



**Universidad  
Latina**

**UNIVERSIDAD LATINA, S. C.**

---

---

**CAMPUS "SUR"**

INCORPORADA A LA UNAM  
FACULTAD DE DERECHO

**"SITUACIÓN JURÍDICA DEL MENOR  
TRABAJADOR EN MÉXICO"**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

**MARÍA DEL CARMEN RUIZ ZAPATA**

ASESOR:

**LIC. FRANCISCO PACHECO ARELLANO**

**MÉXICO, D.F.**

**FEBRERO 2012**



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.



**UNIVERSIDAD LATINA S.C.**  
**INCORPORADA A LA UNAM**

México, Distrito Federal a 20 de febrero de 2012

**M.C. RAMIRO JESÚS SANDOVAL,**  
**DIRECTOR GENERAL DE INCORPORACIÓN**  
**Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM.**  
**PRESENTE.**

La C. MARIA DEL CARMEN RUIZ ZAPATA ha elaborado la tesis titulada "**SITUACIÓN JURÍDICA DEL MENOR TRABAJADOR EN MÉXICO**", bajo la dirección del Mtro. Francisco Pacheco Arellano, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La alumna ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para este tipo de investigación, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para los efectos académicos procedentes.

**Atentamente**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Sofía", written over a large, stylized flourish.

**LIC. SOFÍA ADRIANA SANTOS JIMÉNEZ**  
**DIRECTORA TÉCNICA DE LA ESCUELA**  
**DE DERECHO, CAMPUS SUR**

# **Dedicatorias**

**y**

# **Agradecimientos**

*La culminación de este trabajo, solo se lo puedo dedicar y agradecer a ustedes*

## **MI FAMILIA**

### **A MI PADRE:**

*A quien le debo todo en la vida, te agradezco el haberme educado y por soportar mis errores, tú hiciste posible la confección y elaboración de este trabajo. Sabes que sin ti no lo hubiera logrado, eres mi mejor ejemplo a seguir.... Te amo!!!*

### **A MI MADRE:**

*Te agradezco por todo el apoyo, cariño, comprensión y paciencia que me has brindado. Te amo!!!! Gracias por darme la vida.*

### **A MIS HERMANOS:**

***Maniguis y Enano**, gracias por preocuparse por su hermana la mayor, por compartir sus vidas, por ser los amigos y compañeros que me han ayudado a crecer, pero sobre todo gracias por estar conmigo en otro momento importante de mi vida. Los amo hermanos menores!!!!*

*Familia, es obvio que sin ustedes esto no hubiera podido ser posible, sencillamente los cuatro son la base de mi vida.....*

*Los amo mil y un millón!!!!*

*Febrero 2012*

## INTRODUCCIÓN

Problema de relevante importancia ha constituido desde los antecedentes más remotos de nuestra civilización, la incorporación de los menores de edad a la actividad laboral, quienes por las limitadas condiciones físicas propias de su edad, no se encuentran en posibilidades para desarrollar, con la misma intensidad las actividades laborales encomendadas a los adultos durante su jornada de trabajo; así pues, con el devenir del tiempo se ha venido haciendo necesario adoptar cada vez mas medidas protectoras para el menor trabajador, tendentes a evitar afectaciones a sus condiciones físicas y mentales y garantizar su óptimo desarrollo físico y mental; sin embargo, en una actitud entendible, pero de ninguna manera justificable, los empleadores en su afán de obtener cada vez mayores ganancias con la menor inversión posible, han venido a través del tiempo utilizando con mayor frecuencia mano de obra de menores de edad, inclusive niños, encomendándoles pesadas y extenuantes jornadas de trabajo, cuya mano de obra les resulta más barata y productiva y en la gran mayoría de las ocasiones al margen de la ley, sin ninguna protección de seguridad social, dejándolos en el desamparo laboral total.

En los tiempos actuales, no obstante el intenso desarrollo tecnológico y los grandes avances en las legislaciones laborales alcanzadas por la humanidad, sobre todo a lo largo del Siglo XX y lo que ha transcurrido del XXI, continúa prevaleciendo la indiscriminada y criminal explotación en el trabajo de los menores de edad, sobre todo en países pobres o en vías de desarrollo, como el nuestro, donde son utilizados sus servicios, encomendándoles extenuantes actividades en jornadas de trabajo que por mucho rebasan los límites máximos legalmente establecidos, pagándoles salarios muy por debajo de los mínimos y más aún, con actividades que se dan al margen de la ley, razón por la cual es de fundamental importancia que las autoridades laborales lleven a cabo extensas campañas de inspección, vigilancia y supervisión, con la finalidad de detectar los lugares donde es empleada mano de obra de menores de edad al margen de la ley y aplicar a los empleadores drásticas y ejemplares sanciones, ya que

debemos estar plenamente conscientes de que como en el caso de nuestro país, contamos con una Ley Federal del Trabajo protectora del trabajador y, si prevalece la explotación de los menores trabajadores, es por cuestiones imputables a los empleadores, cuya actuación no la hacen dentro del marco de la ley y, en muchas ocasiones, también de los padres de familia, que toleran esta práctica por necesidades de orden económico.

Con el presente trabajo, analizaremos la evolución de las condiciones en que ha venido prestando sus servicios el menor trabajador a lo largo de la historia en diversas regiones del mundo y de manera particular en nuestro país, es así como en el primer capítulo para mayor comprensión de nuestra obra, abordamos diversos conceptos, relacionados con el tema que nos ocupa, iniciando con diversos conceptos de trabajador, para continuar definiendo lo que significa “menor”, derecho individual del trabajo, relación de trabajo y menor trabajador, concluyendo con el análisis de lo que entendemos por el trabajo de los menores de catorce años; en el capítulo segundo, observamos los antecedentes del trabajo del menor en los países de mayor importancia de esa época en Europa, tales como Inglaterra, Francia y Alemania y también a lo largo de la historia en nuestro país, desde la época de la Colonia, hasta los inicios del desarrollo industrial en México, pasando por la época de independencia, durante el gobierno de Porfirio Díaz, donde resulta inaudito la manera como se llegó a autorizar increíblemente el trabajo de niños de siete años, continuando con el trabajo del menor en el México contemporáneo, hasta los inicios del desarrollo industrial en México. En el capítulo tercero señalamos las disposiciones contenidas tanto en la legislación mexicana en los tiempos actuales partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde estudiamos los artículos 5° y 123°, hasta llegar a nuestra legislación laboral actual que dispone de un capítulo completo destinado al trabajo del menor, contemplando diversas medidas protectoras del menor trabajador, mismas que, a pesar de sus bondades, no cuentan con las medias suficientes para garantizar su aplicación, ya que para esto debe de existir conciencia de los empleadores en el sentido de que no se debe exigir el mismo ritmo ni desarrollo en el trabajo de un adulto a los menores, además, señalaremos el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo respecto del menor

trabajador. En el capítulo cuarto manejamos el panorama actual en nuestro país en relación a la incorporación al trabajo del menor, proponiendo diversas alternativas para la incorporación de los menores al trabajo que garanticen de manera efectiva el cumplimiento de las normas protectoras del trabajo del menor, destacando la necesidad de la estricta aplicación de las normas laborales por parte de las autoridades correspondientes, y la necesidad de la creación de otras que vengán a robustecer las ya existentes, con la participación directa de la autoridad laboral de los patrones y de los propios trabajadores, para concluir con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de trabajo de los menores.

# CAPÍTULO PRIMERO

## CONCEPTOS GENERALES

### 1.1 Concepto de trabajador.

El Diccionario de la Lengua Española De la Real Academia define la palabra “trabajador” como:

- “Que trabaja – Muy aplicado al trabajo – Jornalero, obrero”.<sup>1</sup>

Del concepto anterior podemos notar que trabajador no es más que aquella persona que desarrolla alguna actividad productiva.

Por otro lado, analizando un concepto más apegado a Derecho, el Diccionario Jurídico Mexicano lo define como:

- “La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”.<sup>2</sup>

La definición anterior, señala que trabajador es la persona física que presta sus servicios personales a otra física o moral, dentro de una relación de trabajo, que aunque no se incluye en la definición, entendemos que esa otra persona no es otra más que la denominada patrón, quienes finalmente son las partes en toda relación de trabajo, pudiendo ser, de acuerdo con la definición, la representada por el patrón una persona física o moral, tratándose de ésta última, es decir de la persona moral, evidentemente, con independencia del nombre o denominación con que se le conozca o con que se encuentre registrada ante las instancias correspondientes, tendrá necesariamente que ser representada por una persona física.

1. Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Décimo novena edición, Madrid, 1970, pág. 1235

2. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM – Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, séptima edición, editorial Porrúa, México, 1994, pág. 3106

La vigente Ley Federal del Trabajo de 1970 en su Artículo 8º define el término “Trabajador” como:

- “La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Del concepto de “Trabajador” referido por la vigente Ley Laboral, el Doctor Carlos Penagos Arrecís distingue los elementos siguientes:

- “Sujeto obligado: persona física.
- Objeto de la obligación.
- Naturaleza de la prestación.
- Sujeto favorecido o beneficiado”.<sup>3</sup>

En los dos últimos conceptos de trabajador presentados, notamos que ambos se encuentran redactados en los mismos términos, consecuentemente la que refiere el Diccionario Jurídico Mexicano fue tomada íntegramente de la Ley Federal del Trabajo de 1970, conceptos que compartimos ampliamente, ya que obviamente no puede ser más que una persona física la que preste a otra servicios subordinados y en cambio el empleador bien puede ser una persona física o moral, ya que el patrón, tratándose de persona física, empresa o establecimiento, para el funcionamiento de su negocio, podrán requerir de los servicios subordinados de personas físicas, no obstante consideramos que para un mayor entendimiento, dicho concepto de “trabajador”, bien podría complementarse agregando al final “A cambio de un salario”, tal y como lo propia Ley Laboral vigente señala al definir el concepto de Relación de Trabajo, lo que nos daría una definición más completa de trabajador, ya que si bien el trabajador es la persona física que presta sus servicios a otra física o moral, también lo es que para completar el concepto de relación de trabajo, se requiere mencionar que deberá ser a cambio de una contraprestación consistente precisamente en el pago de un

---

3. PENAGOS ARRECIS, Carlos R.- *Derecho Individual del Trabajo (Antología)*, Primera Edición, División de Universidad Abierta, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1995, pág. 102

salario.

## 1.2 Concepto de menor.

El Diccionario de la Lengua Española De la Real Academia señala que el término “menor”, proviene del Latín minor, minoris y lo define de la manera siguiente:

- “Que tiene menos cantidad que otra de la misma especie”,<sup>4</sup>

Definición de la que podemos concluir que para los efectos del presente trabajo, un menor de la especie humana cuenta naturalmente con menos capacidades físicas que un adulto, consecuencias propias del hecho de encontrarse en pleno desarrollo físico y mental; por tanto, tratándose de cuestiones laborales los menores de edad requieren inevitablemente de un tratamiento especial que no llegue a causar perjuicios en su desarrollo físico y mental y permitan un desarrollo armónico para llegar en condiciones óptimas a la edad adulta, por tanto, lógicamente su rendimiento no podrá ser igual al de un adulto.

El Diccionario Jurídico Mexicano define el concepto “menor” como

- “La persona que por la carencia de plenitud biológica, que por lo general comprende desde el momento del nacimiento viable hasta cumplir la mayoría de edad, la ley le restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que los salvaguardan”.<sup>5</sup>

Definición que justifica el comentario que hacemos en la parte final del párrafo anterior, al señalar que los menores carecen de plenitud biológica, razón por la cual existe la obligación legal que en el desarrollo de actividades laborales sus capacidades físicas y mentales deben de estar restringidas; es por eso que la

---

4. Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Décimo novena edición, Madrid, 1970, pág. 837

5. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM – *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo I-O, séptima edición, editorial Porrúa, México, 1994, pág. 2111

intención de nuestra legislación laboral a través del tiempo ha tratado de establecer cada vez mejores condiciones especiales en el trabajo que desempeñan los menores de edad, ya que no se les puede exigir ni un rendimiento, ni una jornada diaria de trabajo similar al que realizan los mayores de edad.

