el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene relativas al trabajo de mujeres y menores" (33).

(33) Idem. Pág. 396.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

- 3.1 ORIGEN DE LA JORNADA DE TRABAJO.**
- 3.2 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA EPOCA PREHISPANICA.**
- 3.3 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA EPOCA COLONIAL.**
- 3.4 LA JORNADA DE TRABAJO EN EL MEXICO INDEPENDIENTE.**

Dentro del trabajo de los menores de edad, encontramos una serie de elementos distintos de este trabajo especial, como son el salario, vacaciones, días de descanso, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y por supuesto, la jornada de trabajo, como elementos constitutivos de lo que en Derecho del Trabajo se designa con el nombre de Condiciones de Trabajo.

Todos estos elementos son de gran importancia, sin embargo, la jornada de trabajo lo es más, debido a que en la historia del Derecho del Trabajo, siempre se ha luchado por conseguir la disminución de la jornada de trabajo para los menores.

Asimismo, no es comparable la fuerza física de un adulto con la del menor, por lo que la jornada de trabajo debe estar determinada por el grado de desarrollo físico del trabajador. En virtud de lo anterior, estudiaremos la jornada de trabajo por constituir un elemento muy importante dentro de este estudio sobre los menores de edad.

3.1 ORIGEN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Desde la época primitiva en la historia del hombre, éste tiene que luchar para poder sobrevivir; en los inicios de la familia, el tipo de trabajo que se desarrollaba dentro de la misma, consistía en que todos sus integrantes tenían labores en común, para satisfacer sus necesidades primordiales.

Pero a medida que el hombre va evolucionando, se ve en la necesidad de laborar fuera del grupo de familia; formándose así grupos organizados en los que se hace una división de trabajo, en donde de acuerdo al criterio del dirigente del grupo social, se establecen diferentes tipos de normas para el desarrollo de actividades, las cuales en muchas de las ocasiones eran injustas. Estas normas han evolucionado de acuerdo a las necesidades que se han ido suscitando, modificándose, hasta encontrarnos con una verdadera legislación.

En el Derecho Romano, la jornada de trabajo era impuesta exclusivamente por el amo y señor, situación que prevaleció hasta la Edad Media.

El Derecho Civil, durante la Edad Media, integra la prestación de servicios, como se ha venido manifestando, al estudiar la historia del trabajo en general; pero en referencia a la jornada, deja al patrón la libertad de imponerla, por lo que era siempre muy larga.

Como se ha visto, en el año de 1500, se inició la era del maquinismo, pero en relación al tema que nos ocupa trae como consecuencia, una jornada de trabajo excesiva, pues el mercado se empieza a extender, y por tanto a requerir de mayor producción y fuerza de trabajo.

Con la revolución francesa los monopolios de fabricación y de producción del sistema corporativo decaen, y surge la era del capitalismo y de la gran industria, como ha quedado dicho. Pues por el Edicto de Turgot de 1776 quedan prohibidas todo tipo de asociaciones; las cuales fueron erradicadas definitivamente con la Ley Chapelier del 14 y 17 de junio de 1791, Ley que establece la libertad del trabajo; es decir el ser humano va a trabajar sin más limitaciones que las de sus propias posibilidades.

Asimismo, surge el liberalismo con una serie de corrientes ideológicas, como las de los fisiócratas, que se declaran en completa oposición a la existencia de una reglamentación del capital y del trabajo; y para reafirmación de esto, Quesnay señala que:

"La sociedad humana se rige por las leyes naturales que no pueden ser modificadas por las leyes positivas del Estado. Han sido establecidas por una providencia bondadosa para el bien de la humanidad y han sido claramente manifestadas, que basta un poco de reflexión para descubrirlas"(34).

Es decir para esto, Quesnay, nos da la fórmula "dejar hacer, dejar pasar" ("Laissez Faire" "Laissez Paser"). Esto provoca el gran crecimiento del capitalismo; y con ello, se da la Revolución Industrial, dada la constante explotación a que estaba sometida la clase trabajadora, todo lo cual se relaciona en forma directa con las jornadas de diez a dieciocho horas diarias de trabajo.

Todo esto viene a provocar desagrado a los trabajadores, y se suscitan varios levantamientos, en los que se pugna por mejores salarios, reducción de jornada, mejor trato a los trabajadores, principalmente.

En el Código de Napoleón se reglamentó la jornada de trabajo, a través de un contrato denominado "Arrendamiento de Obra y de Industria", en donde prevalecía la voluntad de las partes, celebrándose por escrito, pero en lo referente a jornada de trabajo, se buscaba el beneficio del patrón por ser el dueño de los medios de producción.

(34) González Ventura, Romeo E. Jornada de Trabajo, México, 1972, UNAM, Pág. 12.

En Francia en 1848, la clase trabajadora adopta las ideas del manifiesto comunista, y tratan de conseguir, a través de una acción revolucionaria un cambio radical del régimen, una verdadera legislación a las jornadas de trabajo; que posteriormente es aprobada por el Parlamento en 1884, en donde también se reconoce la creación de sindicatos y asociación profesional (35).

La clase obrera se va organizando para adquirir ciertos beneficios dentro de su centro de trabajo, como fuera de éste; puesto que al lograr que la jornada sea de cierto tiempo, los obreros gozaban de más tiempo libre, para su recuperación física-psíquica; y se notó una mejor convivencia con su familia, con sus compañeros de trabajo; obteniéndose un rendimiento mayor, todo lo cual denota una seguridad social y los resultados de la misma.

Gran parte de los beneficios que van logrando las clases trabajadoras, en relación a la jornada, han sido reconocidos universalmente por la oficina internacional del trabajo en el año de 1919, al declarar en algunos de sus incisos, los siguientes principios:

"Inciso 4o) La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como fin a alcanzar donde quiera que no se haya alcanzado aún".

"Inciso 5o) La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo, que deberán comprender el domingo, siempre que sea posible".

Inciso 6o) La supresión del trabajo de los niños y obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico".

(35) Idem. Pág.14.

3.2 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA EPOCA PREHISPANICA.

Durante la época prehispánica, los aztecas estaban organizados en dos grupos:

- a. La clase privilegiada.
- b. La clase de la gente común o macehuales.

La clase privilegiada comprendía: al rey, los nobles, un consejo, a los guerreros y sacerdotes.

La clase de la gente común, estaba formada por: los tamemes o flamenes, los siervos y los esclavos.

El rey y el consejo tenían como función, la de gobernar y hacer la guerra. Los guerreros gozaban de una posición privilegiada, debido a su actitud guerrera que desempeñaban.

Para pertenecer a la clase guerrera se necesitaba que tuvieran educación y ser de abolengo, es decir, era necesario que estudiaran en el Calmecac y el Telpochcalli o bien ser descendiente de los señores. (El Calmecac y el Telpochcalli, eran instituciones de educación para los miembros de la nobleza).

Los sacerdotes formaban la clase que realmente gobernaba a los aztecas, y aún cuando no tenían participación activa en la vida económica del pueblo, se contaba con los medios de vida más vastos; y participaba tanto en los actos más importantes como en los más insignificantes.

En cuanto a la clase común del pueblo o macehuales, tienen como actividad principal, la agricultura, y por ende, era su fuente de ingresos más importante. Esta clase estaba en servidumbre con respecto a la clase privilegiada; pero después de haber cumplido con ese menester, tenían plena libertad para trabajar; por lo que, aquellos que tenían alguna profesión acudían a los mercados a prestar sus servicios, mediante un contrato de trabajo concertado.

Los tolámenes o tamemes que pertenecían a los macehuales, se dedicaban al transporte de materiales, o de diferentes artículos que tuvieran que trasladarse de un lugar a otro, esto se hacía debido a que no se conocía ningún medio de transporte.

Los ciervos o mayeques comprendía a la clase dedicada al cultivo de la tierra y a los peones; además formaban parte de la propiedad rústica de tal manera que al cambiar la propiedad de dueño, ésta se transmitía junto con los mayeques.

Los esclavos, que es la otra clase de los macehuales, se encontraba en estado de esclavitud, por haber sido derrotados en guerra, o bien por deudas que adquirían y no podían cubrir. Cabe hacer la aclaración de que el esclavo azteca, no perdía su personalidad jurídica, que sus hijos eran libres y que podía adquirir bienes propios. Estos hombres desarrollaban las labores más rudas, no recibían ninguna remuneración al servicio de sus dueños, ante quienes estaban disponibles sin límite de tiempo.

Además de que los aztecas se dedicaban a la agricultura, también entre sus actividades se encontraban el comercio y artesanías. Los artesanos de un mismo oficio se agrupaban en un barrio y en su trabajo había un común acuerdo entre quienes prestaban sus servicios y los dueños de los medios de producción.

A pesar de la organización existente entre los aztecas, no se contaba con una reglamentación del trabajo, ya que se le daba poca importancia al trabajo, pues su principal ocupación era la agricultura, que formaba la base de su alimentación. Pero aún así el Derecho Azteca reconoció el **TRABAJO LIBRE**.

3.3 LA JORNADA DE TRABAJO EN LA EPOCA COLONIAL.

En los inicios de la época colonial no existió una reglamentación sobre las relaciones laborales, pues generalmente los indios esclavos y los indios encomendados eran quienes realizaban el trabajo, el cual era agotador, y muchas veces les ocasionaba la muerte o invalidez. Esto era debido al exceso de horas laborales, provocando que los indios protesten, y los reyes españoles dicten leyes que los protejan.

Es con las Leyes de Indias de 1561, cuando se dan normas que regulan el trabajo del indio y se asienta que el trato hacia ellos debe ser más humano; y concretamente en las Cédulas Reales de 1601 y 1609 se reglamentó la jornada de trabajo, la cual debería ser fija.

Las Cédulas Reales que se implantaron en la Ciudad de México, en Puebla y Michoacán, establecían que:

"La Jornada de trabajo empezaba con la luz del día y terminaba al toque de oraciones, es decir, era una jornada de sol a sol, además que se debía dar a los operarios media hora para almorzar, y dos horas a medio día para comer y descansar, prohibiéndose que laboraran de noche, los domingos y días festivos" (36).

La duración de la jornada era diferente para los trabajos, ya que había Virreyes que implantaban jornadas de trabajo a su libre albedrío, así tenemos por ejemplo: la Ley de Felipe II que señalaba que la jornada de trabajo en varias ramas de actividad, no debía exceder de ocho horas, las cuales se repartían cuatro en la mañana y cuatro en la tarde. Y en las minas que se trabajara de las seis de la mañana, hasta poco más de la diez del día y desde las dos hasta las cinco de la tarde; además se establece el descanso dominical obligatorio y menor jornada en los días sábados.