### **1.3 Derecho individual del trabajo.**

De acuerdo a lo que dispone el Diccionario Jurídico Mexicano, elaborado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, al Derecho del Trabajo podemos definirlo como:

- “El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.<sup>6</sup>

Del concepto anterior, se puede precisar que Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relacionadas directa o indirectamente con la prestación subordinada de servicios personales a cambio de una remuneración, cuya función es producir el equilibrio del capital y el trabajo, teniendo como consecuencia un marco de justicia social.

En cuanto a su contenido, tenemos que entre las principales disciplinas que comprende el Derecho del Trabajo, se encuentra el Derecho Individual del Trabajo, que se refiere a la autonomía privada en las relaciones laborales, en las condiciones generales y en los regímenes especiales de trabajo, de donde podemos concluir que la relación jurídica de trabajo es una relación de carácter singular entre un trabajador y su patrón y a menos de aniquilar las garantías individuales y con ellas el principio de libertad, debe apoyarse su formación y

---

6. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM – Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, séptima edición, editorial Porrúa, México, 1994, pág. 982

terminación en el libre acuerdo de los interesados, es decir, entre patrón y trabajador; de ninguna manera puede imponerse una relación jurídica de trabajo, ni restringirse la libertad del patrón de despedir al obrero cuando existe justificación legal para hacerlo, lo único que podrá reclamarse son las indemnizaciones correspondientes legalmente establecidas que se lleguen a causar, en consecuencia, la relación de trabajo deberá establecerse fijando las condiciones de trabajo de manera particular entre el trabajador y su patrón, mismas que preferentemente deberán quedar plasmadas en el contrato individual de trabajo que celebren, observando que se suscriba dentro del marco de la legalidad, estableciendo como mínimas las condiciones de trabajo dispuestas por la legislación laboral.

### **1.3.1 Relación de trabajo.**

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que Relación de Trabajo es:

- “La denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”.<sup>7</sup>

Por su parte el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define a la Relación de Trabajo como:

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

De los dos conceptos anteriores, podemos advertir que existe relación de trabajo cuando una persona física llamada trabajador, presta sus servicios de manera

---

7. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM – Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, séptima edición, editorial Porrúa, México, 1994, pág. 2769

personal y subordinada a otra física o moral llamada patrón mediante el pago de una contraprestación denominada salario, con independencia del acto que le de origen, requisitos fundamentales e indispensables en toda relación de trabajo.

La relación de trabajo deberá darse cuando menos, garantizando que se de dentro del marco de las condiciones mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, mismas que deberán quedar claramente plasmadas en el contrato individual de trabajo que el trabajador y el patrón celebren, recordando que la obligación de suscribir y firmar un contrato individual de trabajo es del patrón y en consecuencia la falta de este será imputable obviamente al propio patrón.

### **1.3.2 El menor trabajador.**

Por trabajo infantil, podemos entender que se trata de:

- “toda actividad libre o forzosa de menores de edad para producir bienes y servicios, de manera subordinada o no, en industria familiar o de terceros, remunerado o no, independientemente del tipo de remuneración en dinero o en especie, que reciba para sí o para terceros, aun cuando a la relación laboral se le denomine distinto, se le asigne otra naturaleza o se disfrace con alguna otra figura jurídica”.<sup>8</sup>

Una diversa definición de lo que es el trabajo infantil, aparece en la obra “Funciones Económicas de los niños: problemas para el análisis, trabajo infantil, pobreza y desarrollo”, de la Organización Internacional del Trabajo, la cual señala que trabajo infantil es:

---

8. GARELLI y SAURENON. *El Trabajo bajo los Primeros Estados*, Editorial Grijalbo, Barcelona, España, 1974, pág. 22

- “La actividad de producción económica, de bienes o servicios, desempeñada por sujetos menores de edad”.<sup>9</sup>

Por su parte, la propia Organización Internacional del Trabajo define al trabajo infantil como:

- “Toda actividad económica llevada a cabo por personas menores de quince años de edad, sin importar el estatus ocupacional (trabajo asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado, etc.). Ello no incluye los quehaceres del hogar realizados en su propio hogar, excepto donde las labores del hogar puedan ser consideradas como una actividad económica, como ejemplo, cuando un niño dedica todo su tiempo a estos quehaceres para que sus padres puedan trabajar fuera del hogar y ello signifique privarlo de la posibilidad de ir a la escuela”.<sup>10</sup>

Por otro lado, el DIF (Desarrollo Integral de la Familia), define al trabajo infantil como:

- “Aquella actividad que desarrollan las niñas y los niños en el marco de la economía formal e informal para su propia subsistencia o para contribuir a la economía familiar al margen de la protección jurídica y social prevista por la ley”.<sup>11</sup>

El concepto de trabajo infantil, la comprensión de las causas que lo originan y la búsqueda de mecanismos para erradicarlo, han generado gran interés entre los estudiosos del tema, entre los cuales destacan académicos, funcionarios públicos, organizaciones sociales, grupos defensores de los Derechos Humanos y de la

---

9. RODGERS, Gerry y Guy STANDING, *Funciones económicas de los niños: problemas para el análisis, Trabajo infantil, pobreza y desarrollo*, OIT, 1988, págs. 2-9  
10. y 11. BECERRA MILLAN Abigail, *Reporte Temático No. 4, Trabajo infantil en México*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, LIX Legislatura, México, 2005, pág. 3

infancia y especialistas, tanto en el ámbito nacional, como fuera de nuestras fronteras.

Por otro lado, existen opiniones diversas de personas que conciben el trabajo infantil como un proceso favorecedor para la socialización de niños y niñas, porque además de fomentar diversos aspectos como la cooperación y la solidaridad, los provee de destrezas, habilidades y experiencias que les habrán de ser útiles en el futuro; sin embargo, nosotros consideramos que el trabajo infantil constituye una grave violación a los derechos elementales de los niños, quienes deben vivir y disfrutar su infancia plenamente y desarrollar actividades propias acordes con su edad, como son el estudio y la practica de actividades recreativas que les permita tener un desarrollo óptimo en su preparación para una vida adulta plena.

Debemos entender que por su naturaleza, existen labores que no resultan riesgosas o nocivas para los niños, tales como la venta de productos, artesanías, mozos en restaurantes, etc. y por otro lado existen las que si son nocivas y peligrosas para la salud e integridad física de los menores, tales como el manejo de sierras circulares, el trabajo en subsuelo, la manipulación de sustancias tóxicas, transporte de carga pesada, etcétera, sin embargo, sostenemos enfáticamente que los menores de edad deben evitar cualquier tipo de actividad laboral.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, refiere que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley; la fracción III del apartado "A" del ordenamiento legal citado menciona:

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

Por otro lado, el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del Artículo 123 constitucional señala:

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

El numeral 23 del mismo ordenamiento señala:

- “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 la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”.

El contenido de los preceptos legales antes citados, constituye grandes avances que se han venido presentando en nuestra legislación a través del tiempo hasta nuestros días en la protección del menor trabajador, tales como la prohibición del desarrollo de actividades laborales a los menores de catorce años y la disposición de que los menores comprendidos entre los catorce y dieciséis años solo podrán laborar jornadas diarias hasta de seis horas y salvo casos de excepción se les requerirá como requisito para poder incorporarse a la actividad productiva que tengan concluida su educación obligatoria y cuenten con autorización para trabajar.

Destacamos que al día de hoy, la Ley Federal del Trabajo contempla un Título completo destinado al trabajo de los menores.

No obstante que tal y como lo señalamos en la parte final del párrafo anterior, en el sentido de que la legislación laboral vigente en nuestro país cuenta con un

Título completo destinado al trabajo de los menores de edad, consideramos que no basta con eso, ya que contando con ese marco legal, es necesario que las autoridades laborales correspondientes vigilen su estricto cumplimiento y sancionen severamente a los voraces infractores; da tristeza enterarse con mucha frecuencia que a pesar de la bondad de las disposiciones legales en materia laboral con que cuenta nuestra legislación, en la práctica no se cumplen y son violadas arteramente por insensibles e irresponsables patronos que continúan violentando la ley, empleando trabajadores menores de edad, en actividades que tienen prohibido realizar, clara muestra de esto la constituye el reciente y doloroso caso del menor de quince años de edad que perdió un brazo en el desarrollo del trabajo que como minero tenía encomendado en el Estado de Coahuila, caso que es digno de vergüenza y causó un perjuicio irreversible en el menor; consecuentemente, para evitar este tipo de tragedias, deberán emplear su mayor esfuerzo las autoridades correspondientes en velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo en el rubro del trabajo de los menores de edad, considerando que el accidente referido no fue a causa de falta de legislación en la materia, sino por el contrario, se debió a la falta de su correcta aplicación.

### **1.3.3 El trabajo de los menores de catorce años.**

La condición de menor trabajador, en un principio fue considerada al valorizar su utilidad, entre los capitalistas, industriales y empleadores interesados en pagar salarios más bajos y recibir a cambio una mayor producción, situación irremediamente aceptada por la clase trabajadora ante la necesidad de complementar los escasos ingresos familiares o por la competencia en la mano de obra, cuando los menores de edad eran preferidos por la desigualdad en su remuneración económica y su mayor rendimiento respecto de los adultos.

La distinción de los trabajadores en función de su edad, actualmente constituye un hecho social debidamente reglamentado en la gran mayoría de las legislaciones de todo el mundo, la Organización Internacional del Trabajo desde

su fundación en el año de 1919, contempló de manera relevante el trabajo de los niños.

La legislación mexicana en materia de trabajo actualmente prohíbe de manera terminante la utilización de menores de catorce años en el trabajo, razón por la cual cualquier empleador que indebidamente utilice sus servicios deberá ser severamente sancionado, aunque a pesar de dicha prohibición la Ley Federal del Trabajo no establece ninguna sanción por su incumplimiento, por tanto existe la necesidad de legislar al respecto, con la finalidad de imponer medidas drásticas y ejemplares sanciones a los patrones que contravengan dicha disposición, y sobre todo, antes de sancionar por su incumplimiento, deberán implementarse métodos tendentes a hacer cumplir efectivamente las disposiciones legales destinadas al trabajo de los menores de edad, de manera particular la referente a la prohibición de la utilización en el trabajo de los menores de catorce años de edad.

No obstante lo anterior, en nuestro país muchos niños y niñas que trabajan no reciben a cambio su remuneración correspondiente, ya que regularmente el trabajo que prestan es considerado de apoyo a los negocios familiares, de manera particular en actividades del campo o de servicios que difícilmente pueden ser detectados.

La mayor proporción del trabajo infantil, corresponde al trabajo económico no remunerado, seguido por el trabajo asalariado y el autoempleo o trabajo por su cuenta.

Estudios recientes han demostrado que el cincuenta y seis punto nueve por ciento de los menores de catorce años de edad dedicados a las actividades agrícolas son niños, lo que resulta lógicamente entendible por el hecho de poseer mayor fuerza física y alcanzar considerablemente una mayor producción que las niñas; por el contrario, el cincuenta y cinco punto siete por ciento de los menores de catorce años de edad que trabajan dedicados al comercio y servicios son niñas.

Entre las actividades que presentan una mayor presencia de trabajo infantil, en orden de importancia, están las agropecuarias, seguidas por los ayudantes y artesanos y el tercer lugar aparecen los comerciantes y vendedores, ocupaciones que absorben a ocho de cada diez niños dedicados a actividades laborales.

Lo anterior demuestra que no obstante la prohibición del trabajo infantil establecido tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como por la Ley Federal del Trabajo no impide en sentido estricto que los niños y niñas se encuentren excluidos de participar en actividades económicas.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **ANTECEDENTES DEL TRABAJO DEL MENOR**

#### **2.1 En Inglaterra.**

Previo a la Revolución Industrial, la sociedad inglesa se encontraba constituida de manera preponderante por dos clases sociales: la burguesía y los campesinos; la primera se encontraba constituida por los dueños de las tierras, mientras que los campesinos eran los siervos y se dedicaban al cultivo de la tierra y también eran los encargados del cuidado del ganado, esta división de clases sociales permaneció por muchas generaciones.

El sistema aún con sus desventajas, ofrecía a favor del campesino ciertos derechos, en caso de necesidad, contaba con la posibilidad de acudir ante su Señor Feudal en busca de apoyo y ayuda, y disponía de un lugar seguro dentro de la hacienda.

Durante el Reinado de la Reina Isabel (1601), se crearon parroquias, que trataban de aliviar la situación laboral de los menores. Contaban con casa de trabajo, en las que los menores trabajaban un tiempo considerado dependiendo de su edad, si bien es cierto que aparentemente no eran explotados, también lo es que únicamente se les proporcionaba el alojamiento y la comida, y cuando se les llegaba a otorgar un salario, éste era de aproximadamente la cuarta parte del que percibía un obrero adulto, de lo que resulta que en realidad sí sufrían de explotación, ya que aunque se les brindaban ciertas consideraciones en las actividades que les encomendaban, no se les cubría su salario, o bien cuando se les cubría, no era el que les correspondía de acuerdo al que percibía un adulto.

Estas parroquias terminaron haciendo contratos con los industriales, cediendo grandes cantidades de niños que fueron llevados al norte de Inglaterra para trabajar. Los padres en un principio no aceptaban tal situación, posteriormente terminaron por aceptarla ya que era necesario contar con tales ingresos para la

subsistencia familiar. De esta manera se acostumbró el empleo de niños desde el momento en que podían realizar un trabajo correctamente, lo que llevó a que algunas parroquias terminaran por no conceder su asistencia a los niños capaces de trabajar. Esto sucedió porque los niños demostraron ciertas habilidades laborales.

Las condiciones sanitarias en que laboraban eran pésimas, dado que las instalaciones donde se encontraban asentadas las fábricas no contaban con un adecuado acondicionamiento, tales como ventilación, mobiliario y específicamente sillas, para que los niños pudieran sentarse en algún momento durante su jornada de trabajo, pues por lo regular tenían que permanecer de pie durante largas horas, en pisos mojados y en muchas ocasiones inundados, pero sobre todo era deplorable la convivencia promiscua de ambos sexos en los mismos dormitorios.

En muchas actividades, los menores demostraron contar con mayores aptitudes y disponibilidad para el trabajo que los adultos, así lo demostró el Ministro Pitt, en un estudio realizado en el año de 1796, en el cual señaló la ventaja de contratar menores.

Con la llegada de la Revolución Industrial, se derrumbó el sistema feudal, trayendo como consecuencia toda una problemática social, en virtud de que en el trabajo se explotó de manera inmisericorde a los trabajadores, sin considerar que entre ellos se encontraban en un número considerable niños y mujeres.

Los procesos de mecanización de la agricultura vinieron a revolucionar los viejos métodos y sistemas agrícolas empleados hasta entonces; por otra parte, la abolición de la servidumbre liberó a los campesinos de sus vínculos con la tierra.

A partir de la Revolución Industrial, la mecanización de la industria demandó grandes volúmenes de mano de obra, a los trabajadores les resultó atractivo participar en la industria, ya que el trabajo en las fábricas les brindaba ingresos

más altos que los de la agricultura, ventajas que las pesadas tareas del campo no les garantizaban; a cambio de estos beneficios, hubieron de someterse a extenuantes jornadas, en locales antihigiénicos, oscuros y húmedos, donde era frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes.

Respecto al trabajo de los menores durante la Revolución Industrial, tuvo el mayor auge la explotación de menores que históricamente se ha vivido en la humanidad; si bien "es cierto que todas las sociedades humanas y en todas las épocas de la historia, los menores han participado en mayor o menor grado en los procesos económicos, aportando su fuerza de trabajo a la producción; el intercambio y los servicios, que primeramente se desarrollaban en el grupo familiar, en el que aprendían y practicaban llegando a desarrollar ya adultos, algún oficio o profesión aprendido entonces, sin embargo, no fue sino hasta la revolución industrial que el trabajo de los niños comenzó a tomar proporciones desmedidas, pues gracias a las posibilidades ofrecidas por las máquinas, lo que antes sólo podía ser realizado por adultos, era factible de hacer por aquellos que aún no concluían su crecimiento, ya que no se necesitaba más del despliegue de grandes esfuerzos físicos. Para ciertas operaciones, incluso se llegó a considerar que los niños eran los mejores operarios de las máquinas, debido a su estatura reducida y a sus pequeñas manos".<sup>12</sup>

Se puede afirmar que los menores de edad contribuyeron de manera importante al desarrollo industrial, porque precisamente en ellos los patrones encontraron a quienes podían pagar una mínima cantidad por el trabajo que desarrollaban, incrementando sus ganancias de manera considerable y de esta manera invertir más en las industrias, en infraestructura, abrir tiendas o incrementar su capital.

Pese a las deplorables condiciones en que se desarrollaba el trabajo industrial, continuaron multiplicándose los centros de trabajo de este tipo. La excesiva

---

12 ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. *La necesidad económica del trabajo de menores y sus consecuencias en el derecho laboral con Jurisprudencia*. Edit. Orlando Cárdenas editor, México, 1990, pág. 2

Demanda de trabajadores originó la pronta ocupación de toda la mano de obra adulta disponible y fue entonces cuando los dueños de las empresas volvieron sus ojos hacia el trabajo de las mujeres y de los menores.

El ingreso de los menores al trabajo en la industria, que al principio se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico. De ser una urgencia de los dueños de las fábricas, se volvió una necesidad vital de las familias proletarias, las que se vieron obligadas a emplear aún a sus más pequeños integrantes con fines de subsistencia.

A los industriales les convenía substituir a los trabajadores adultos por menores, por ser más dóciles y desempeñar el mismo trabajo que un adulto, ya que con la utilización de instrumentos y maquinaria, no hacía necesario el despliegue de gran fuerza humana y la retribución que se les pagaba era considerablemente mas baja.

No resulta exagerado sostener que la mecanización de la industria se logró, en buena parte a los desvelos, privaciones y sufrimientos de los menores bruscamente incorporados al trabajo.

La injusta explotación de que eran objeto los trabajadores, inicialmente no encontró ningún alivio de parte de las autoridades, en razón de que el espíritu liberal – individualista que prevalecía en ésa época, consideraba que los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad de los individuos.

Con motivo de la mecanización en la industria, se requirió aumentar y abaratar la mano de obra en función de la competencia que exigía bajar costos de producción, motivo por el cual los niños eran contratados por bajísimos salarios, muchas veces eran enviados por sus propios padres y su colocación era sugerida por las mismas autoridades que consideraban su trabajo como fuente de riqueza nacional.

A pesar de que el trabajo infantil representaba para los patrones importantes beneficios económicos, las condiciones en que se realizaba eran inclementes y miserables con jornadas de trabajo hasta de diecinueve horas diarias, multas por incumplimientos de las cuotas de trabajo fijadas por los capataces o patrones, golpes para mantenerlos despiertos, cortos descansos para tomar alimentos, ausencia de medidas para proteger su salud, situación que con la intención de mejorar sus condiciones laborales llevó a un grupo con ideas liberales de la industria del algodón, entre los que destacaba David Dale a crear un pueblo modelo de trabajadores privilegiados con ciertas consideraciones, sosteniendo que con una acertada educación se convertía a niños de una clase en hombres adultos de otra.

Los primeros síntomas de cambio en el trato hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y en razón del sentido práctico de algunos empresarios. Robert Owen, por ejemplo "en su hilandería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de diez años, ni la jornada de trabajo excedía de doce horas y, además, se ocupaba de su instrucción y bienestar."<sup>13</sup>

Por otro lado, surge la figura de Robert Peel, destacado empresario de la industria textil, quien hizo importantes esfuerzos por defender a los niños de la explotación de que estaban siendo víctimas en esa época, con la consigna de "Salvemos a los Niños", para lo cual se respaldó en diversos estudios médicos, acerca de las consecuencias del trabajo de los infantes.

Muchos personajes de la época influyeron de tal modo que "Fue en este contexto histórico que los filántropos, movidos por los estudios humanísticos de fines del siglo XVIII llegaron a preocuparse de la existencia miserable de los niños que eran empleados en las fábricas. Aparecieron en ese entonces varios estudios del problema, que proponían soluciones e incitaban a la acción legislativa".<sup>14</sup>

13 *Revista Internacional del Trabajo. Desarrollo de la legislación del trabajo de los menores en el Reino Unido, volumen 61, número 1, Ginebra, Suiza, enero 1953, p. 86*

14 *Idem. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto.*

La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores se inició en Inglaterra en el año de 1802, limitada exclusivamente a las industrias de la lana y del algodón. “En ese año, se sancionó la llamada Moral and Health Act, como consecuencia de los informes producidos por la Oficina de Sanidad, que limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba registrada a los talleres de los pueblos.”<sup>15</sup> Además, obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz indumentaria apropiada para el trabajo y a darle una instrucción mínima general y religiosa.

En 1819, en Inglaterra, se fijaron por primera vez los nueve años como edad mínima de admisión al trabajo; no obstante esta legislación no fue realmente aplicada puesto que carecía de una inspección eficaz por parte de las autoridades, observando que no era del todo benévola, al tolerar el trabajo para niños de tan sólo 9 años.

En 1825 se redujo la jornada de los sábados a nueve horas, de tal manera que la jornada semanal se fijó en sesenta y nueve horas; asimismo, se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad.

Lamentablemente la escasa protección legal al trabajo de los menores distaba mucho de tener una adecuada aplicación, al efecto, en 1831, niños de siete, ocho y nueve años de edad trabajaban jornadas de quince o dieciséis horas diarias, las que interrumpían solo para comer, lo que afectaba su salud y les provocaba deformaciones físicas.

Hasta 1833, la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de los niños recaía en los jueces de paz, los que nombraban, en calidad de visitantes honorarios a un pastor anglicano y a un juez independiente, cuya tarea dejaba mucho que desear.

---

15 MARTINEZ VIVOT, Julio J., *Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo*, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1981, p. 16

Ese mismo año de 1833, se estableció en la Ley de Fábricas, la jornada máxima de nueve horas para los menores de entre nueve y trece años de edad, y de diez horas a los menores de entre trece y dieciocho años de edad; además, el cuerpo de inspectores de fábrica pasó a ser controlado por el Estado, lo que hizo más eficiente el servicio de inspección. Al respecto, Jacob Bronowsky y Bruce Mazlish en su obra “La Revolución Industrial” señalan que la primera ley que realmente tuvo aplicación efectiva fue precisamente la Ley sobre Fábricas de 1833, que surge gracias a la iniciativa de Michael Sadler, quien hizo una investigación sobre el trabajo de los menores en las fábricas. El contenido de esta ley destaca la fijación de la jornada de trabajo que tendrían los menores de edad, además de prohibir el trabajo de los niños cuya edad fuera menor a los 9 años. La novedad que de cierta manera representó fue que introdujo para todos los niños menores de catorce años un curso diario de instrucción obligatoria de dos horas.