(36) Ramos Rivera, Juventino. Jornada de Trabajo, México, D. F., 1972, UNAM, Facultad de Derecho, Pág. 12.

3.4 LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO INDEPENDIENTE.

Con Don Miguel Hidalgo y Costilla, se inicia un movimiento que busca la independencia de México, pero entre sus finalidades se olvidaron de tomar en consideración los aspectos laborales, ya que adoptó este movimiento, un carácter típicamente libertador. Es hasta en el proyecto de la Constitución presentado por Don José Ma. Morelos y Pavón cuando se incluyen puntos que protegen a los asalariados. Así tenemos por ejemplo en su punto número doce que señala:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicta nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia de tal suerte, se aumenta el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleja la ignorancia, la rapiña y el hurto" (37).

Cabe decir que una vez consumada la independencia de México, en nuestro país rige la plena libertad del trabajo, aunque no existían normas que regularan el trato ni la jornada que debían de dar a los trabajadores.

La Constitución de 1824, aún cuando organiza ya al Estado mexicano, en lo referente al trabajo permite que sigan rigiendo las instituciones coloniales, razón por la que la clase trabajadora no mejora su situación pues las jornadas de trabajo siguen siendo no menores de doce horas, es decir, de sol a sol.

Esta situación prevalece hasta la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1857, la cual establece en sus artículos 4o. y 5o. lo siguiente:

Artículo 4o. Todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos, ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

(37) Idem. Pág. 13.

Artículo 5o. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro (38).

Todos estos tipos de preceptos que ya gozaban de principios humanitarios, aún cuando no son adoptados como se establecía, si forman ya un antecedente de Derecho del Trabajo y particularmente de la jornada de trabajo.

Las Leyes de Indias, adoptan el principio del trabajo libre, ya que sólo aquellos indios que celebraban algún convenio de trabajo eran los que se obligaban a prestar trabajos personales.

La Ley Primera, de las Leyes de Indias, en su Título Segundo Libro Sexto, establecía:

"Es nuestra voluntad y mandamos que ningún adelantador, gobernador, capitán, alcalde, ni otra persona de cualquier estado, dignidad, oficio o caldad, que sea en tiempo y ocasión de paz, o guerra, aunque justa, y mandada hacer por nosotros, o por quien nuestro poder hublere, sea osado de cautivar indios naturales..."(39).

Como se puede observar, en las Leyes de Indias, prevalece el mejoramiento social sobre el interés particular. También reglamentaban el trabajo de mujeres e hijos, estableciendo que no estaban obligados a realizar ningún trabajo cuando no llegaran a la edad de tributar (dieciocho años). En cuanto al salario, se estableció que éste debería ser fijado y justo; además se señalaba cual debía ser el día de pago; el cual se hacía en forma personal.

(38) Idem. Pág. 14.

(39) Idem. Pág. 16.

También se pugnó en las Leyes de Indias por el desague de minas, en las que se contraían muchas enfermedades, teniendo que ser los indios los encargados de dichas labores, o bien que dicho trabajo fuere ejecutado por negros; teniendo libertad de ir a dormir a sus casas.

En dicho cuerpo de leyes, para mejorar las condiciones sociales en la vida de los indígenas, se crean instituciones para proteger a la clase trabajadora y a su familia.

También se expresa que:

"No se puedan cargar los indios con ningún género de carga que lleven a cuestras, pública ni secretamente por ninguna persona de cualquier estado, calidad, o condición eclesiástico ni secular, en ningún caso, parte o lugar, aunque sea con paga ni sin paga ni con licencia de los virreyes, audiencias o gobernadores, a los cuales mandamos que no la den, permitan o disimulen, pena de suspensión de oficio por cuatro años precisos y mil pesos en que condenamos al que cargare, los indios con licencia o sin ella... y a los que no tuvieren para pagar la dicha condenación siendo personas de condición y estado humilde, la conmuten en vergüenza y destierro de las indias"...(40).

Posteriormente en el segundo Imperio, se crea la Ley sobre Trabajadores, del 1o. de noviembre de 1865, en la que se condensa, rectifican y ratifican algunas disposiciones en relación a dicho tema tratado por las Leyes de Indias, como: la reglamentación de la jornada de tarea, el pago de jornales que se debía hacer en moneda corriente, el límite de las deudas exigibles a los operarios en las fincas; se implanta la pensión de vejez para aquellos con más de treinta años de servicios en una finca, no se podía obligar a los jornaleros a trabajar en días de descanso obligatorio ni en los feriados; y señala otras disposiciones relativas a la seguridad social.

(40) Idem. Pág. 19.

A pesar de que la vigencia de esta Ley fue por muy corto tiempo, no deja de ser el primer intento que hay en nuestro país de una legislación laboral moderna.

En 1865, se crea el primer Departamento de Trabajo denominado "Junta Protectora de las Clases Menesterosas", siendo el ministro de Gobernación, José María Cortés Esparza. En esta Junta se recibían las quejas de las clases necesitadas, se dictaban las medidas necesarias para mejorar la situación moral y material de dichas clases, se introducen establecimientos de enseñanza elemental, tanto para niños como para adultos, se proponen reglamentos que ordenen el trabajo.

El Reglamento de Tocinerías y Panaderías, del 27 de noviembre de 1867, ya establecía una reglamentación específica sobre la jornada de trabajo, pues en su artículo segundo decía:

"Los dueños, administradores y dependientes de panaderías y tocinerías no exigirán a los operarios más de diez horas de trabajo, repartidas en el día como sea conveniente.

Tampoco les darán maltrato alguno, ni por vía de corrección. Los infractores serán castigados con una multa proporcional a la infracción, y cuando de algún mal tratamiento resultasen lesiones graves, serán consignados al juez competente para su castigo. Los que después de recibido el préstamo, que conforme a este bando es lícito, rehusen el trabajo serán destinados por este gobierno a trabajar por los mismos ocho días a otra panadería o tocinería. En los casos en que los operarios formen algún motín, maltraten o intenten maltratar a alguno de sus superiores, el Gobierno, conforme a sus facultades impondrá la pena que corresponda a cada uno de los operarios, o los consignará al juez competente para su castigo, si el caso fuere grave" (41).

(41) Castorena, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, edición 1942, Pág.112.

En los años de 1870 y 1884, en el Distrito y Territorios Federales se promulgan los Códigos Civiles, que reglamentan seis clases de Contratos con diversas prestaciones de servicios. En el Código Civil de 1870, con el Título de "contrato de obra", es donde se determinan las condiciones de los contratos de: servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado; el de los porteadores y alquiladores; el de aprendizaje y el contrato de hospedaje.

Estos dos códigos ignoraron las medidas de tipo laboral, y por lo tanto no fijaron la jornada de trabajo. Pero el Código Penal en 1821, señala como delito todo tipo de asociaciones obreras que trataran de mejorar las condiciones de trabajo. Por lo que las clases trabajadoras adoptan para disimular sus fines, la forma de cooperativas, así tenemos que el 16 de septiembre de 1872, se forma el círculo de Obreros Libres, que tenía como fin principal la creación de normas que regularan el trabajo de las fábricas del Valle de México.

Dada la inconformidad de la clase trabajadora, ésta hace explosión el 5 de mayo de 1906, a la que se agrega el 1o. de junio la Huelga de Cananea, organizada por trabajadores de la Mina Oversight, quienes presentaron un pliego de peticiones, que exigía:

- a. Reposición de los trabajadores separados sin justificación de la Mina Oversight.
- b. Que los obreros mexicanos tuvieran mayordomos de su nacionalidad.
- c. Igualdad de salarios con los extranjeros, y
- d. Jornada diaria de ocho horas.

Aquí queda plasmado por primera vez una jornada laboral, aunque obviamente fueron rechazadas dichas peticiones.

Después se organiza el Partido Liberal Mexicano el 1o. de julio de 1906, integrado por los hermanos Flores Magón, Juan Sarabia, Librado Rivera, Rosalio Bustamante, Antonio I. Villarreal, esencialmente, quienes elaboraron un programa en el que se pide como horas de tarea el tiempo antes mencionado.

El programa del Partido Liberal Mexicano, estableció en su punto 21:

"Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción de un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida sea más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador".

Debido a las acostumbradas injusticias, que se cometían contra todos los trabajadores, dado el apoyo que se les brindaba a los patrones por parte de las autoridades el 7 de enero de 1907, estalla la huelga de la Industria Textil, en Río Blanco, donde las autoridades respondieron abriendo fuego y ocasionando una verdadera matanza.

Esta huelga y la de Cananea, cobran gran importancia con el movimiento revolucionario, que se da en 1910, debido a la forma de actuar del gobierno. En dicho movimiento las masas de trabajadores empiezan a vivir los acontecimientos que se dan en el país.

A partir de 1911, se organizan las masas trabajadoras, originando una serie de movimientos legislativos, a favor de las clases trabajadoras.

El 28 de marzo de 1911, con el plan político social suscrito por Joaquín Miranda, Carlos B. Múgica, Francisco y Felipe Fierro, Miguel Frías, Joaquín Miranda (hijo) y Gabriel Hernández, se plasmó en sus fracciones X, XI, y XII aspectos de tipo laboral; siendo la fracción X, la que comprende la JORNADA DE TRABAJO, la cual a la letra dice:

"X. Las horas de trabajo no serán menos de ocho horas ni pasarán de nueve".

Pascual Orozco y otros colaboradores, suscriben el "Pacto de la Empacadora" del 25 de marzo de 1912, el cual en su artículo 34, fracción III, señala que:

"Se reducirán las horas de trabajo, siendo éstas de diez horas como máximo para los que trabajen a jornal, y doce para los que lo hagan a destajo" (42).

En igual forma se expidieron varias leyes de trabajo, que se estudiarán más adelante.

En cuanto al tema que nos ocupa los menores trabajaban al igual que los adultos y eran explotados al grado máximo sin consideración alguna, ya que eran tratados como mayores de edad sin que se reflexionara que no tienen la misma capacidad física ni el desarrollo psicológico necesario para llevar a cabo tareas que únicamente pueden ser realizadas por los adultos hasta que con el paso del tiempo y como lo he explicado en el Capítulo Primero de este trabajo de tesis, se empezó a tener una preocupación por los niños y se empezaron a expedir leyes que los protegían.

Es así como en nuestra Carta Magna se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

En lo que se refiere a la jornada de trabajo de los menores de dieciseis años, ésta no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, lo cual se fundamenta en el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo 178 de la misma ley prohíbe las horas extras, así como las labores en domingo y días de descanso obligatorios.

(42) Ramos Rivera, Juventino. Obra citada. Pág. 24.

CAPITULO IV

PROTECCION INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES.