En consecuencia de esta ley y dada la observancia que tuvo, en muchos lugares se llegaron a nombrar inspectores encargados de vigilar su cumplimiento, muchos menores fueron reemplazados en la mayor magnitud posible, ocasionando que muchas familias vieran considerablemente disminuidos sus ingresos, desgraciadamente, por tal motivo los niños fueron orillados a desempeñar otras actividades como el comercio en la calle o pedir limosna. Esta ley que de cierta manera trató de proteger a los menores, trajo como consecuencia un desequilibrio económico en muchas familias que obtenían considerables ingresos de los niños, ya que la gran mayoría de los menores trabajaban y contribuían para el sostenimiento de su hogar.

En suma, con la creación de la Ley sobre las Fábricas se imponen obligaciones laborales no solo a los industriales del algodón, sino para toda la industria textil, además se establece la inspección laboral, quedando integrada por cuatro inspectores pagados por el Estado, dicha ley prohibió el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años entre las veinte treinta horas y las cinco y media de la mañana, la jornada se limitó a nueve horas para menores de trece años y de diez en la industria de la seda, con la obligación de atender sus actividades escolares por lo menos durante dos horas diarias, en un colegio adecuado, con un maestro

que certificara la enseñanza y, de ser necesario, la instalación de una escuela cercana a la fábrica.

La Ley sobre el Trabajo de Minas de 18 de agosto de 1842, prohibió el trabajo subterráneo a los menores de diez años de edad.

En 1844, el Parlamento Inglés decretó una nueva Ley de Fábricas, basada en las experiencias de los inspectores, en ella se les facultó para nombrar médicos encargados de expedir certificados, dicha ley señalaba la forma de como debían expedirse certificados médicos y establecía que sólo serían válidos en la fábrica para la que habían sido expedidos, además, redujo a ocho horas la edad mínima de admisión al trabajo; los inspectores de fábrica sostuvieron que los menores corrían riesgos en su salud y en su moralidad si trabajaban; las escuelas de asistencia voluntaria no eran del todo satisfactorias y el régimen de asistencia obligatoria, únicamente se aplicaba a los niños sujetos a las leyes de fábricas; este ordenamiento incorporó el sistema de “media jornada” para niños de ocho a trece años de edad, que consistía en laborar solamente durante seis horas y media, a fin de poder asistir a la escuela durante tres horas diarias por lo menos.

En 1860, a pesar de los avances que se habían alcanzado en lo referente al trabajo de los menores, los abusos continuaban, tal es el caso siguiente: "el magistrado de un distrito de Inglaterra informó que los niños que trabajaban en las fábricas de encajes de Nottingham eran sacados a rastras de sus miserables camas a las dos, tres o cuatro de la mañana y obligados a trabajar para ganarse sus mendrugos hasta las diez, once o doce de la noche; que sus miembros se consumían, que sus cuerpos se debilitaban, sus rostros estaban blancos y todo su ser se hundía en un torpor horrible".<sup>16</sup>

Como se puede apreciar de la anterior nota, el empleo de los menores durante esa época, fue excesivo y abusivo y trajo como consecuencia el desempleo

---

16 . *Ibidem*, ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto p.5.

de gente adulta; además, provocó disminución en los salarios, y estas mismas circunstancias provocaron que la familia entera tuviera que trabajar por un mínimo salario que no era suficiente para satisfacer sus necesidades más elementales.

El efecto del desempleo y los bajos salarios, obligaron a los trabajadores a emigrar de un lugar a otro en busca de mejores niveles de vida. La gran mayoría de los niños que tenían la necesidad de trabajar, eran obligados a firmar compromisos por períodos de seis a siete años, sufriendo fuertes penas como resultado en caso de no cumplir con lo estipulado, y puesto que era necesario el trabajo de todos los miembros de la familia obrera, para que esta pudiera subsistir, los patrones requerían ofrecer empleo a cada uno de ellos para obtener su mano de obra.

En 1988, se dictó la Ley del Empleo (Employment Act), completada por la de 1989 para terminar con reglas arcaicas que en realidad de poco valieron para proteger a los jóvenes.

Actualmente, el Derecho Laboral Británico experimenta la falta de una adecuada regulación, la tendencia es dejar la reglamentación del trabajo a reglas entre caballeros en igualdad jurídica entre las partes; los jóvenes británicos ahora pueden trabajar en la noche, en fin de semana o en la industria sin ninguna limitación.

## **2.2 En Francia.**

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

Podemos sostener que Francia iba a la par con otros países que en ese entonces experimentaban un amplio desarrollo industrial como Bélgica y Holanda. Sus centros fabriles no se encontraban todavía constituidas como unidades completas, tal y como sucedía en Inglaterra, eran en realidad concentraciones desordenadas de obreros y artesanos especializados, es decir, fue una evolución industrial que se fue dando paulatinamente, pues perduró mucho más tiempo que en Inglaterra.

Lo anterior, a pesar de que los británicos fueron recelosos de los inventos que hacían, porque con ello pretendían conservar el monopolio de algunos procesos productivos sin tener competencia para controlar la totalidad del mercado en Europa. "Las condiciones laborales de los menores en Francia no eran mucho mejores que las que imperaron en Inglaterra en un principio, ya por avaricia ya por falta de dinero los padres deseaban que sus hijos se ganaran la vida lo antes posible....".<sup>17</sup>

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

También se decretaron varias leyes para la protección de los menores trabajadores, entre las que destacan el Decreto del 13 de enero de 1813, por el cual la edad mínima para el trabajo en las minas se fijó en los diez años de edad, en 1818, se fijó también en 10 años la edad mínima para que los menores pudieran ingresar a la industria manufacturera.

Hacia 1819 entró en vigor una reglamentación del trabajo de los niños, prohibiendo a los menores de diez años su empleo en las minas, aunque la necesidad de aligerar las cargas familiares obligaba a los padres a enviar a

---

17. Op. Cit. *ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto*, pág. 5

sus hijos a trabajar, quienes era preferidos por los bajos salarios con que eran retribuidos.

Posteriormente en 1840, de acuerdo a lo que comentan Bronowsky y Mazlish en su obra ya mencionada anteriormente "La Revolución Industrial", estudios llevados a cabo por Villermé fueron preocupantes, al demostrar que niños desde los 4 años edad y mujeres eran sumamente explotados, trabajaban entre trece y dieciséis o diecisiete horas diarias, el pago era mínimo y las condiciones de trabajo eran pésimas, había ocasiones en que solo comían una vez al día durante su jornada de trabajo.

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

Hacia 1841, dicen Bronowsky y Mazlish en su obra antes mencionada, se promulgó la Ley Relativa al Trabajo de los Niños empleados en las Manufacturas, Fábricas y Talleres, que si bien combatía los más grandes abusos, resultó insuficiente al permitir la admisión de los niños a las actividades manufactureras desde la edad de 8 años y al no incluir sino a la grande y mediana industria (empresas que tuvieran más de veinte obreros o aquellas que utilizaran motores mecánicos, o energía hidráulica); es decir, no los incluía dentro de la pequeña industria sino únicamente en la grande y mediana, considerando que la pequeña industria no contaba con más de veinte obreros; por lo tanto, no tenía la necesidad de contratar niños de 8 años, ni mucho menos contaba con una gran infraestructura para ser tomada en consideración por la ley en comento.

Esta ley fue aprobada después de varios debates en los que se analizaron y discutieron los pros y los contras, pero a pesar de sus buenas intenciones no fue posible que se lograra su aplicación en su totalidad, ya que no se contaba con el personal que la hiciera cumplir por una parte, y por la otra la necesidad orillaba a los padres a mandar a sus hijos a trabajar para equilibrar de una u otra forma el

gasto familiar; esta misma ley reguló el trabajo de los menores de la siguiente manera:

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

Lo más importante es que contempló el descanso dominical y los días feriados para los menores de 16 años; la prohibición del trabajo nocturno de los niños hasta de 13 años de edad, la prohibición de utilizar niños en trabajos peligrosos y la obligación de los menores empleados de asistir a la escuela.

Como se mencionó anteriormente, quizá las intenciones de los legisladores eran buenas, pero el caso es que Francia en aquel entonces no contaba con las suficientes escuelas para brindar educación a todos los menores de edad que trabajaban.

Alfredo Montoya Melgar en su obra “Manual de Derecho del Trabajo” señala que el fracaso en Francia de la Ley de Protección de Menores de 1841 puso de manifiesto que las normas sin medios que garanticen su aplicación son inconsistentes, por ello surgió el 19 de mayo de 1874 la Ley Sobre el Trabajo de Niñas y Niños Menores en la Industria y fue la primera en asegurar su aplicación, tal vez de manera más eficaz que las anteriores, que en el mayor de los casos simplemente había sido letra muerta, esta nueva ley creó la inspección del trabajo, representando gran avance en la sociedad francesa, porque se logró proteger los derechos de los menores trabajadores, sus características fueron las siguientes:

- Se determinó la edad mínima de 12 años para poder trabajar.
- Jornada máxima de 12 horas.
- Posibilidad de contratar menores de 12 años con jornadas de 6 horas, pero sólo en ciertas industrias.

### **2.3. En Alemania.**

En materia de protección del trabajo de los menores de edad, tenemos el antecedente de que el 6 de abril de 1839, el ministro del interior Von Rodehob prohibió el trabajo de los niños menores de nueve años de edad y fijo la jornada máxima de diez horas para los niños comprendidos entre los nueve y los dieciséis años de edad, condicionando su admisión al trabajo en el hecho de que supieran leer y escribir.

A fines del siglo XIX, Alemania ya se había industrializado más que las naciones continentales en el terreno de las manufacturas, contaba con treinta y nueve Estados pequeños que apenas iniciaban su marcha industrial.

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

Al iniciar su desarrollo industrial, Alemania fue creando poco a poco su propia tecnología, ya que los países en ese entonces eran muy celosos de sus avances científicos.

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

Alemania, al iniciar su industrialización, aseguraba que se convertiría en una potencia mundial, ya que en 1896 el comercio y la industria de la unificada nación estaban ya casi a la altura del comercio e industria de Inglaterra.

Para esta época, empresarios alemanes ya habían penetrado en diversos países de América Latina y el Oriente principalmente, dando como resultado la expansión de sus mercados, logrando con ello la aceleración de la producción, principalmente en manufacturas y maquinaria para la industria primaria.

En Alemania actualmente se distingue entre niños y jóvenes, existe la prohibición para el trabajo de niños menores de catorce años o de aquellos que se encuentren sujetos a la obligación escolar, sin embargo, se admiten excepciones como cuando el trabajo obedece a una terapia ocupacional, así como por orden de un juez de menores con jornada máxima de trabajo de siete horas diarias y treinta y cinco a la semana.

Para los jóvenes de entre quince y dieciocho años de edad, la jornada máxima es de ocho horas diarias y de cuarenta a la semana, por tanto, no pueden trabajar más de cinco días semanalmente.

Los descansos durante la jornada se fijan entre las partes, nunca son inferiores a treinta minutos, para una jornada de cuatro horas y media a seis horas, o de sesenta minutos si la jornada de trabajo es mayor; el reposo entre jornadas debe ser de doce horas mínimo; además se prohíbe el trabajo nocivo para la salud.

Por regla general, los jóvenes no deben trabajar en sábado y domingo, con excepción de aquellas actividades que lo requieran, como en hospitales, restaurantes y las demás que señala la ley.

En cuanto al salario, la vigente legislación en materia laboral en Alemania no dispone un mínimo y da libertad a las partes para fijarlo mediante convenciones colectivas; puede ser una parte en especie o prestaciones acordes a la naturaleza del trabajo; el monto se calcula sobre la base del salario pagado en la región y en algunos casos puede determinarse por el Tribunal de Trabajo.