4.1 CONGRESO DE BERLIN.

4.2 TRATADO DE VERSALLES.

4.3 CONFERENCIAS O.I.T.

4.4 CONFERENCIAS PANAMERICANAS.

**4.5 CONFERENCIAS DE TRABAJO DE LOS ESTADOS DE AMERICA
MIEMBROS DE LA O. I.T.**

4.6 INSTITUTO INTERAMERICANO DEL NIÑO (I. I. N.).

Desde los primeros intentos de regulación internacional del trabajo, los menores se constituyeron en los principales sujetos de protección, ya que como es bien sabido en muchas industrias se les explotaba terriblemente.

Suiza ha sido uno de los países más importantes en lo que a conferencias internacionales se refiere, puesto que es una de las principales sedes para llevarlas a cabo.

El 5 de junio de 1876, el Coronel Frey señaló la necesidad de reunir a los estados en una conferencia que tuviera por objeto unificar las condiciones de trabajo en todos los países de nivel mundial.

El Consejo Federal Suizo en 1889, hizo la invitación formal a varios países, aceptando la invitación solo unos cuantos, en dicha conferencia se trató el tema de las prohibiciones al trabajo de menores.

4.1 CONGRESO DE BERLIN.

Dicho Congreso se convocó el 4 de febrero de 1890 llevándose a cabo a partir del 15 de marzo del mismo año. Concurrieron representantes de Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. Entre las recomendaciones que contenía, se encuentra la prohibición del trabajo minero para menores de 14 años, así como el establecimiento de una jornada máxima de 11 horas, la fijación de 12 años como edad mínima de admisión al trabajo, la jornada de 6 horas para los menores de 14 años y una jornada de 10 horas y prohibición del trabajo nocturno para los menores de 16 años.

Esta conferencia que sería el punto de partida de muchas otras quedó únicamente en recomendaciones, ya que ningún país quiso comprometerse.

4.2 TRATADO DE VERSALLES.

Este se celebró el 28 de junio de 1919 suscrito entre los países aliados y Alemania siendo su principal fin el de crear una Organización Internacional del Trabajo tendiente a proteger a los obreros a nivel mundial.

En la parte XIII de su preámbulo textualmente señala:

"Considerando que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que, a su vez origina tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro, es urgente mejorar estas condiciones, como ejemplo, la reglamentación de la jornada diaria y semanal del trabajo, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el paro, un salario que garantice condiciones convenientes de existencia, las enfermedades generales o profesionales y los accidentes de trabajo, la protección a los menores, de los niños y las mujeres, las pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores que se encuentran en el extranjero, la afirmación del principio de libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas" (43).

4.3 CONFERENCIAS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

En el preámbulo del texto original de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, redactada en 1919, se estructuró un programa en el que entre las más urgentes condiciones de trabajo que debían mejorarse, se hallaban las relativas al trabajo de los niños.

Se concedió lugar prioritario a la protección del trabajo de los menores desde la primera reunión de la Conferencia General, celebrada en Washington en 1919; formó parte importante dentro de la temática ahí abordada; en esa misma reunión fueron adoptados los primeros convenios y recomendaciones sobre la materia(44).

(43) De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo 1.

(44) Convenios y Recomendaciones (1916-1966) Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1966, Pág. 115.

La protección del trabajo de los menores, a nivel internacional la encontramos en diversos convenios y recomendaciones, que podemos asociar en 3 grandes grupos: sobre edad mínima, sobre trabajo nocturno y sobre exámenes médicos.

Por lo que hace a la edad mínima de admisión al trabajo, se han adoptado los convenios siguientes:

- Convenio 5, para el trabajo en la industria (1919);
- Convenio 7, para el trabajo marítimo (1920);
- Convenio 10, para la agricultura (1921);
- Convenio 15, para pañoleros y fogoneros (1921);
- Convenio 33, para trabajos industriales (1932);
- Convenio 58, para el trabajo marítimo (revisado, 1936);
- Convenio 59, para el trabajo en la industria (revisado, 1937);
- Convenio 60, para trabajos no industriales (revisado, 1937);
- Convenio 112, para los pescadores (1959); y
- Convenio 123, para trabajo subterráneo (1965) (46).

En los primeros convenios la edad mínima para trabajar se estableció en 14 años, posteriormente se aumentó a 15. De manera excepcional se fijó como edad mínima la de 18 años para el trabajo de pañoleros y fogoneros y de 16 años para los trabajos subterráneos. Indistintamente todos los convenios relativos a la edad mínima de admisión al trabajo prevén los casos en los cuales es susceptible la incorporación prematura al trabajo. (46).

En 1973 se adoptó el convenio 138, que tiene por objeto codificar y unificar las normas que regulan el trabajo de los menores; sin embargo gran número de países han manifestado su imposibilidad actual de ratificarlo en razón de su escaso desarrollo económico y social.

En lo referente al trabajo nocturno se han adoptados los convenios siguientes:

(45) y (46) Idem. Pág. 117

Convenio 6, para el trabajo en la industria (1919);
Convenio 79, en trabajos no industriales (1946); y
Convenio 90, para el trabajo en la industria (revisado, 1948) (47).

En la industria se prohibió el trabajo nocturno de los menores de 18 años, salvo el de aquellos que laboren en empresas familiares y el de los mayores de 16 años que presten servicios en actividades que por su naturaleza deben prestarse ininterrumpidamente día y noche; el periodo de descanso nocturno que, inicialmente era de 11 horas, aumentó a 12 horas. Para los trabajos no industriales se dió también la prohibición del trabajo nocturno, aumentándose a 14 horas el periodo de descanso de los menores de 14 años o mayores de esa edad que estén cumpliendo un horario escolar completo. Asimismo, se establece en el convenio 93, que ningún miembro del personal de los buques que sea menor de 16 años podrá trabajar durante la noche, siendo el periodo de descanso de 9 horas por lo menos.

En torno al exámen médico de los menores, se han adoptado los convenios siguientes:

Convenio 16, en el trabajo marítimo (1921);
Convenio 77, para el trabajo en la industria (1946);
Convenio 78, en trabajos no industriales (1946); y
Convenio 124, en trabajos subterráneos (1956) (48).

El contenido genérico de estos convenios es la exigencia de un certificado médico a los menores de 18 años (21 años en los trabajos subterráneos) como requisito para ser admitidos en el trabajo. El exámen correspondiente lo deberá realizar un médico calificado, se debe repetir a intervalos que no excedan de 1 año y no deberá significar un gasto para el menor o sus padres.

De los 18 convenios enunciados, relativos a la protección del trabajo de los menores, México solamente ha ratificado 6 que son los siguientes:

(47) (48) Idem. Pág. 118.

Convenio 16, (D.O. 23-IV- 1938);
Convenio 58, (D.O. 22-VI- 1951);
Convenio 90, (D.O. 31-XII-1955);
Convenio 112, (D.O. 28-XI- 1960);
Convenio 123, (D.O. 18- I - 1968);
Convenio 124, (D.O. 20- I - 1968) (49).

Pese a lo anterior, el gobierno mexicano en términos generales, ha adecuado su legislación con respecto a los ordenamientos internacionales, de ahí que la no ratificación de los convenios sólo la podemos entender como una forma de evitar obligaciones internacionales.

De lo anterior se desprende que en México el problema del trabajo de los menores no es un problema de desprotección legal, se trata más bien de la no aplicación de la normatividad respectiva, en la mayoría de los casos por razones de tipo económico.

Respecto a los seis convenios que México ha ratificado y que ya han sido enunciados con anterioridad, son los siguientes:

- 1.- Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques (Convenio 16).

Este convenio, en su segundo artículo prohíbe el trabajo de menores de 18 años a bordo de los buques, "salvo en aquellos en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente" (50).

En cuanto a su artículo tercero indica que para continuar utilizando los servicios de los menores se requiere de subsecuentes exámenes médicos a intervalos que no pasen de un año, y además presentar un certificado

(49) Idem. Pág. 118.

(50) Convenios de la OIT ratificados por México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1984, Pág. 48.

médico en donde conste que el menor es apto para el trabajo que pretende desarrollar. También menciona el convenio que en casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que un menor de 18 años se embarque sin haberse sometido a los exámenes médicos que indica el convenio.

2.- Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo, revisado en 1936 (Convenio 58).

Este convenio indica que: "los niños menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia (51).

"Sin embargo, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de 14 años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle" (52).

El artículo cuarto menciona que todo capitán o patrón deberá llevar un registro de inscripción o una lista de la tripulación en donde se mencionen las personas menores de 16 años que trabajan a bordo, indicando la fecha de nacimiento de éstos.

3.- Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria, revisado en 1948, (Convenio 90).

Este convenio define en su artículo primero qué tipo de actividades se consideran industriales. Define el término noche como el periodo de doce horas consecutivas, aunque en el caso de menores de 16 años el periodo será el comprendido entre las 10 de la noche y las seis de la mañana.

(51) Idem. Pág. 129.

(52) Idem. Pág. 156.

Indica el artículo segundo que "en el caso de personas que hayan cumplido 16 años y tengan menos de 18, este periodo contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las once de la noche" (53).

El artículo tercero prohíbe el trabajo de menores de 18 años en empresas industriales, salvo en los siguientes casos:

"La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido 16 años y tengan menos de 18, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el Trabajo debe efectuarse continuamente" (54).

Se les debe de conceder a estos trabajadores un descanso de trece horas consecutivas por lo menos, entre 2 periodos de trabajo.

"Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores, el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá sustituir para las personas de 16 años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos, entre las diez de la noche y las siete de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del artículo segundo, por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana" (55).

(53) Idem. Pág. 156.

(54) Idem. Pág. 156.

(55) Idem. Pág. 156.

También habla el convenio de los lugares en donde por el clima, sea más molesto el trabajo diurno, el período nocturno y el intervalo de descanso podrán ser más cortos que los períodos e intervalos fijados en el artículo segundo y tercero, condicionado esto a que durante el día se conceda un descanso compensador.

En caso de fuerza mayor, las disposiciones de los artículos segundo y tercero no se aplicarán a los que tengan entre 16 y 18 años, esto se refiere a que cuando la fuerza mayor no pueda preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico y que constituya un obstáculo al funcionamiento que normalmente tiene una empresa.

"La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de 16 a 18 años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exhiba" (56).

Es relevante que México no haya ratificado este tipo de convenios, lo que resulta poco creíble es el hecho de que nuestro país, realmente lleve a cabo las especificaciones contenidas en los convenios. Debemos recordar que si difícilmente hay inspectores del trabajo que visiten las empresas donde hay menores trabajando, más difícil se hace pensar que toda esta reglamentación se observa en nuestro país, sin embargo aquí están los convenios ratificados por México y nuestra labor como juristas, es conocerlos y estudiarlos, independientemente de si son o no aplicados.