Existen excepciones al trabajo infantil reglamentadas, como el trabajo en entrenamiento en empresas, previsto para los estudiantes que cursan el último

año de primaria, permitiendo una jornada máxima de siete horas diarias y de treinta cinco a la semana; las labores agrícolas para menores de trece años, por tres horas diarias; los estudiantes de quince años y mayores pueden trabajar un máximo de cuatro semanas al año durante sus vacaciones; los menores de seis años de edad pueden participar en actividades teatrales o artísticas, con autorización administrativa por un máximo de cuatro horas entre las diez y las veintitrés horas; los menores de tres años pueden ser contratados para anuncios o programas radiofónicos o audiovisuales siempre que se respete la duración máxima de dos horas diarias, de las ocho a las diecisiete horas; y de tres a seis años, por tiempo máximo de tres horas diarias, de las ocho a las veintidós horas.

Las faltas a las reglas en el trabajo de menores, se considera una contravención y son sancionadas como delito.

Queda prohibido emplear jóvenes que han sido condenados a pena de prisión o que han sido castigados por lo menos tres veces por infringir normas de protección laboral para los jóvenes.

#### **2.4 El menor trabajador en la Historia de México.**

A través de las distintas épocas que ha vivido nuestro país a lo largo de su historia, en los procesos productivos ha sido empleada la mano de obra de trabajadores menores de edad, situación que prevalece hasta nuestros días; sin embargo, es conveniente analizar las condiciones en que los menores trabajadores han prestado sus servicios en México en el devenir del tiempo y la manera en que esas condiciones se han mejorado, aunque no de la manera en que quisiéramos, ya que en pleno Siglo XXI es vergonzosa la manera en que en diversos campos de la producción se explota la mano de obra de los menores.

Actualmente, para la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo infantil constituye un grave problema porque los niños que tienen la necesidad de

trabajar en lugar de dedicarse al estudio, tienen menores posibilidades de obtener mejores ingresos en la edad adulta, por ello ha pugnado que en las legislaciones nacionales establezcan la prohibición de emplear menores de dieciséis años que no hayan concluido la educación obligatoria, misma que en el caso de nuestro país es de Secundaria.

#### **2.4.1 Durante la Colonia.**

A la llegada del conquistador, en Tenochtitlán en los sistemas productivos habían artesanos y obreros libres, tal y como lo informa Hernán Cortés en su “Segunda Carta de Relación” que envía al Rey de España Carlos V al mencionar la situación prevaleciente a su llegada, señalando que en todos los mercados y lugares públicos de la ciudad, todos los días, muchos trabajadores y maestros de muy variados oficios esperaban quien los alquilara por sus jornales. Esos artesanos y obreros libres generaron numerosas relaciones con quien los contrataba; no obstante desconocemos las diversas formas en que eran alquilados, tales como jornada, salario y demás condiciones de trabajo que se daban en esa época y si existían condiciones especiales cuando se trataba de menores trabajadores.

Las Leyes de Indias, vigentes durante la colonia fueron un ordenamiento jurídico creado por iniciativa de los reyes católicos con la generosa finalidad de evitar la explotación de los indígenas de las tierras conquistadas por parte de los encomenderos.

Resulta indudable el espíritu social y humano contenido en esas leyes. Genaro V. Vásquez en su obra *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias*, destaca que entre las disposiciones relevantes de las Leyes de Indias existían aspectos como jornada máxima de trabajo, descansos semanales, que mas bien respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, se cuidaba que el salario fuera en efectivo, íntegro, oportuno y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, protección a la maternidad, protección contra labores insalubres, habitaciones higiénicas, atención médica y descanso con goce de

salario en caso de enfermedad; también establecieron en lo referente al trabajo de los menores de edad la prohibición del trabajo a los menores de dieciocho años, es decir, a los indios que no habían alcanzado la edad para tributar, a quienes como excepción, se les permitía el pastoreo, siempre y cuando mediara la autorización de sus padres.

Pese a la benevolencia de las Leyes de Indias, en la práctica sus disposiciones no funcionaron entre otros motivos por falta de sanciones suficientemente intimidatorias asentados en las mismas leyes, ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir sus disposiciones e investigar sus violaciones, confabulación de capitalistas y encomenderos con las autoridades encargadas de vigilar su cumplimiento e ignorancia de la ley en lugares distantes, además de la pretensión de que leyes elaboradas en la península Ibérica fueran a tener efectividad en su aplicación en la Nueva España.

La legislación de Indias aunque constituía derecho vigente, no podía considerarse como positivo, ya que no se aplicaba en la práctica, lo que aunado a la falta de coercibilidad para hacerla cumplir, propició inicialmente la esclavitud de los indios y, posteriormente la de africanos de raza negra, según relata Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".

Ante ese panorama, surgió un sistema con la pretensión de proteger a los indígenas llamado "La Encomienda", surgido de la necesidad del conquistador de transformarse en colono y contar con la mano de obra indígena, ignorante del significado y utilidad de la moneda, al menos al inicio de la colonia, donde no se hubieran prestado a trabajar sino a cambio de un salario; por otro lado los conquistadores no contaban con capital, ni créditos, imposibilitándose para organizar empresas de producción y pagar jornales, tal y como lo expone Agustín Cue Cánovas, en su obra "Historia Social y Económica de México 1521-1854".

La Encomienda, señala Cue Cánovas, fue establecida por Mercedes Reales a favor de los conquistadores y de sus descendientes y tenía por objeto poblar la totalidad de las tierras conquistadas y consistió en dar al encomendero cierta cantidad de indígenas para servirles como encomendados a cambio de darles

buen trato y enseñarles la doctrina cristiana; si bien esta figura al principio fue proteccionista de los indios, con el tiempo degenero en un sistema de explotación cada vez más injusto, llegando al extremo de darle una aplicación muy distinta a lo ordenado por la Corona Española.

Con el transcurso del tiempo, la Encomienda fue perdiendo gradualmente su eficacia, dando paso a nuevos sistemas de trabajo, Así fue como a fines del siglo XVI surgió una nueva figura llamada “Repartimiento o Cuatequil” que facultaba disponer de los indios que fueran necesarios en los trabajos de las minas y en la faena del campo.

El Repartimiento era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser justamente retribuido sin atentar contra el desarrollo de la vida de los pueblos; para su observancia, se contaba con el llamado Juez Repartidor, sin embargo, este sistema se prestaba para abusos e injusticias, ya que una vez señalado por el juez repartidor el número de indígenas para un lugar, era obligación de los propios indígenas acatarlo, de lo contrario les aplicaban severas multas, lo que llevo en 1601 a prohibir el repartimiento mediante una Cédula Real, restableciéndose en 1609 con ciertas reformas, para prohibirlo definitivamente en 1613, quedando obligados los pueblos indios de aportar el 4% de sus habitantes para el trabajo de las minas.

Aparejada a la disminución del trabajo obligatorio, numerosos indígenas ofrecían sus servicios como trabajadores libres, a quienes se les denominaba con el nombre de “gañanes” para realizar labores agrícolas, mineras y ganaderas, que les resultaba más atractivo, ya que obtenían un salario regular que les permitía garantizar el sustento. Este sistema llamado jornal o peonaje creció rápidamente arraigándose debido a sus deudas; para tal efecto, los indios acudían voluntariamente a las haciendas con la finalidad de ofrecer sus servicios, resultándoles más atractivo que el trabajo en los pueblos y caminos, ya que además de un salario regular, se les pagaba con maíz, con lo que cuando menos garantizaban su alimentación.

Posteriormente aparecieron los llamados “obrajes”, que marcan en América el remoto antecedente de las fábricas, ya que representaba un gran desarrollo manufacturero, aunque se encontraban en desventaja frente a los talleres de artesanos, quienes gozaban de privilegios al amparo de los gremios, mientras que en los mencionados obrajes se laboraba en medios insalubres, aunado al maltrato que recibían los trabajadores, dando la imagen de parecer más bien cárceles. Al respecto, señala Cue Cánovas “Los obrajes no lograron un desarrollo importante por el carácter de la economía de la Nueva España, con una clara tendencia a producir solamente manufacturas susceptibles de consumirse dentro de un perímetro cercano a los centros de producción, por la insuficiencia del capital industrial y la reiterada negativa de la Iglesia, principal prestamista, a conceder créditos y por la política proteccionista del gobierno hacia los gremios”.<sup>18</sup>

Por Cédula Real de 1682, expedida por Carlos II, se prohibió el trabajo de los menores de once años en los obrajes y en los ingenios, salvo que se realizara a título de aprendizaje.

Por otro lado, existieron los talleres artesanales bajo las directrices de los sistemas gremiales por medio de ordenanzas y reglamentos que eran aprobados por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey, impedían la libertad de trabajo, ya que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin estar afiliado al gremio respectivo, restringiendo al máximo la libertad de trabajo.

En los talleres existían jerarquías de maestro, oficial y aprendiz, en los que con una mentalidad feudal, la destreza manual de los indígenas no era aprovechada, se restringía la producción, aumentaban los plazos de aprendizaje y la celebración de exámenes para aspirar al grado superior, por tanto, acceder a la maestría constituía un verdadero privilegio, dando lugar a una pequeña burguesía industrial representada por los maestros artesanos, en su mayoría peninsulares

---

18. *Op. cit.* CUE CÁNOVAS, Agustín. p. 84

quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices que eran mestizos, indios y negros.

Al final de la Colonia, por Decreto de 8 de junio de 1813, los Gremios desaparecieron, facultando a los propietarios ejercer la libertad de contratación en el campo y en las fábricas, permitiendo dedicarse al oficio que cada quien escogiera y a establecer fábricas sin requerir licencia alguna, ni afiliarse a determinado gremio.

#### **2.4.2 Durante la Época de Independencia.**

En “La Representación”, documento que dirigió al monarca español Don Manuel Abad y Quepo, Obispo de Valladolid en 1779, relataba el ambiente que se vivía entre los pobladores de la Nueva España a finales de la Colonia, al respecto, Trueba Urbina señala en su obra “Nuevo Derecho del Trabajo” lo siguiente: “Sobre aquel estado de cosas, Abad y Quepo redactaban que los cuatro mil quinientos pobladores de la Nueva España se agrupaban en tres clases: españoles, indios y castas. Narraba como los españoles, siendo un décimo de la población total, acaparaban casi la totalidad de las riquezas, y como las otras clases eran meros tributarios, objeto de las más injustas degradaciones”.<sup>19</sup>

Los españoles velaban por la observancia de la ley como garantía para conservar su situación de privilegio, mientras que los indígenas solo la conocían en la medida de sus faltas y delitos, razón por la cual era menester subsanar dichos errores, así pues, tenemos que el primer acto legislativo de los insurgentes fue el Decreto de la abolición de la esclavitud por Miguel Hidalgo, en la Ciudad de Valladolid de fecha 19 de octubre de 1810 que constituyó el primer acto de su programa social, lo que le valió que la mayoría de los obispos lo excomulgaran junto con sus seguidores al ser acusados de revolucionarios, enemigos del orden

---

19. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1995, pág. 255

social al atentar contra la propiedad de la tierra.

El Artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón señalaban que, ningún empleo cuyos honorarios fueran erogados de fondos públicos o elevaran al trabajador de la clase en que vivía o le dieran mayor lustre que a los demás, sería de rigurosa justicia; en materia laboral el numeral 30 del mismo ordenamiento establecía “Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y solo los calificará el desempeño de ellos”.<sup>20</sup>

Fueron precisamente José María Morelos y Pavón e Ignacio López Rayón quienes encausaron el movimiento de independencia hacia el cambio social, sentando las bases para la organización del naciente Estado Mexicano, convocando a un congreso que se estableció en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, en cuya apertura de sesión se leyó un documento redactado por Morelos denominado “Sentimientos de la Nación” constante de veintitrés puntos, donde quedó plasmada en el punto doce, la esencia y concepción de la justicia social a través de la constancia y el patriotismo, moderando la opulencia y la indigencia, aumentando el jornal del pobre para mejorar sus costumbres y alejarlo de la ignorancia, la rapiña y el hurto, disponiendo además que los empleos solo se otorgaran a los americanos y únicamente de manera excepcional se les permitiera trabajar a extranjeros, cuando se tratara de artesanos capaces de instruir.