4.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores (Convenio 112).

En su artículo segundo expresa que los menores de 15 años no podrán trabajar en ningún barco destinado a la pesca. "Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:

(56) Idem. Pág. 156.

- a) No sean nocivas para su salud o desarrollo normal;
- b) No sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela;
- c) No tengan como objeto ningún beneficio comercial" (57).

El artículo segundo habla también de que la legislación nacional podrá autorizar y entregar certificados para el empleo de niños de 14 años como edad mínima en caso de que la autoridad escolar u otra se cerciore de que dicho empleo es conveniente para el niño, considerando su estado de salud y físico, así como las ventajas futuras que ese empleo puedan proporcionarle al menor.

El artículo tercero del convenio que nos ocupa, indica que "las personas menores de 18 años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón" (58).

5.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (Convenio 123).

Este convenio indica que los menores de una determinada edad mínima no podrán trabajar en las partes subterráneas de las minas, agregando que cada país firmante deberá aclarar cual es esa edad mínima, y la cual nunca podrá ser inferior a los 16 años.

También indica que esa edad mínima deberá ser determinada por cada país firmante de acuerdo con una consulta previa con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas en este tipo de actividades, a fin de que la fijación de la edad sea establecida con un carácter tripartita. El Estado, patrones, y trabajadores de cada país firmante, actitud bastante coherente y justa.

6.- Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas (Convenio 124).

(57) Idem. Pág. 259.

(58) Idem. Pág. 260.

Este convenio menciona que se deberán llevar a cabo exámenes médicos por lo menos cada año.

El artículo tercero se refiere a estos exámenes médicos, mencionando que:

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

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

Los exámenes médicos exigidos por el presente convenio, no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores" (59).

El artículo cuarto se refiere a la obligación de la autoridad competente para establecer sanciones que aseguren la aplicación del Convenio, así como para mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de estas disposiciones, y para cerciorarse de que se efectúa la inspección adecuada.

El empleador tiene obligación de mostrar a los inspectores el registro de las personas empleadas o que trabajen en el subsuelo y que no tengan 21 años cumplidos, anotando en ellos:

(59) Idem. Pág. 284.

- " a) La fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;
- b) Indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación;
- c) Un certificado médico que atestigüe la aptitud para el empleo, sin contener ningún dato de carácter médico" (60).

Esta documentación también debe ponerla el patrón a disposición de los representantes del trabajador a fin de que éstos conozcan las condiciones del trabajo, la edad y la aptitud del trabajador que representan.

(60) Idem. Pág. 284.

4.4 CONFERENCIAS PANAMERICANAS.

La finalidad de estas conferencias fué el de estudiar y reglamentar a aquellos problemas internacionales que tienen mayor relevancia a nivel mundial.

Dentro de esta perspectiva la Quinta Conferencia Internacional Americana celebrada en Santiago de Chile en 1923, se preocupó por hacer una serie de recomendaciones tendientes a reglamentar aspectos laborales debido a la importancia que representa para toda nación unificar las condiciones de trabajo.

Entre los principales tenemos:

- a) La propuesta de desechar la idea de que el trabajo humano es una mercancía o artículo de comercio,
- b) La de señalar condiciones más favorables a mujeres y a menores.
- c) La idea de implantar en todos los países un régimen de seguridad social.

La conferencia de Bogotá es la más importante, ya que se vieron realizados grandes logros para el derecho laboral puesto que se creó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales suscrita por todos los Estados Americanos con excepción de Estados Unidos de América.

La Carta Internacional Americana, es una declaración internacional de los derechos del trabajo, amparando a los obreros de todas las clases sociales, en la cual se reglamenta minuciosamente el trabajo de menores prohibiendo el trabajo a todos aquellos que no hayan cumplido los 14 años y los que teniendo esa edad no hayan recibido la instrucción escolar obligatoria, a menos que la necesidad de subsistir sea tan imperante que el menor no tenga más remedio que laborar, respetando en este caso la asistencia escolar, señalando en 6 horas diarias la jornada de los menores de 16 años, prohibiendo sin excepción alguna el trabajo nocturno, peligroso e insalubre a menores de 18 años, especificando que todos los

niños laborantes tienen derecho a que se les imparta enseñanza técnica y profesional y en los casos de menores sujetos a contrato de aprendizaje, éstos deben recibir instrucción suficiente del oficio o profesión que ejerciten, así como un salario justo y las ventajas de la previsión social.

4.5 CONFERENCIAS DE TRABAJO DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O.I.T.

La primera de estas conferencias se celebró en Santiago de Chile en enero de 1936, la segunda conferencia se organizó en la Habana en 1939 en la que se analizaron todas las convenciones adoptadas en Santiago de Chile.

En ambas conferencias se trató de dar mejores condiciones de trabajo tanto a mujeres como a menores, teniendo como principal objetivo protegerlos de la explotación y de los trabajos insalubres o peligrosos.

4.6 INSTITUTO INTERAMERICANO DEL NIÑO (I. I. N.).

Se creó en el año de 1927 con el nombre de Instituto Internacional Americano de Protección a la Infancia y no fue sino hasta 1957 que se le dió su denominación actual.

Por acuerdo firmado en 1949 quedó reconocido como organismo especializado de la O.E. A. y desde entonces opera como centro de consulta e información, de acción social, estudio y documentación en todo lo relativo al bienestar de la infancia y de la familia, preocupándose por conceder al menor todas las protecciones que su condición necesite.

CAPITULO V

LA INSPECCION DEL TRABAJO

5. LA INSPECCION DEL TRABAJO.

La ley de Lord Althorp, expedida en Inglaterra en 1883, reconoce la institución encargada de la vigilancia del trabajo. En esta ley, los inspectores del trabajo reunían también el estatuto de los jueces de paz.

Según Rafael Caldera, en su libro Derecho del Trabajo (Buenos Aires, El Ateneo, 1975), menciona que en Europa se destacan los ordenamientos jurídicos franceses; en 1841 se dictó una ley protectora de los niños en las manufacturas y en 1847 otra sobre la inspección del trabajo.

Las leyes de Burgos de 1512 ordenaban la designación de inspectores para vigilar el trato dado a los indios así como el correcto pago de sus salarios. Existe otro "valioso antecedente, la Real Cédula de Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, según la cual un juez visitador debía acudir a todas las labores y minas, a las de ganados donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagan su jornal y si los tratan bien y dejan ir a sus pueblos después de la semana o no lo hacen" (61).

También se puede observar en la ley del Trabajo del Imperio de Maximiliano de Habsburgo de 1865 una institución similar que se encargaba de inspeccionar el trabajo.

"En la ley del 18 de diciembre de 1911, que disponía la creación del Departamento de Trabajo, el artículo 5o. hace referencia a dos inspectores cuya percepción anual sería de \$3,102.50. En las entidades federativas las

(61) Saracho Zapata Antonio, Inspección del Trabajo, su ubicación dentro de la administración pública. Citado por Ramírez Reynoso, Braulio, Inspección del Trabajo, Diccionario Jurídico Mexicano, tomo V, México, UNAM, Pág. 132.

leyes del trabajo de Veracruz (19 de octubre de 1914), Yucatán (14 de mayo y 11 de diciembre de 1915) y Coahuila (28 de septiembre de 1916), fijaron directrices para la presentación del servicio público de inspección del trabajo" (62).

Todo esto fue modificado al darse las reformas de 1929 que federalizó la materia laboral y por supuesto, destruyendo las leyes estatales que se adelantaron al cambio social como son las que se acaban de citar. Esta reforma pretendió unificar todas las leyes del trabajo.

En 1931 surge la primera ley federal del trabajo y fue hasta el año de 1934 en que se expide el reglamento de la Inspección del Trabajo, sin embargo muchas entidades federativas ya habían reglamentado las actividades de las inspecciones del trabajo locales, adelantándose nuevamente a las autoridades federales.

Fue hasta 1943 cuando el gobierno federal delimitó por medio de un reglamento, los alcances de la inspección del trabajo. Esto debido a que un año antes, en una adición a la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se estableció claramente, que renglones de la actividad industrial se considerarían de competencia federal y los rubros no especificados se considerarían de la competencia de las entidades federativas.

La primera Ley Federal del Trabajo, reservó un capítulo que se tituló "de los inspectores del trabajo" en el cual se reglamentaban las facultades y la actuación de los inspectores del trabajo a fin de preservar y vigilar las normas de la Ley Federal del Trabajo, emanadas del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Así se convirtió en la primera ley de competencia federal que reglamentaba esta institución de nobles principios, pero que en la actualidad se encuentra desacreditada debido al mal uso que muchas personas le han dado y al poco interés que las autoridades han demostrado en preservarla.

(62) Ramírez Reynoso, Braulio, Pág.132.

Según nuestra Ley Federal del Trabajo, es aquella dependencia gubernamental, que de acuerdo con el artículo 540 tiene las funciones de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar formación técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones y deficiencias que observe en los centros de trabajo, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como todas aquellas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarios.

La Ley Federal del Trabajo, en el título once denominado Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, concretamente en el artículo 523, indica que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones: fracción VI o a la Inspección del Trabajo.

En virtud de lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el artículo 3o. de su Reglamento Interior, contempla como una más de sus unidades administrativas, a la llamada Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo, por lo que en el artículo 20 se menciona detalladamente las funciones de Estado, vigilancia, asesoría tanto en trabajadores como a patrones, etc.

El artículo 541 de la Ley del Trabajo enumera los deberes y atribuciones de los inspectores del Trabajo, como son vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, sobre todo las normas que establecen derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en relación al trabajo de las mujeres y menores; tienen obligación de visitar a las empresas durante las horas de trabajo, verificar que se cumplan todas las medidas que fijen las leyes laborales, así como hacer sugerencias para evitar la violación de condiciones de trabajo, defectos en las instalaciones fabriles, etc.

Los inspectores al igual que los visitadores de la Secretaría de Comercio o los auditores de la Secretaría de Hacienda, deberán de identificarse al llegar al lugar del trabajo y después de practicar su inspección deberán levantar una acta administrativa de la inspección realizada, con la intervención de los trabajadores y del patrón, en la que se dejará constancia de las irregularidades detectadas durante la visita de inspección, el acta la firmarán también testigos y se les proporcionará una copia de la misma a los interesados que hayan intervenido.

El artículo 543 dice que: "los hechos certificados por los inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario". De este artículo se desprende la validez de las actas administrativas que levanten los inspectores del trabajo, por lo que se debe tener mucho cuidado en la elaboración de éstas, o si es el caso, impugnarlas a fin de que no hagan prueba plena.