A la consumación de la independencia, el 27 de septiembre de 1821, marcada por la entrada del Ejército Trigarante a la Ciudad de México, inició la etapa de gestación de la nacionalidad mexicana, comenzando con el establecimiento del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822, (sin dejar de presentarse intentos por regresar a la Nueva España, llevados a cabo por un pequeño grupo de españoles) procediendo a la designación de Agustín de Iturbide como Emperador de México, hasta la Constitución de 1824, publicada el 4 de octubre, estableciendo principalmente fines de estabilidad política, manifestando la

---

20 VILLORO, Luis. *La Revolución de Independencia, Historia General de México, Tomo I. El Colegio de México, 3ª. Edición, México, 1981, p. 617*

voluntad de que México fuera reconocido como nación soberana por España, el Vaticano y las principales potencias europeas, puesto que los países de Sudamérica ya le habían otorgado dicho reconocimiento, ya que habían padecido problemas similares.

En el aspecto social, no hubieron importantes cambios, las condiciones de vida no fueron mejoradas, en materia laboral, hubo estancamiento; Guadalupe Rivera Marín en su obra “El movimiento obrero en México, 50 años de Revolución”, narra que “Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en las de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”,<sup>21</sup> a pesar de las diferentes constituciones que tuvieron vigencia en ese periodo como la Centralista de 1836, la de las Bases Orgánicas de 1843 y el Acta de Reforma de 1847.

Consideramos pertinente destacar que en el periodo que transcurrió de 1824 a 1854, aún en el caso de haber existido voluntad de cambio, todo orden fue destruido por las permanentes guerras civiles y anarquía que padecía el país y lo conducían irremediablemente a la ruina, además, en ese periodo hubo un imperio, tres constituciones, se establecieron dos regímenes federales, dos centralistas, hubieron dos guerras con otros países, la última de las cuales costó la pérdida del territorio nacional y a fines del periodo, Santa Anna, apoyado por los conservadores, estableció la mas severa dictadura, según lo narra Agustín Cue Cánovas en su obra “Historia Social y Económica de México 1821-1854”.

Con la Revolución de Ayutla, que marcó el derrocamiento de Antonio López de Santana, se abre una nueva perspectiva para el cumplimiento de las libertades consignadas en las distintas declaraciones de derechos de esa época, en la que Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de

---

21. Revista Lux. Sindicato Mexicano de Electricistas No. 26, 2009, pág. 52

1855, mismo que dio como resultado la Constitución de 1857, con una marcada línea individualista – liberal, contemplando en el terreno laboral disposiciones relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo, conforme lo dispuesto por el Artículo 4º. y la garantía de que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución correspondiente, en términos de lo dispuesto por el Artículo 5º., ambos de dicha Constitución de 1857.

En relación a la Constitución de 1857, Néstor de Buen señala en su obra “Derecho del Trabajo” que “Las condiciones de la época no fueron propicias para el reconocimiento del Derecho del Trabajo. Destaca en los debates del constituyente la intervención de Ignacio Ramírez quien en la sesión del 7 de julio de 1856 reprochó a la Comisión el no haberse ocupado de los grandes problemas sociales; demandó que se legislara para evitar las penalidades que sufrían los jornaleros, habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador; se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, lo que constituye un pronunciamiento remoto a favor de la participación de utilidades”.<sup>22</sup>

Posteriormente, en sesión de 3 de agosto de 1856, Ignacio Ruiz Vallarta hizo un pronunciamiento en contra de lo manifestado por Ignacio Ramírez el 7 de julio de 1856, en relación a su propuesta de la necesidad de modificar el orden social imperante, sosteniendo que en la incipiente industria mexicana de la época, no era factible su intención de proteger al trabajador, sin arruinar a las empresas como consecuencia natural, considerando la deplorable situación social prevaleciente.

Felipe Tena Ramírez, en su obra “Leyes fundamentales de México 1808 - 1982”, narra que en realidad, es hasta las Leyes de Reforma, cuando se establece una

---

22. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Editorial Porrúa, 5ª. Edición, México, 2009, pág. 272

disposición relativa a la protección del trabajo de los menores de edad, en el Artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de 1857 que dice:

- “Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios 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 su aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo en que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años las horas en que diariamente se ha 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 provea a sus necesidades según lo convenido o no le instruya convenientemente.”

Las relaciones de trabajo de esa época se sujetaron a criterios diferentes a los actuales, fueron modificados radicalmente a partir de la declaración de los Derechos Sociales auspiciados por el liberalismo de la época, tendente a definir la condición del trabajo en general y su reglamentación; en tales circunstancias era de esperarse la ausencia de protección laboral de los menores, aún cuando su trabajo era un hecho real dentro de la condición familiar y social, apreciado especialmente en épocas de intensa demanda de mano de obra.

El triunfo de los liberales sobre los conservadores, marcó el inicio de una época fértil en cuanto a la reglamentación jurídica. Tena Ramírez menciona en su obra que Benito Juárez, con sus Leyes de Reforma inició una labor de conciliación normativa enfrentando los intentos expansionistas de Napoleón III, que estableció una monarquía imperial encabezada por Maximiliano de Habsburgo, quien, contrario a los intereses de los conservadores que le brindaron su apoyo, elaboró una legislación social proteccionista de los trabajadores del campo y de la ciudad.

Trueba Urbina destaca en su obra “Nuevo Derecho del Trabajo” que “El 10 de abril de 1865 Maximiliano de Habsburgo expidió el Estatuto provisional del Imperio Mexicano, que se hallaba imbuido de un gran espíritu proteccionista: En los Artículos 69 y 70 pertenecientes al Capítulo XV, de las Garantías Individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzosos, salvo en los casos

en que la Ley lo dispusiera se estipuló que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales temporalmente y para determinada empresa. Y que para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios, debía tener la autorización de sus padres o curadores y a falta de estos la de la autoridad política”,<sup>23</sup> lo que constituyó un avance en la protección de los menores de edad que tenían la necesidad de trabajar.

Al respecto, el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano a la letra señalaba:

- “Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política.”

Ese mismo año de 1865, Maximiliano de Habsburgo expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos, en lo referente al trabajo de los menores de edad, el artículo 4º estableció:

- “A los menores de doce años, sólo 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.”

El 1 de noviembre de 1865 se expidió la “Ley de Trabajo del Imperio”, que entre otras cosas disponía:

- La libertad del campesino para separarse de su trabajo en la finca sin consecuencias.

---

23. *Op. cit.* TRUEBA URBINA, Alberto. pág. 35

- El establecimiento de la jornada de trabajo de sol a sol con descanso de dos horas.
- El descanso semanal obligatorio.
- El pago de salarios en efectivo.
- La reglamentación de las deudas de los campesinos.
- El acceso de los comerciantes sin obstáculos a los lugares de trabajo.
- La creación de escuelas en las haciendas con más de veinte familias.
- El establecimiento de una inspección del trabajo.
- La determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas.

En 1870, el Código Civil estableció que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, ya que el ser humano no constituía una “cosa”. Este ordenamiento legal suprime la jornada de sol a sol, además, el trabajador podía renunciar al empleo sin que por esto incurriera en responsabilidad, aunque sin derecho a recibir prestación alguna; en sí, esta legislación tuvo marcada tendencia a beneficiar a los patrones.

Por su parte el Código Penal de 1872, imponía pena de privación de libertad de ocho días a tres meses y multa de veinticinco a quinientos pesos, a quienes se amotinaron o ejercieran violencia física o moral con la finalidad de hacer subir o bajar los salarios u obstaculizaran el libre ejercicio de la industria o del trabajo; es decir, el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses constituía un delito para los trabajadores. El liberalismo antisocial de Juárez reprimió violentamente todo intento de los trabajadores por mejorar sus condiciones.

### **2.4.3 Durante el Porfiriato.**

Las condiciones en que se laboraba durante el periodo de Benito Juárez, dejó sentadas las bases para permitir en la época de Porfirio Díaz una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión mas cruel, a pesar de la estabilidad política que caracterizó la mayor parte de su gestión, aunque el trato a los trabajadores dejó mucho que desear, lo que se reflejó claramente con la

concentración de la riqueza en manos de unos cuantos, frente a la miseria de los demás.

A pesar de que los esfuerzos por crear un auténtico derecho social eran enormes en todo el mundo, no fue sino hasta los inicios del siglo XX cuando empezó a hacerse una realidad incontenible, las condiciones prevalecientes en los ámbitos económico y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX, crearon inconformidad, propiciando que la acción política y la acción obrera se identificaran para proyectar las bases de reivindicación económica del proletariado para enfrentar de manera heroica al gobierno porfirista de latifundistas y propietarios.

Ricardo Flores Magón, al frente y junto con diversos movimientos libertarios, se organizaron en contra del gobierno de Porfirio Díaz, manifestando la necesidad por la mejora de las condiciones de los obreros y campesinos, plasmándola en el programa del Manifiesto a la Nación Mexicana, de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, creado en San Luis Potosí, donde plasmaron entre otras inquietudes la necesidad de establecer una jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo y un salario mínimo por regiones del país, de acuerdo a las condiciones económicas de las regiones, la reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, adoptar medidas para el trabajo a destajo, prohibición del trabajo a los menores de catorce años, obligación de los propietarios de las fábricas a mantener las mejores condiciones de higiene y proporcionar a sus trabajadores alojamientos dignos cuando presten sus servicios en lugares lejanos a su domicilio, obligación de las patronas de indemnizar a sus trabajadores a causa de accidentes de trabajo, declaración de nulidad de las deudas de los trabajadores con sus patronas, obligación de las empresas de cubrir salarios iguales a trabajadores extranjeros y mexicanos y declaración de obligatoriedad del descanso dominical.

Si bien en 1906 el programa del Partido Liberal Mexicano contempló en su punto 24 la prohibición del trabajo a niños menores de 14 años de edad, el Laudo de 4 de enero de 1907 dictado por el entonces presidente Porfirio Díaz para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, que origina el

movimiento de Río Blanco, con todo el retroceso que significó, dispuso en el Artículo 7º la posibilidad de que los menores de edad trabajaran a partir de los siete años, al señalar:

- “No se admitirán niños menores de siete años en las fábricas para trabajar, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que termine su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores.”

El gobierno porfirista toleró las huelgas y las coaliciones de trabajadores al no combatir su desarrollo, sin embargo los trabajadores la ejercían sin éxito, es por eso que los movimientos de huelga más importantes de la época, Cananea en Sonora y Río Blanco en Veracruz, fueron reprimidos con crueldad, minando la solidez del régimen porfirista, que a la postre de manera conjunta con diversos aspectos de tipo social originaron el movimiento de la revolución mexicana.

En 1910, los Códigos Sanitarios de Yucatán y del Estado de México prohibieron el trabajo de los menores de catorce años en fábricas y talleres.