Muchos expertos en materia laboral pugnan por reformar la legislación que rige el actuar de la inspección del trabajo, pues muchos de los miembros que componen este organismo, desconocen el alcance de la función social que están realizando.

"En lo que se refiere a las categorías que pueden ocupar los inspectores del trabajo, el propio Reglamento de la Inspección Federal reconoce las siguientes: a) inspectores auxiliares; b) inspectores; c) inspectores especialistas y d) inspectores honorarios".

Como una prueba de que el reglamento rige para otros tiempos, podemos observar que para acceder a la primera categoría basta con haber cursado la instrucción primaria; otra muestra es que en la fracción III del artículo 21 continúa la prohibición de que las agrupaciones obreras intervengan en asuntos políticos; se ignora que no hay vinculación más estrecha que la existente entre la vida sindical y la política" (63).

(63) Idem. Pág. 133.

Como se puede observar, la inspección del trabajo, en el Derecho Laboral, es un órgano administrativo muy importante, pues no hay ningún rubro de las prestaciones básicas que esté fuera de su alcance y de su acción vigilante. Dentro del campo de los menores trabajadores, su acción es importantísima pues será quien califique el trabajo de los niños, sus aptitudes físicas hacia él y será la entidad encargada de verificar que se cumplan al pie de la letra todas las disposiciones tutelares.

Es por ello que resulta de vital importancia que sea un órgano con mayor autonomía de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con personal altamente calificado, con criterio suficiente para afrontar la delicada tarea que tienen encomendados.

Los inspectores del trabajo deberán ser universitarios, con estudios afines a las áreas a los que se les debe adscribir, por ejemplo en el caso del inspector del trabajo dedicado a los menores trabajadores, deberá ser un profesional, un pedagogo, psicólogo, licenciado en relaciones industriales y no sólo un empleado de la Secretaría del Trabajo que quiere aprovechar la posibilidad de hacer dinero al no imponer sanciones a las empresas que violan las leyes del trabajo.

También es necesario que se aumente el número de inspectores, pues día a día se incrementan las fábricas y en general los centros de trabajo que requieren de la asistencia, inspección, vigilancia y asesoría de algún inspector del trabajo.

Es conveniente crear conciencia de que cada día hay más menores entre 14 y 16 años necesitados de trabajo y muchas veces por odiosos trámites no pueden gozar de los beneficios de un trabajo honrado, teniendo que convertirse en subempleados o ingresar a las filas de la economía subterránea o a la delincuencia.

CAPITULO VI

SITUACION ACTUAL DE LOS MENORES QUE TRABAJAN

- 6.1 PROBLEMATICA DEL TRABAJO DE MENORES.**

- 6.2 PROBLEMATICA DEL TRABAJO DE MENORES DESDE EL PUNTO DE VISTA PEDAGOGICO.**

- 6.3 CAUSAS QUE LO ORIGINA.**

CAPITULO VI SITUACION ACTUAL DE LOS MENORES QUE TRABAJAN

6.1 PROBLEMATICA DEL TRABAJO DE MENORES

Para los efectos de este trabajo de tesis y poder analizar la problemática del tema que nos ocupa, entenderemos como menor trabajador a aquella persona mayor de catorce y menor de dieciséis años que presta sus servicios a una persona física o moral, como trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

De acuerdo a la situación actual por la que atraviesa el país, cabe mencionar que uno de los principales problemas que estamos viviendo a diario es el alarmante crecimiento de los menores de edad que llevan a cabo labores fuera de lo que estipula la Ley, puesto que encontramos a niños menores de 14 años realizando ocupaciones en la calle, trabajando como boleros, vendedores de chicles, periódicos, limpiaparabrisas, etc.

Según la Encuesta Nacional de Empleo de 1991, existían aproximadamente un millón de menores que realizaban alguna actividad económica antes de la edad mínima permitida por la Constitución y dentro de la edad permitida encontramos alrededor de 1.3 millones económicamente activos.

Los llamados "cerillos" de tiendas de autoservicio, se rigen por una reglamentación especial, que consideramos realista y operable, ya que es preferible que dichas personas se encuentren trabajando en un lugar más seguro, confiable y reglamentado, que en las calles.

Los menores trabajadores deberán obtener un certificado médico que periódicamente ordene la inspección del trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Quedan excluidos de esa calificación, los vendedores ambulantes, limpiaparabrisas, los lavacoches y otros, por ser actividades éstas, a las que no son aplicables las normas de trabajo. Por eso se dice que se trata de "trabajadores por cuenta propia", que constituyen, precisamente, el grupo de menores en situación de mayor riesgo.

En lo que se refiere a la expedición de las normas de trabajo ésta es facultad de las autoridades de la Federación, pero en cuanto a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo y a sus disposiciones reglamentarias, así como a la vigilancia del cumplimiento de las mismas, corresponde a las autoridades de los estados y del Distrito Federal, salvo ciertas ramas industriales y de servicio, empresas y materias, que están reservadas a las autoridades federales.

El trabajo de menores se puede clasificar según investigaciones elaboradas por el D.I.F. en:

A) Aquel que es realizado en las Industrias de Jurisdicción Federal, la cual abarca 22 ramas y servicios dentro de la actividad nacional.

B) El que se realiza en actividades bajo la competencia de las autoridades locales, como las comerciales, agrícolas y de servicios.

C) El que realizan los menores por su cuenta, en el sector informal.

Dentro del inciso A y B anteriormente mencionados se aplican los beneficios y las medidas protectoras que establece la legislación laboral para los trabajadores en general, y aquellos particulares que les corresponden por su edad. Mientras que para los menores que se encuentran dentro del sector informal, no tienen ninguna de estas protecciones.

Por lo que se refiere al trabajo que desempeñan los menores en empresas de jurisdicción federal, que son las que están bajo la vigilancia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y de las delegaciones federales del Trabajo en las entidades federativas, es poco frecuente encontrar trabajando a menores de dieciséis años y completamente inusual encontrar a menores de catorce años.

La explicación a este fenómeno puede darse en la legislación protectora de menores que le otorga una jornada reducida, la prohibición de que desempeñen ciertos trabajos y mayor número de días de vacaciones, entre otras.

A pesar de que pueden existir muchos factores que inducen u obligan a los menores a incorporarse al mundo del trabajo, es indudable que el más importante lo constituyen las necesidades económicas de su núcleo familiar, que a su vez están determinadas por una serie de factores socioeconómicos que afectan a un grupo social, a una región o a un país.

En efecto, la capacidad económica del núcleo familiar para satisfacer sus necesidades de subsistencia, como son las de alimentación, vivienda, vestido y educación, dependerá que la familia aliente a sus miembros más jóvenes a realizar alguna actividad remunerada. Los elementos que nos indican que tan intensas son las necesidades serán el monto de los ingresos y el número de miembros de la familia. Por tanto, las características socioeconómicas y culturales del grupo familiar determinará cuántos, quiénes y cuándo habrán de trabajar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha elaborado diversas encuestas entre menores a quienes se les había expedido autorización o constancia para trabajar en empresas de jurisdicción federal de la zona metropolitana de la ciudad de México. Con esta encuesta se obtuvo el destino de los salarios, los que se utilizan para la satisfacción de diversas necesidades, clasificándolo en Familiar básico, Familiar complementario, Personal básico y Personal Complementario.

El Familiar Básico, es aquel en que el salario se destina para satisfacer las necesidades mínimas de sobrevivencia (alimento, renta, servicio eléctrico, entre otros); El Familiar Complementario es el que se destina para satisfacer las necesidades no mínimas (bienes de consumo duradero). El Personal Básico se destina para satisfacer necesidades propias (como la alimentación del menor, ropa, útiles escolares), mientras que el Personal Complementario es aquel salario que se destina para tener acceso a necesidades secundarias como asistir a espectáculos.

Paralelamente al trabajo subordinado encontramos el trabajo autónomo o independiente, en el cual el trabajador no se halla bajo la subordinación de ningún patrón; se trata de legiones y legiones de menores que día a día deambulan por las calles, trabajando como boleros, vendedores de chicles, de periódicos, "dragones lanzafuego", lavacoches, etc.

El trabajo autónomo constituye un fenómeno jurídico que rebasa los alcances del derecho del trabajo. Nada justificaría negar a ese sector de trabajadores el bálsamo generoso de la seguridad social. Los modernos sistemas de seguridad social han de proteger a los menores que trabajan por su cuenta, en las distintas contingencias a que están expuestos con motivo de su trabajo.

Los patrones que ocupan a trabajadores menores pretenden justificar el incumplimiento de las disposiciones legales con el torpe argumento de que al contratarlos les están haciendo un favor, toda vez que se arriesgan a ser sancionados por las autoridades, y que por tanto deben ser agradecidos y no exigir mayores prestaciones ni crearles problemas, y que de lo contrario serán despedidos.

Las graves injusticias de que son objeto los menores trabajadores (entre 14 y 16 años), se agravan todavía más en el caso de los menores de 14 años.

No han faltado quienes han llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años. Se basan en la amañada interpretación de que si la Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces no puede reconocérseles la categoría de trabajadores.

Los preceptos respectivos efectivamente contienen una prohibición contundente, pero la realidad es otra. Si se da la ocupación de esos menores, se producen necesariamente consecuencias jurídico-laborales. Conforme a la legislación, trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un servicio personal subordinado. Patrón es la persona física o moral que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo señala que, independientemente de la causa que le de origen, si se presta un servicio personal subordinado por parte de una persona física, a otra persona física o moral, habrá entonces una relación de trabajo y todas las consecuencias legales consistentes en los derechos mínimos que corresponden a todo trabajador.

Así pese a la prohibición constitucional, lo evidente, lo real es que hay trabajador, también patrón, y existe una relación de trabajo, por esto debe aplicarse la legislación relativa. El Derecho del Trabajo protege al trabajo del hombre. Esta es su esencia.

Como se ve, el problema del trabajo de los menores constituye un mal endémico que tiende a agravarse día con día, de tal suerte que es urgente buscar la solución precisa para quienes se ven obligados a irrumpir en el mundo del trabajo abandonando prematuramente su estado de niños, encuentren al menos alivio en sus fatigas y compensación a sus sacrificios.

Los niños no dejan escuchar su voz por que no tienen conciencia de las injusticias que padecen. Se atenta sin ningún recato en contra de su salud física, intelectual y espiritual, porque ellos ignoran que existen medios de protección.