Francisco I. Madero enfrentó al régimen de Porfirio Díaz en el terreno político en 1910, con la finalidad de participar en la campaña presidencial, enarbolando el principio de “Sufragio efectivo, no reelección”, convenciendo a las grandes masas que deseaban que el dictador Díaz no continuara más en el Poder Ejecutivo, llevándolo al triunfo, fue electo Presidente de la República, dando inicio a una nueva época económica, política y social. Trueba Urbina menciona en su obra “Nuevo Derecho del Trabajo” que como primera acción de tipo social que llevó a cabo, a iniciativa suya, se expidió el Decreto del Congreso de la Unión del 13 de diciembre de 1911, por medio del cual se crea la Oficina de Trabajo, dependiente

de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, con la finalidad de mediar en los conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo. Entre otras cosas, se realizaron contratos y tarifas de las industrias textiles en 1912, se resolvieron más de sesenta huelgas a favor de los obreros y ya se tenían los primeros proyectos de trabajo para presentar programas con el objeto de garantizar el Derecho del Trabajo.

A la trágica muerte de Francisco I. Madero y del vicepresidente José María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, se desencadena la revolución constitucionalista encabezada por Venustiano Carranza quien gobernaba Coahuila, en contra del usurpador Victoriano Huerta.

El Plan de Guadalupe de 1913, desconoce a Victoriano Huerta como Presidente de México, también a los poderes legislativo y judicial. Juan Barragán Rodríguez señala en su obra “Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista” que “Otro punto que se mencionó en este Plan, nombrar al Primer Jefe del Ejército que se denominará Constitucionalista al Ciudadano Venustiano Carranza, otro punto más que se trató en ese Plan se convocara a elecciones federales tan luego como se haya considerado la paz”.<sup>24</sup>

Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, en su discurso de fecha 24 de diciembre de 1913 dijo que la lucha armada había terminado y convocaba al “Plan de Guadalupe” para participar en las nuevas reformas que tuvieran que ser revisadas y, además crear una nueva Constitución cuya acción sería en beneficio de las masas, con leyes que favorecieran al campesino y al obrero y serían promulgadas por ellos mismos, por ser los auténticos ganadores de la Revolución Mexicana.

A medida que avanzaba la lucha contra usurpadores y privilegiados, la revolución constitucionalista se fue transformando de político – militar en social; derrocado

---

24. BARRAGAN RODRIGUEZ, Juan. *Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista, Tomo I, México, 1946, pág. 215*

Victoriano Huerta, el movimiento revolucionario se dividió en tres grupos, uno encabezado por Venustiano Carranza con poderosos contingentes del ejército constitucionalista, otro por el General Francisco Villa, jefe de la División del Norte y otro por el General Emiliano Zapata. De acuerdo al Plan de Guadalupe, Carranza convocó a una primera convención de generales y gobernadores por decreto de 4 de septiembre de 1914, donde apuntó la necesidad de dar al gobierno provisional un programa político y aprobar entre otras reformas sociales las siguientes: Reparto y expropiación de tierras por causa de utilidad pública, edificación de escuelas, mercados y casas de justicia, pago semanario de salario a los trabajadores en efectivo, limitaciones en las horas de trabajo, descanso semanal e indemnización en caso de accidentes de trabajo.

La participación de la clase obrera en la revolución mexicana se originó mediante un documento suscrito entre Venustiano Carranza y la organización obrera llamada Casa del Obrero Mundial que constituyó los “Batallones Rojos” dentro del movimiento, y a su vez el gobierno de Carranza se comprometió a legislar a favor de los trabajadores.

El trascendente documento dice:

- “El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución expresada por Decreto del 12 de diciembre en la cual dice mejorar los medios de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores durante la lucha y todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquellas resoluciones, los obreros de la Casa del Obrero Mundial, para acelerar el triunfo de la revolución constitucionalista e identificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores el Gobierno Constitucionalista atenderá con la solicitud las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que pueden suscitarse entre ellos y los patrones como consecuencia del Contrato de Trabajo, en las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista a fin de que este quede expedito para atender las necesidades de la campaña, los obreros se organizaran de acuerdo con el comandante militar de cada plaza para el

resguardo de la misma y la conservación del orden, los obreros mandaran una lista al Gobierno Constitucionalista demostrando a todos los trabajadores mexicanos que están dispuestos a tomar las armas”.<sup>25</sup>

A partir de la post – revolución, se realizan serios intentos legislativos tendentes a proteger el trabajo infantil, destacando la Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, en que se prohíbe el trabajo de los niños menores de nueve años de edad, permitiendo el trabajo de éstos siempre y cuando acudieran a la escuela, obligando a los patrones a mantener escuelas primarias donde no hubiera.

En 1915, la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, en su Artículo 14, prohibió el trabajo de los niños menores de trece años y de las niñas menores de quince años, así como la prohibición del trabajo nocturno o que pudiera dañar la salud o la moral, o peligroso para los niños menores de quince años y para las niñas menores de dieciocho años de conformidad con los Artículos 75 y 77, el Artículo 78 disponía la prohibición del trabajo de menores de quince años en teatros; además para poder laborar se exigía certificado de salud y su inscripción en el Registro de Menores Trabajadores.

Ese mismo año de 1925, en el mes de abril, el proyecto de Ley del Congreso de Trabajo, elaborada por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Capmany, contemplaba en sus artículos 9º y siguientes la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo de doce años y el incremento en la protección hasta los dieciocho.

La Ley de Trabajo del estado de Yucatán, expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores.

---

25. *Op. cit.* TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. págs.. 23 y 24

En los debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución; fue así como en sesión de 23 de enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyas fracciones II, III y XI establecieron las siguientes medidas protectoras del trabajo de los menores:

- II.- Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las diez de la noche.
- III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- XI.- En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

México se constituye en 1917, en el primer país que estableció en su Constitución las bases mínimas sobre las cuales deben regularse las relaciones obrero patronales.

#### **2.4.4 Durante el México Post - revolucionario.**

El Derecho del Trabajo surge en los inicios del Siglo XX motivado por la profunda división producida por el sistema económico liberal que por un lado tenía a los poderosos dueños del capital y por el otro a los oprimidos obreros que subsistían a través del alquiler de su fuerza de trabajo. Hasta el triunfo del liberalismo fue absoluto, el Estado permaneció ajeno a las relaciones obrero patronales, salvo cuando se trataba de disolver coaliciones sindicales o

movimientos de huelga, la situación presentaba un panorama desolador haciendo que la libertad se impusiera en las relaciones obrero patronales, cuando se daba descaradamente la explotación de niños y mujeres en las fábricas no solo con salarios que apenas alcanzaban para comer, sino además se encontraban expuestos a abusos en el desarrollo de la actividad laboral que se les encomendaba y las deficientes condiciones de las instalaciones en las que prestaban sus servicios.

En 1919, durante la Convención celebrada en Washington por la Organización Internacional del Trabajo, se acuerda la prohibición del empleo de menores de 14 años en trabajos industriales y nocturnos y ciertos trabajos industriales a los menores de 18 años.

Hasta el año de 1917, tal y como ya lo hemos señalado en el tema anterior del presente trabajo, se dictaron unas cuantas normas aisladas para proteger a los menores trabajadores; de esa fecha a 1931, año en que se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, solo algunos Estados legislaron sobre la materia, unos con la reproducción de ciertas protecciones y otras con ampliaciones, sin homogeneidad de criterios o normas, razón fundamental para que la República tomara la decisión de brindar a todos los mexicanos las mismas garantías sociales y las mismas condiciones con una norma que rigiera en todo el territorio nacional.

Respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1931, con fecha 29 de agosto de 1929 fueron aprobadas las reformas a la fracción III del Artículo 73 de la Constitución Política con la finalidad de que la legislación en materia de trabajo adquiriera el carácter de ser competencia Federal, así fue como con fecha 18 de agosto de 1931 surgió la primera Ley Federal del Trabajo, misma que contó con once Títulos dentro de los cuales si bien es cierto que no se contempló uno exclusivamente para el trabajo de los menores, dejó plasmadas diversas normas relativas precisamente destinadas al trabajo del menor, destacando las referentes a la edad mínima de contratación, quedando en doce años de edad, siempre y cuando se contara con la aprobación del padre o representante legal, la cual no resultaba necesaria para los menores que contasen con dieciséis años o más; se prohibió

también el trabajo de estos últimos en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en casas de asignación, así como ejecutar labores insalubres o peligrosas; tampoco se permitió para los menores de edad el trabajo en horas extraordinarias; en los trabajos marítimos y ferrocarrileros y se prohibió su contratación como aprendices.

Como lo señalamos en el párrafo anterior, esta Ley, prohibió el trabajo a los menores de doce años, estableció una jornada máxima de seis horas para los menores de doce a dieciséis años, así como la prohibición tanto en labores insalubres o peligrosas y del trabajo extraordinario, disposiciones que ya se encontraban establecidas en la Constitución de 1917, es decir, reprodujo las decisiones constitucionales respecto a los menores y su trabajo, siendo modificadas en el año de 1962 en que la edad para la admisión laboral aumentó a catorce años y la condición de menor con normas protectoras hasta los dieciséis años, sentido que fue conservado por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al respecto, consideramos prudente mencionar las normas que regularon el trabajo de los menores en la Ley Federal del Trabajo promulgada el dieciocho de agosto de 1931, fueron las siguientes:

- Artículo 19.- Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para recibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan más de dieciséis años.
  
- Artículo 20.- Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de dieciséis, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores. A falta de ellos, el contrato será celebrado por los mismos menores con la aprobación del Sindicato al que pertenezcan, o en su defecto por la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de esta autoridad, de la autoridad política respectiva.

- Artículo 22.- Será consideradas nulas y no obligarán a los contratantes a que se expresen en los contratos:

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

III.- No podrán desempeñar trabajo nocturno industrial, ni labores insalubres o peligrosas.

- Artículo 72.- La jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis, será de seis horas.

- Artículo 76.- Para las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciséis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo.

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

- Artículo 107.- Queda prohibido respecto a los menores de doce años:

I. El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en las casas de asignación, y

II. Ejecutar labores peligrosas e insalubres.

- Artículo 108.- Son labores peligrosas:

I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

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

III. Los trabajos subterráneos y submarinos.

IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias tóxicas, inflamables, metales alcalinos y otros semejantes. y,

- V. Las demás que especifiquen leyes y reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.
- Artículo 109.- Son labores insalubres:
  - I. Las que ofrezcan peligro o envenenamiento, como el peligro de sustancias tóxicas o de materiales que desarrollen.
  - II. Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas.
  - III. Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continúa.

En 1934, en Conferencia, la Organización Internacional del Trabajo acuerda prohibir el trabajo antes de cumplir los 14 años de edad, con excepción de tareas ligeras, trabajos familiares y bajo ciertas condiciones en el servicio doméstico.

Como ya lo señalamos, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se promueve la protección del menor, en que la edad mínima para la actividad laboral se estableció en doce años.

La edad mínima de 12 años para incorporarse a la actividad laboral que dispuso la Ley Federal del Trabajo de 1931, permaneció en los mismos términos hasta el año de 1962, en que se reformó la fracción III del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde quedó determinada la prohibición del trabajo a los menores de catorce años.

Al efecto, la preocupación por el trabajo de los menores, hizo que durante el periodo presidencial de Adolfo López Mateos, mediante reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962, las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, ampliaron la prohibición del trabajo de los menores después de las diez de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de doce a catorce años, en un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima para el trabajo establecida internacionalmente.

En 1978, el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, referente a la aplicación de sanciones a los patrones que incurran en violación de los derechos laborales de las mujeres y de los niños fue reformado, quedando en los términos siguientes:

- Artículo 879.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores, se les impondrá multa por el equivalente de tres a ciento cincuenta veces el salario mínimo general, calculado en los términos del Artículo 876.