Por ello, los adultos, principalmente los estudiosos del Derecho del Trabajo, pero en general todos aquellos que sientan algún respeto por la dignidad humana, deben tomar conciencia y defender a los menores que son explotados y tratados injustamente por patrones que se aprovechan de la situación económica precaria por la que están pasando en ese momento. En el número 88 de la Revista del Consumidor, de junio de 1984, aparece un reportaje titulado "El menor como objeto del Consumo", en cuyo contenido se hace una crítica a la desproporción que existe entre los ordenamientos jurídicos aplicables a los trabajadores menores de edad y la realidad existente, ya que con las reformas y leyes existentes se ha tratado de suprimir la explotación de los menores, sin embargo, la evidencia cotidiana demuestra que en la práctica poco o nada se ha logrado para suprimir dicha explotación.

"Si se investiga en los hospitales el índice y el tipo de accidentes a que con frecuencia se expone a los menores, la experiencia es alarmante. Ni que decir, por ejemplo, del caso de menores de 18 años, adultos para el trabajo desde los 16, y que comunmente se desenvuelven dentro de peligrosas actividades como el boxeo, espectáculos circenses o el toreo" (64).

Sin el riesgo de afrontar las consecuencias legales del mundo del trabajo, el patrón podrá emplear niños que por sus carencias aceptarán trabajar en condiciones mucho más reducidas que las que normalmente exigiría cualquier jefe de familia. Con mano de obra barata y un personal que no demandará el cumplimiento de sus derechos laborales ni las conocidas prestaciones sociales de seguridad, asistencia, capacitación profesional, vivienda, etc. los empresarios podrían reducir los costos de producción y alcanzar un nivel de competitividad en el mercado.

Muy bien pudiera pensarse que este problema no existe dentro de la gran industria, pero la falta de vigilancia oficial y sindical en el esquema del subdesarrollo permite confirmar la explotación de los niños en innumerables talleres familiares, pequeñas empresas, cuando no en espectáculos tan propios del consumismo, ya que a nadie le importa si estos menores trabajan o no en condiciones humanas de acuerdo a su edad.

Por su importancia numérica, ya que no se trata de unos cuantos menores, y sus graves consecuencias, es preciso atender con seriedad este problema y encautar de manera articulada los recursos económicos destinados por el gobierno a la protección de la niñez, dado que no se puede tratar en forma aislada este problema por lo que deberá de integrarse un programa nacional de protección a los niños, evitando el derroche de los recursos presupuestales por parte del gobierno; para lo cual puede instaurarse una procuraduría para la defensa de los

(64) Santos Azuela Héctor. "Revista del consumidor No. 88, Junio de 1984.

intereses laborales del menor en la que haya asesoría especializada en la materia y ayuda en cualquier tipo de conflictos en los que intervenga el menor, dotada esta institución con trabajadoras sociales que investiguen y orienten al menor.

Para el jurista Héctor Santos, la solución al problema es similar, ya que él propone "formar un Instituto Nacional de la Niñez que comprenda dentro de su estructura un consejo tutelar del menor trabajador, en un cuerpo integrado de manera partidaria como corresponde a la organización de nuestras autoridades laborales, que permitiera la gestión conjunta del Estado y las representaciones del capital y del trabajo para atender el estudio y solución especializada del problema del menor trabajador, atenderlo desde su empleo, educación y capacitación profesional, hasta la determinación de sus condiciones generales de trabajo que le permitan participar en los beneficios de la cultura y de la riqueza" (65).

Derivado de todo lo anterior, debemos mencionar que el objetivo principal de esta reglamentación será el garantizar al menor trabajador cuando menos un salario mínimo y condiciones elementales para su enseñanza y capacitación profesional, ya que solo de esta manera podría lograr éste, su formación, educación y sustento.

Aquí hay que hacer un paréntesis para indicar que lo más conveniente es volver a la obligación para el patrón de destinar cuando menos el cinco por ciento de sus plazas para los aprendices, que para efectos prácticos, el menor es un aprendiz, por lo que se puede considerar que esta olvidada obligación, es factible de ser aplicada a los menores trabajadores.

Esta obligación patronal, de aplicarse sería muy benéfica para todos, porque lo que ocurre en la realidad, es que el patrón opta por contratar a una persona mayor de edad, pues a este último le otorgará menor número de días de vacaciones que al menor, tendrá una jornada de ocho horas y no de menos, como ocurre con los menores trabajadores, por lo que con estas modalidades se está evitando la contratación del menor de edad.

(65) Idem. Pág. 13.

Es claro que siendo México un país en vías de desarrollo, y con la problemática económica que presenta actualmente haya un alto porcentaje de menores de edad trabajando en las calles o bien dentro de la edad permitida por la ley, en diferentes lugares en donde puedan ser contratados.

Debido a los problemas presentados en últimas fechas en nuestra economía, las familias de escasos recursos envían con más frecuencia a sus hijos a desempeñar alguna labor que tenga remuneración para apoyar a los gastos familiares.

El tema tratado en este trabajo de tesis, ha sido punto de discusión de diversos sectores del país, ya que el procurar una niñez sana será de beneficio para la Nación puesto que los niños serán los futuros ciudadanos y de quienes finalmente dependerá el destino de la Nación.

Por lo anteriormente mencionado, es necesario que la niñez mexicana se centre, en hacer crecer personas sanas tanto física como mentalmente hablando. Es por ésto que el Estado tiene que tomar la responsabilidad en el caso de que la familia de estos menores no puedan hacerlo, de que estos niños crezcan libres de preocupaciones que no les correspondan, que estén bien alimentados, que tengan una educación integral y que faciliten su desarrollo para que en el futuro, como consecuencia de ésto sea un adulto capaz, sano y pueda así enfrentar la vida como un ciudadano libre y responsable del desarrollo del país.

Sin mayores análisis e investigaciones, nos es posible afirmar que en la infancia resulta incompatible el trabajo y la educación, ya que el menor no tiene la capacidad física ni intelectual como veremos en el siguiente punto, para poder realizar las dos ocupaciones a la vez.

A pesar de las diversas soluciones que se han tratado de imponer no se ha podido resolver, y en su caso, ni siquiera de disminuir este problema, puesto que las cifras de los menores de edad que siguen saliendo a las calles en busca de lograr la sobrevivencia diaria ha aumentado y lo cual se acrecentará, debido a que como todos sabemos nuestra economía ha sufrido un retroceso importante.

Sin embargo, es necesario que el estado no pase por alto el problema de los menores trabajadores ni de los menores de edad, que a pesar de la prohibición de nuestra Carta Magna de trabajar, lo hacen y en las peores condiciones, sin seguridad, ni higiene exponiéndose únicamente a la pérdida de la salud tanto física como mental y aprendiendo a sobrevivir en las calles, lo que los hará adultos con vicios, inseguros de sí mismos e incapaces de enfrentar la vida con responsabilidad de ellos, de sus familias y mucho menos de ser ciudadanos ejemplares quienes decidirán el futuro del país.

Por lo anteriormente expuesto, considero de vital importancia que el Estado intervenga de algún modo para acabar de raíz con este problema, empezando por dar empleo y buen salario a los padres de familia, evitando que estas personas tengan que enviar a sus hijos a trabajar para solventar sus problemas económicos.

Asimismo, es necesario también que la sociedad tome conciencia de esta gran problemática puesto que día con día vemos a estos menores de edad realizando diversas actividades, las cuales nos parecen tan cotidianas que la mayoría de las veces llegan inclusive a molestarnos y hasta violentarnos, librándonos así de nuestras frustraciones con estos niños que no hacen otra cosa que tratar de subsistir día con día y que a lo único que estamos orillándolos con nuestra actitud de indiferencia y molestia es que se dediquen a la vida fácil robando, convirtiéndose en delincuentes a muy temprana edad.

La inspección del trabajo, y las autoridades deben estar muy alertas para evitar que nuestra niñez se convierta en futuros jóvenes delincuentes y desobligados y en padres irresponsables que a su vez tendrán hijos que seguirán el mismo ejemplo.

En cuanto a los "menores trabajadores" en el caso concreto de los "cerillos" , nos encontramos muchas veces que estos niños son objeto de abuso, tanto del empresario que se desentiende al manifestar que son los propios menores lo que acuden a solicitar sus servicios que no son ellos los que salen a buscarlos, como de las personas que permiten que carguen con bultos que solo los adultos podrían soportar y solo por el pago de alguna propina ni siquiera de algún salario digno y justo. Por lo que las autoridades encargadas deben estar más pendiente de esta situación y tratar de que se eviten en su mayoría los abusos en estos grandes centros comerciales.

En lo que a estadísticas se refiere, éstas son poco reales, sin embargo en un esfuerzo por comprobar lo grave de este problema la Comisión para el Estudio de los Niños Callejeros -CONIESCA- realizó un censo a finales de 1993 y cita que existen 11,172 niños trabajando en las calles de la ciudad de México, de los cuales 1,020 son niños que viven en la calle y 10,052 restantes son niños que trabajan para aportar dinero a la economía familiar.

Sin embargo, estas cifras están muy alejadas a la realidad que todos conocemos, pero independientemente de las cifras, lo que importa es resolver de algún modo esta gran problemática , la cual requiere del trabajo de todos "gobierno y sociedad" apoyándonos en las Leyes existentes y en vigilar que se cumplan.

6.2 PROBLEMATICA DEL TRABAJO DE MENORES DESDE EL PUNTO DE VISTA PEDAGOGICO.

El enfoque de la Pedagogia es un instrumento muy importante para el estudio del menor trabajador, ya que nos dará los lineamientos elementales sobre la conducta y habilidades de los menores y la forma como deben ser tratados y de esta manera poder delimitar si éstos pueden desempeñar algún trabajo.

Así pues, Maurice Debesse, en su libro titulado "Las Etapas de la Educación", divide en cinco las edades de los menores, las cuales nos permitimos transcribir:

- " La edad de nursery;**
- La edad del cervatillo, tres a siete años;**
- La edad escolar, de seis a trece años (y a veces catorce los varones);**
- La edad de la inquietud de la pubertad, de doce a dieciseis años;**
- La edad del entusiasmo juvenil, de dieciseis a veinte años" (66).**

En estas divisiones se reconoce las que se tienden a establecer en psicología genética y que, naturalmente se encuentran en toda educación genética: primera infancia, segunda infancia, tercera infancia o gran infancia, adolescencia pubertad y adolescencia juvenil.

La primera etapa de la educación es la edad del bebé común y corriente, es decir, el niño hasta que empieza a hablar;

(66) Debesse Maurice. Las Etapas de la Educación. Buenos Aires. Editorial Nova, 1981. Pág. 15

La segunda etapa que va de los 3 a los 7 años que como transcribimos anteriormente, es la edad del cervatillo o edad del pan, "desde el punto de vista moral, es la etapa de las "buenas costumbres", que el ambiente trata de imponerle para disciplinar sus fuerzas anárquicas. La virtud, en este momento, se confunde con la obediencia. ¡Con cuántos tropiezos, a menudo!"

La tercera etapa, es por excelencia, el período escolar, la memoria tiende a desempeñar el papel dominante y si es ejercitada, puede falsear la educación intelectual. En esta etapa, el menor tiende a imitar y es por esto que debe ver buenos ejemplos, tanto en su casa como en la escuela o en algún oficio que desempeñe. El menor debe seguir asimilando las "buenas costumbres" que adquirió en la ya citada edad del cervatillo; y evitar los malos ejemplos que pueda adquirir en esta edad escolar, ya que los vicios o malas costumbres que adquiriera, difícilmente las podrá dejar; en mi opinión, creo que a esta edad escolar es a la que genéricamente se refieren en la exposición de motivos a las reformas de 1962 y en la que los legisladores mencionaron que el objeto principal de las reformas, era evitar que los menores no adquirieran malas costumbres o vicios; aunque, para mi gusto, esos menores adquieren peores vicios trabajando en la calle que dentro de una fábrica.

"La pubertad hace pasar el yo al primer plano de las preocupaciones educativas. El trabajo de exploración reaparece, como durante la segunda etapa, pero se trata, sobre todo del descubrimiento de sí mismo. La diversidad de caracteres se acentúa. El sentimiento pasa a ser la dominante funcional bajo la doble presión de la emotividad y de la imaginación"

El niño a esta edad sigue imitando a los demás pero ahora como modelos de vida, lo cual, hace más peligroso para el menor, los malos ejemplos a seguir.

En la última etapa, los intereses se amplían, la personalidad se afirma y se van tomando conocimientos y vivencias y éstas son asimiladas.

Con respecto al tema a tratar en el presente trabajo, es conveniente que se de una breve explicación de estos periodos de la infancia, aunque sólo nos limitaremos a hablar de la edad escolar, de la edad de la inquietud en la pubertad, y finalmente de la edad del entusiasmo juvenil, ya que estas edades corresponden a las que tienen los menores trabajadores y por ello es conveniente analizar la problemática que presentan.

La edad del escolar aparece en el conjunto de la evolución mental, como un periodo de una relativa estabilidad y de fácil adaptación.

Se organiza una nueva estructura mental. Al pensamiento sincrético sigue el pensamiento de relaciones que da al niño una interpretación del mundo exterior mucho más parecida a la nuestra; utiliza con mayor corrección las asociaciones lógicas. La actitud de trabajo se desarrolla, ésta significa la terminación de una tarea comenzada y la búsqueda de un resultado; pero su evolución puede ser retardada por mal estado de salud o por la influencia de un medio demasiado protector que prolonga las actitudes infantiles.

Maurice Debesse explica en su ya citado libro "las etapas de la educación", que en esta etapa escolar, los niños son muy sociables, por lo que debe de dirigirse muy bien esta cualidad del menor; y en el caso de que el niño trabaje dentro de esta edad, desde luego sin descuidar sus estudios, esta sociabilidad si es mal guiada lo puede llevar a adquirir amistades poco provechosas y por ello mismo , a adoptar vicios.

El autor también nos indica que esta es la etapa en la que el menor tiende al pandillerismo que lo denominaremos infantil, ya que sus actividades en nada se asemejan a las pandilla que se conocen dentro del Derecho y que trata de una gran actividad por parte del menor derivada de la sociabilidad de éste.

El niño en esta etapa es también muy aficionado a los trabajos manuales, cosa que se puede tomar en cuenta para dar una solución al problema laboral objeto del presente trabajo.

Asimismo, "ni la escuela ni la familia bastan para asegurar toda la educación del escolar: dos medios distintos, la calle y el bosque pueden desempeñar un papel muy útil"

"La influencia de la calle es de poca importancia hasta la edad escolar salvo el caso de una educación muy descuidada. En cambio, para todo escolar, la calle existe... le ofrece un espectáculo variado y siempre cambiante. Además, la calle es un campo de acción mucho más libre que la casa o la escuela. Obliga al niño a un esfuerzo de adaptación incesante".

De lo anterior se desprende, que es muy conveniente para el desarrollo armónico del niño que conozca aunque sea un poco el medio que le rodea, para que en futuras etapas de su vida se vaya formando un criterio un poco más amplio de lo que es la vida en sociedad, ya que si siempre vive a la sombra de sus padres, el menor, al salir de su protegido medio ambiente, se topará con una serie de problemas y actitudes ante las cuales no podrá hacer frente, debido a su inexperiencia y falta de conocimientos respecto de los demás seres que lo rodean y que viven en su sociedad.

En abundamiento de lo anterior, diremos que la calle " es, a su modo, una escuela de prudencia y sangre fría, al mismo tiempo que de observación y de juicio. Sin duda alguna, ofrece peligros, tentaciones y promiscuidades contra las cuales serán necesarias ciertas precauciones. Pero sería lamentable privarse de los inmensos servicios que puede prestar a la educación"

Lo anterior nos permite comprobar que es necesario que el menor conozca el ambiente que lo rodea, pero como mencionábamos renglones arriba, si no se le orienta y se dirigen sus aptitudes e inquietudes, el ambiente de la calle puede ser muy malo para el menor, como sucede con muchos niños que vemos en las calles, que se dedican a vagar y en muchos casos a delinquir.

Este tipo de niños problemas, con generalmente, hijos de padres que por necesidades económicas muy fuertes salen a trabajar todo el día para así proporcionar el sustento elemental a su familia y por lo mismo, esos menores no tienen mayor contacto con sus padres y por consecuente, no son orientados y al salir a la calle sienten una gran libertad que los orilla a caer en vicios.

Esto es entendible, ya que en nuestra sociedad no todas las personas gozan de tiempo para dedicarse a los hijos, pues todos tienen que salir a ganar el pan de cada día, por lo mismo las recomendaciones psicopedagógicas deben tomarse con las reservas del caso.

Después de un breve análisis de la edad escolar, pasaremos a estudiar la edad de la inquietud de la pubertad que, como habíamos mencionado, comprende el período entre los 12 y los 16 años que tienen como principal característica el despertar de la función de reproducción.

Esta etapa en el menor, se encuentra envuelta en una serie de cambios morfológicos y fisiológicos que llevan a una serie de transformaciones propias de la edad, por lo que debe existir una estrecha comunicación con los padres y de no ser ésta posible, con profesores avanzados en estos tipos de temas, con conocimientos pedagógicos para orientar en lo posible al menor y como lo menciona Maurice Debesse: "nunca más que entonces, la educación necesita ser amistad".

Por lo anterior, consideramos de mucha importancia que en esta época, así como en todas, el adolescente no deje la escuela por ningún motivo, ya que sería muy peligroso el que se dedique a la holganza, pues esto acarrearía graves problemas en su vida.

Es conveniente que si el menor trabaja, compagine y supedita éste, al tiempo disponible que le deje la escuela, con la salvedad que también deberá gozar de un lapso de tiempo para descanso, para distracciones, sin que caiga en un exceso; y sobre todo, tiempo para dormir y recobrar las energías gastadas durante el día. Es muy recomendable llevar una dieta balanceada que le permita no caer en un agotamiento físico o mental.

Lo que más importa en esta edad no es la formación intelectual, sino la formación de carácter y, más precisamente, la formación del yo, el cual en el campo pedagógico es de importancia capital (67).

(67) Idem. Pág. 103.

La escuela debe de estimular de alguna forma al adolescente, de manera que éste le ayude a tener amistades de su misma edad y con los mismos problemas emocionales y así se vaya creando en el menor un sentimiento de compañerismo sano.

"Ni la escuela ni la familia bastan ya para las necesidades del adolescente". Se interesa en muy diversas cosas, en las que vemos otras tantas oportunidades de dispersión y las más raras aficiones pueden contribuir a su formación aún cuando sean muy ajenas a los programas escolares (68).

Consideramos que esta etapa es muy importante y es conveniente que se cuide bien de distribuir el tiempo de los adolescentes para que en todas las actividades que realice, obtenga un máximo rendimiento.

Ahora pasaremos a analizar la última etapa educativa, que es la edad del entusiasmo juvenil, en la cual hay como características el gusto por el deporte y en general por las proezas atléticas, así como la efectividad; existe una impaciencia en el actuar, ya que el tiempo se vuelve un instrumento muy valioso que hay que aprovechar.

La educación en esta etapa debe de especializarse, ya que los jóvenes tienen deseos y aspiraciones diversas, por lo que los valores culturales son diferentes. Se deberá encauzar correctamente este deseo de conocimiento a efecto de no crear en el joven desinterés o apatía hacia ciertas actividades.

En esta época, el trabajo de los jóvenes se encuentra más encaminado a las actividades que a cada quien le gusta; dicho de otra manera, el joven ya puede elegir y trabajar en algún oficio relacionado con sus conocimientos técnicos o con elementales conocimientos técnicos o con elementales conocimientos profesionales, por lo que su trabajo será algo agradable que aparte de todo, le dará una cierta remuneración.

(68) Idem. Pág. 104.

El menor en esta edad, con ciertas restricciones, podrá realmente trabajar, ya que la Ley le permitirá desempeñar alguna actividad prestando un servicio personal subordinado, con un horario determinado y unas obligaciones con las cuales hay que cumplir a fin de poder continuar el trabajo.

Por razón de su edad, este jóven además de cumplir con sus obligaciones, puede ejercitar ciertos derechos laborales, los cuales son tratados en el capítulo respectivo. Derivado de lo anterior, el jóven es protegido ya por la Ley y concretamente por la Ley Federal del Trabajo; podrá gozar de un salario remunerado, vacaciones, aguinaldo, etc.

Lo que se debe cuidar en esta etapa de la vida, es que el trabajo que desempeñe el menor, no sea superior a sus fuerzas y que no lo absorba tanto que le impida el continuar con sus estudios, que a la larga serán más provechosos y trascendentes que el trabajo por muy bueno que éste sea.

En esta etapa se acostumbran mucho los trabajos eventuales por época de vacaciones y la mayoría de estos trabajos ocasionales no llegan a reunir los requisitos que la Ley Federal del Trabajo exige. Por lo cual, la protección de la ley es parcial.

La educación especializada que recibe el jóven en esta edad, logra ayudarlo a conseguir un trabajo con mayor remuneración, debido al tipo de conocimientos que adquiere con esta clase de educación. En esta fase de la educación, la orientación vocacional otorgada por el pedagogo, juega un papel muy importante en la vida del jóven y por supuesto, repercutirá en su propio trabajo.

6.3 CAUSAS QUE LO ORIGINAN.

Resumiendo lo tratado anteriormente, se concluyen las principales causas que hacen que el problema tratado en este trabajo de tesis continúe por lo que podemos mencionar entre otros:

- a) La situación económica actual por la que atraviesa el país, la cual está orillando a que más niños tengan que salir a las calles a buscar lo que necesitan para su subsistencia.**
- b) Las deficiencias que existen en el sistema, lo que hace que las diferentes legislaciones que abordan este problema sean insuficientes e inaplicables y por lo tanto no logran resolver esta problemática que ha rebasado a las autoridades encargadas, al Estado , y a la sociedad en si misma.**
- c) La ignorancia en que viven los padres de familia, por lo que restan importancia a la educación básica de sus hijos prefiriendo enviarlos a trabajar para obtener más recursos económicos que el brindarles la oportunidad de tener por lo menos una educación básica que los haría hombres de bien en el futuro.**
- d) La ausencia y carencia de valores morales en los padres de familia, quienes por lo mismo no son capaces de transmitir a sus descendientes valores indispensables para el crecimiento y desarrollo integral de cualquier persona como tal.**
- e) La incapacidad del Estado de hacerse cargo de menores que carecen de padres, es decir, huérfanos o bien niños abandonados que tienen que vivir y subsistir en las calles haciendo de éstas su modus vivendi y su habitat.**

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La mayoría de edad en materia laboral, se alcanza a los 16 años, pues la Ley Federal del Trabajo en vigor dispone que los mayores de 16 años, pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones de la misma.

SEGUNDA.- Los mayores de catorce años y menores de dieciséis, necesitan para poder laborar, 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. Tampoco podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

TERCERA.- La ley ordena una vigilancia y protección especial a cargo de la inspección del trabajo, y exige como requisito previo para poder laborar, que los menores de 16 años obtengan un certificado médico que acredite su aptitud en el trabajo. Sin el certificado de referencia, el patrón no podrá utilizar los servicios del menor. Tampoco se podrán contratar.

CUARTA.- En cuanto a la jornada de trabajo de los menores de 16 años, no podrán exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en dos periodos máximos de 3 horas cada uno, con un reposo intermedio de una hora por lo menos. Deberán de disfrutar de vacaciones de 18 días laborales por lo menos.

QUINTA.- El trabajo de los menores, desde su enfoque pedagógico si es factible, siempre y cuando se combine con descanso, actividades escolares y sobre todo que sea un trabajo de acuerdo a la capacidad del menor.

SEXTA.- Es una realidad innegable que los menores necesitan trabajar, para lo cual el Estado deberá elaborar estudios junto con médicos, psiquiatras, pedagogos, etc., a fin de determinar las labores concretas que los menores de edad pueden efectuar. Realizados los estudios pertinentes, se podrían crear empleos exclusivamente para menores, amén de reformar las leyes laborales y adecuadas a la cruda realidad. Los menores trabajadores, desde luego, tendrían la obligación de continuar con sus estudios, como requisito indispensable para obtener el empleo.

SEPTIMA.- Deberá darse mayor fuerza e importancia a la inspección del trabajo para que el menor realice sus actividades con mayor independencia y mejor criterio y preparación para los inspectores, a fin de localizar a patrones que utilicen el trabajo de menores al margen de las disposiciones legales.

OCTAVA.- Se deberá buscar como meta el lograr la incorporación adecuada de los menores trabajadores a la vida productiva del país así como apoyarlos en la obtención de metas personales superiores.

NOVENA.- Se sugiere promover la capacitación para el trabajo y la incorporación y reincorporación laboral de los jóvenes.

DECIMA PRIMERA.- Es necesario sensibilizar a las familias sobre los efectos nocivos que puede acarrear la introducción del menor, a edad temprana al mundo de trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- Se propone establecer en la Dirección General de Inspección del Trabajo y en las delegaciones federales del Trabajo, un módulo de orientación e información laboral para los menores, así como coordinar la elaboración y ejecución de una campaña de difusión sobre las condiciones especiales de contratación de los menores.

DECIMA TERCERA.- Se propone promover entre las direcciones generales de Capacitación y Productividad y del Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el establecimiento de programas específicos de capacitación para el trabajo y empleo para menores, así como elaborar un estudio acerca de los menores que prestan servicios en empresas de jurisdicción federal.

DECIMA CUARTA.- Se requiere gestionar ante las autoridades administrativas del trabajo de los estados, por conducto de las delegaciones federales del Trabajo la homologación de criterios en cuanto a la expedición de certificados de aptitud laboral y los programas de inspección para la identificación de patrones que utilicen el trabajo de los menores al margen de las disposiciones legales.

DECIMA QUINTA.- Difundir información sobre las condiciones especiales de contratación de los menores y los efectos nocivos que pueden ocasionar su incorporación prematura al trabajo.

DECIMA SEXTA.- Se plantea coordinar con otras unidades administrativas de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y del Distrito Federal para la formulación de programas conjuntos en beneficio de los menores, en donde se utilicen criterios de unificación y el establecimiento de un sistema de intercambio de información.

DECIMA SEPTIMA.- Se propone la creación de "La Procuraduría Local de la Defensa y Orientación del Menor" que entre sus directrices y normas estará la tarea de promover y proteger los aspectos integrales del menor. La cual contará con representación en cada uno de los Estados.

BIBLIOGRAFIA

- 1) **ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, LUIS.** "Tratado de Política Laboral y Social". Editorial Hellasta. Buenos Aires 1972.
- 2) **BALTAZAR CAVAZOS.** 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 5a. Edición.
- 3) **BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.** "Manual del Derecho Administrativo del Trabajo".
- 4) **BEJARANO SANCHEZ, MANUEL.** Obligaciones Civiles. Colección Textos Jurídico.
- 5) **CABANELLAS, GUILLERMO.** Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Omeba Editores. Buenos Aires 1968.
- 6) **CASTORENA, J. DE JESUS.** "Manual de Derecho Obrero". Editorial Obrero. Quinta Edición. México 1971.
- 7) **CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.** "El Derecho Laboral en Iberoamérica". Editorial Trillas. México 1981.
- 8) **CLAVIJERO, FRANCISCO, JAVIER.** "Historia Antigua de México". Editorial Porrúa, S. A. México 1976.
- 9) **DAVALOS MORALES, JOSE.** "Derecho del Trabajo I". Editorial Porrúa, S. A. México 1986.
- 10) **DEBESSE, MAURICE.** Las Etapas de la Educación. Buenos Aires. Editorial Nova 1981.
- 11) **DE LA CUEVA, MARIO.** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. Nueva Edición. México 1984.
- 12) **ESQUIVEL OBREGON, TORIBIO.** "Apuntes para la historia del Derecho en México". Editorial Porrúa, S. A. México 1984.
- 13) **GONZALEZ VENTURA, ROMEO E.** Jornada de Trabajo. México 1972. UNAM.
- 14) **GUERRERO, EUQUERIO.** "Manual del Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. México 1986.

BIBLIOGRAFIA

- 15) MARGADANT F., GUILLERMO. Derecho Romano. Editorial Esfinge. 8a. Edición. México 1978.
- 16) MARTINEZ VIVOT, JULIO. "Las Mujeres en el Derecho del Trabajo" Editorial Astrea. 1a. Edición. Buenos Aires 1981.
- 17) MUÑOZ RAMON, ROBERTO. "Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. México 1976.
- 18) PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. Tercera Edición. México Textos Universales.
- 19) POZZO D., JUAN. Derecho del Trabajo. Tomo V. Buenos Aires 1948.
- 20) RAMOS RIVERA, JUVENTINO. Jornada de Trabajo. México, D. F. 1972. UNAM.
- 21) SALVAT M. , RAYMUNDO. Tratado de Derecho Civil Argentino (parte general). Vol. I. Buenos Aires 1958.
- 22) SANTA CRUZ TEJEIROS, JOSE. "Manual Elemental de Instituciones de Derecho Romano. Madrid.
- 23) SUAREZ GONZALEZ, FERNANDO. Menores y Mujeres Ante el Contrato de Trabajo. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1967.
- 24) TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S. A.
- 25) YLLANES RAMOS, FERNANDO. "Comentarios sobre la XXVI Conferencia Internacional del Trabajo".

OTRAS FUENTES

- 1) **Compilación de la legislación sobre menores. Los Derechos del Niño. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la familia.**
- 2) **Convenios de la OIT ratificados por México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1984.**
- 3) **Convenios y recomendaciones (1916-1966). Organización Internacional del Trabajo. Barcelona 1906.**
- 4) **Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus constituciones, Tomo VII, XLVI Legislativa de la Cámara de Diputados, 1967.**
- 5) **Diario de los Debates del Congreso Constitucional de 1917, 6a. Edición. Tomo I. México, UNAM - 1984.**
- 6) **Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo V. México - UNAM.**
- 7) **El menor como objeto de consumo. REvista del Consumidor 88, Unión de 1984 Héctor Santos Azuela.**
- 8) **Recopilación de las leyes de los Reinos de las Indias. Libro VI, Tit. XIII, Ley IX y X.**
- 9) **Las familias en la Ciudad de México en el "Año Internacional de la Familia" 1994.**
- 10) **Análisis y Seguimiento de Acciones en favor de la Niñez, después de la cumbre de la infancia. Comunicación Cultural A. C., CNDH.**
- 11) **Programa Nacional de Acción México y la Cumbre Mundial en favor de la Infancia. Noviembre 1991.**
- 12) **Problemática del menor en la Ciudad de México. II Asamblea de Representantes del Distrito Federal. Concurso periodístico 30 de abril de 1993.**
- 13) **"Familias que Cambian". Investigación Social sobre la variedad de las familias, sus cambios y perspectivas en el Año Internacional de la Familia por Luis Leñero Otero. D.I.F.**

OTRAS FUENTES

- 14) **"Viva la Familia", Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. D.I.F.**
- 15) **"Nuestro Reto... servir a los que menos tienen". Acciones y avances de la Asistencia Social de 1988 a 1994. D.I.F.**
- 16) **México y la Cumbre Mundial de la Infancia. Junio 1991, documento realizado por la Comisión de Seguimiento de los Acuerdos en la Cumbre Mundial en favor de la infancia.**
- 17) **"La niñez Mexicana: Prioridad de la Nación". Contribución del gobierno de México en La Cumbre Mundial en favor de la infancia.**
- 18) **Estado Mundial de la Infancia. 1991. UNICEF. Periodismo por la infancia 1991, CNDH y Cemedín, A. C.**
- 19) **Estudios sobre Derechos Humanos. Aspectos nacionales e internacionales. José Rodríguez y Rodríguez.**
- 20) **El subempleo de la nueva fuerza del trabajo. CREA. México, 1982.**
- 21) **Textos de los Derechos Humanos sobre la niñez. CNDH.**
- 22) **"Los Niños Primero". Declaración mundial y plan en acción de la cumbre mundial en favor de la infancia. Convención sobre los derechos del niño. UNICEF.**