## **2.5 El menor trabajador en los inicios del desarrollo industrial en México.**

La elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970, constituyó un proceso democrático de estudio y preparación de una nueva ley de carácter social. Esta Ley de 1970, es punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del Artículo 123 Constitucional; su consulta y discusión públicas para su elaboración, con la participación de las fuerzas activas de la vida nacional entre las que destacaron trabajadores, patrones y sindicatos, escuelas de Derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, representantes de los intereses nacionales, constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá legislaciones cada vez más próximas a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

Esta Ley, fue expedida por el Congreso de la Unión el 2 de diciembre de 1969, promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 e inició su vigencia el 1 de mayo de 1970, originalmente se integró por dieciséis Títulos, setenta y cuatro Capítulos y novecientos dos Artículos, con doce Transitorios.

Refiere Ramón Roberto Muñoz en su obra “Derecho del Trabajo” que “La Comisión Redactora de la Nueva Ley Federal del Trabajo, aprovechando las conclusiones de la doctrina y la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y técnica que la Ley anterior, de acuerdo con estas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron en ocho partes”.<sup>26</sup>

La primera parte contiene los principios generales, procedimientos y factores de la producción y aplicación de las normas laborales.

La segunda, regula las relaciones individuales de trabajo, formación, duración, suspensión, rescisión y terminación; las condiciones de trabajo, jornada, días de descanso, vacaciones, salario, participación en las utilidades; los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; las habitaciones para los trabajadores; el trabajo de las mujeres y de los menores; los trabajos especiales, trabajadores: de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de auto transportes, maniobras de zonas federales, del campo, comerciantes, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar.

La tercera, norma las relaciones colectivas, comprendiendo coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones; contratación colectiva, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo y las huelgas.

La cuarta, se refiere a la reglamentación de los riesgos de trabajo; accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y ocasión de su trabajo.

En la quinta, se encuentran las reglas relativas a las prescripciones de las acciones de trabajo.

---

26. MUÑOZ, Ramón Roberto. *Derecho del Trabajo, Tomo I*. Editorial Porrúa, México, 1976, pág. 204

La sexta, se encuentra destinada a las autoridades de trabajo; organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

La séptima, comprende el Derecho Procesal del Trabajo; y

La octava, contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y patrones y fija las sanciones aplicables.

Por disposición expresa del Artículo 1º, su ámbito especial de validez es de carácter nacional, ya que sus preceptos son de observancia general en toda la República.

Aún cuando su carácter es federal, su aplicación y observancia corresponden a las autoridades locales y solamente por excepción, a las autoridades federales en los supuestos contemplados por los Artículos 527, 528 y 529 de la propia Ley, mismos que a la letra dicen:

- Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trata de:
  - I. Ramas industriales:
    - 1.- Textil.
    - 2.- Eléctrica.
    - 3.- Cinematográfica.
    - 4.- Hulera.
    - 5.- Azucarera.
    - 6.- Minera.
    - 7.- Metalúrgica, siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
    - 8.- De hidrocarburos.
    - 9.- Petroquímica.
    - 10.- Cementera.

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

## II. Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

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

Artículo 528.- Para los efectos del punto 2 de la fracción II del Artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

Artículo 529.- En los casos no previstos por los Artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 527 – A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

- I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;
- III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;
- V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;
- VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y
- VII. Previa determinación general a solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliar en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

El los aspectos relativos al trabajo de los menores, la Ley Federal del Trabajo de 1970, introdujo la vigilancia y protección especiales por parte de la Inspección del Trabajo, que no era contemplada por su antecesora legislación laboral de 1931; de igual manera, se implantó el requisito de un certificado médico de aptitud para el trabajo de los menores y los exámenes médicos de manera periódica ordenados por la Inspección del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente, limita el trabajo de los menores conforme las disposiciones constitucionales y determina su capacidad jurídica y su capacidad física en normas especiales de protección tales como jornada, descansos, vacaciones, certificados médicos de salud, registro de inspección especial, capacitación profesional, distribución del trabajo para coordinar su programa escolar, etc.

En el Capítulo destinado a Trabajos Especiales, nuestra legislación laboral prohíbe el trabajo en los buques a menores de 15 años y de 18 años para desempeñar trabajos de pañoleros y fogoneros.

Durante gran parte del siglo XX, inclusive en los inicios del siglo XXI, el empleo de la fuerza de trabajo de los menores que parecería inconcebible en la actualidad, tristemente es una realidad universal, fenómeno que llama la atención por la diferencia de capacidades entre los adultos y los menores de edad quienes se ven obligados a trabajar por causas de orden social, político y económico originados principalmente por descomposición social, desintegración familiar, explosión demográfica, mutación de valores, ideologías radicales, desórdenes económicos, etcétera.

La reglamentación del trabajo de los menores tiene por objeto fundamental su protección, evitar su explotación y salvaguardar sus derechos mínimos laborales compatibles con su condición.

En la mayoría de los casos se envía a los hijos a trabajar no solo para que dejen de ser una carga familiar, también para que contribuyan al sostenimiento familiar.

La explotación de los menores trabajadores no es una situación de excepción de un tiempo o clase social determinados, aunque se agudiza en los niveles socioeconómicos de más baja capacidad, hecho que lastima la moral de la sociedad, respecto al tiempo, hemos de señalar que siempre se ha presentado la explotación en el trabajo de los menores de edad; sin embargo, con el devenir del tiempo cada vez con mayor interés ha ido creciendo la voluntad de protegerlos creando normas reguladoras del trabajo de los menores en la mayoría de las legislaciones.

En gran proporción, los empleadores buscan la mano de obra de menores de edad por los bajos salarios que les pagan, además de aprovechar su agilidad y disciplina pudiendo apreciarse que la condición del menor trabajador es causa de doble explotación, la familiar y la patronal.

La legislación laboral mexicana a partir de 1931, se ha venido reformando para ampliar cada vez más la protección a los menores trabajadores, sin embargo, no es suficiente si atendemos a la precaria situación económica del entorno familiar de gran parte de esos menores trabajadores que resulta una importante limitante para la correcta aplicación de dicha legislación, por la necesidad económica del núcleo familiar de los menores que forman parte, de tal suerte que en la gran mayoría de los casos si bien es cierto que los menores de edad se encuentran incorporados a la actividad laboral, también lo es que la mayoría lo hacen no solo con el consentimiento de sus padres, sino alentados por estos, ya que de esta manera colaboran al gasto familiar.

La legislación mexicana en relación a los menores trabajadores no ha logrado establecer un criterio uniforme en relación a la mayoría de edad, a los 18 años se adquiere la condición de ciudadano; para efectos penales la imputabilidad se determina en el orden federal a los 18 años y para el fuero común en algunas legislaciones a los 16; se entiende por menor trabajador al que cuenta entre 14 y 16 años, por tanto, a la edad de 14 años ya es sujeto de tributación por la productividad de su actividad laboral, es decir, ya forma parte de la población económicamente activa, participando en la economía nacional.

En cuanto a las condiciones generales de trabajo, los menores no pueden trabajar sino hasta alcanzar la edad de 14 años, no pueden laborar una jornada de más de seis horas diarias en turnos no mayores de tres horas, con derecho a un reposo mínimo de una hora, tienen derecho a un periodo vacacional pagado de dieciocho días al año cuando menos, no pueden laborar los domingos y días festivos, ni jornadas extraordinarias; a su vez los patrones están obligados a distribuir la jornada para que los menores dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones escolares y, además proporcionarles capacitación y adiestramiento.

La protección legal de los menores trabajadores es aceptable, sin embargo, se requiere una estricta inspección por parte de las autoridades laborales para hacer cumplir a los patrones sus obligaciones, quienes podrán ser sancionados en los términos legales por su incumplimiento, situación que desgraciadamente por la falta de control y vigilancia no se presenta en la forma deseable y mucho menos en el trabajo informal de los menores de edad, razón por la cual este rubro requiere de un tratamiento especial tanto en su análisis como en su prevención y solución.

En relación a las disposiciones legales contenidas por la vigente Ley Federal del Trabajo, en los aspectos referentes al trabajo de los menores de edad, podemos distinguir cuatro supuestos con sus respectivas particularidades a saber:

A) El trabajo de los menores de catorce años:

- No pueden realizar ningún tipo de actividad laboral (Artículo 5º, fracción I Ley Federal del Trabajo.)

B) El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis años:

- Podrán trabajar siempre y cuando hayan concluido su educación obligatoria, salvo que exista compatibilidad entre el trabajo y sus estudios (Artículo 22 Ley Federal del Trabajo.)

- Deberán contar con la autorización de sus padres o tutores, a falta de estos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (Artículo 23)
- Deberán contar con un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse periódicamente a los exámenes médicos que ordene la Inspección del Trabajo (Artículo 174)
- La duración máxima de su jornada de trabajo será de seis horas, dividida en periodos máximos de tres horas, con descanso de una hora por lo menos (Artículo 177 Ley Federal del Trabajo.)
- No pueden laborar horas extraordinarias (Artículo 5º Ley Federal del Trabajo.)
- Tienen prohibido laborar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, en trabajos que afecten su moralidad o las buenas costumbres, en trabajos ambulantes, salvo autorización de la Inspección del Trabajo, en trabajos subterráneos o submarinos, en labores peligrosas o insalubres, en trabajos superiores a sus fuerzas y en los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal y en establecimientos no industriales después de las diez de la noche, más los demás que determinen las leyes (Artículo 175 Ley Federal del Trabajo.)
- Tienen derecho a que se les distribuya el trabajo a fin de cumplir con sus programas escolares y a recibir capacitación y adiestramiento durante su jornada de trabajo (Artículo 180, fracciones III) y IV Ley Federal del Trabajo.)
- Tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas de cuando menos dieciocho días laborables (Artículo 179 Ley Federal del Trabajo.)
- Sus condiciones de trabajo quedan sujetas a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo (Artículo 173 Ley Federal del Trabajo.)

C) El trabajo de los menores de quince años:

- Tienen prohibido el trabajo en los buques (Artículo 191 Ley Federal del Trabajo.)

D) El trabajo de los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho:

- Se les prohíbe realizar trabajo nocturno industrial (Artículo 175, fracción II Ley Federal del Trabajo.)
- Se les prohíbe el trabajo en el extranjero, con excepción de que se trate de Técnicos, Profesionales, Artistas, Deportistas y, en general de trabajadores especializados (Artículo 29 Ley Federal del Trabajo.)
- No pueden desempeñarse como pañoleros o fogoneros en los buques (Artículo 191 Ley Federal del Trabajo.)

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio, sin necesidad de autorización alguna; al efecto, el citado precepto legal a la letra dice:

- Artículo 691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Por otro lado, en lo referente al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, celebrado entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica, cuya firma para establecerlo se llevó a cabo en el mes de septiembre de 1992, donde faltó la ratificación de los poderes legislativos de los tres países, hecho que provocó el análisis acerca de los salarios que percibían los trabajadores mexicanos, existiendo una gran diferencia con los salarios de los trabajadores canadienses y estadounidenses, entró en vigor el 1 de enero de 1994, marcó la pauta para crear el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, que considera específicamente el trabajo de los menores y contempla la integración de un panel arbitral para la solución de algunas controversias entre las cuales destaca el trabajo de los menores y obliga a rendir un informe preliminar para la cuestión de su trabajo; establece también restricciones en el trabajo de los menores, que podrán variar al considerar factores capaces de afectar el desarrollo

pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y seguridad; lo anterior, no altera las condiciones laborales del menor en México, pero procura más atención en el control de aplicación de normas y con ello pronósticos de mayor eficiencia.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **MARCO LEGAL DEL TRABAJO DEL MENOR**

#### **3.1 En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

El trabajo de los menores en la actualidad lo encontramos debidamente regulado por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que cuenta con un Título completo, el Sexto, referente al Trabajo y la Previsión Social, Título que no obstante de contar con un solo artículo, el 123, refiere las condiciones, derechos y obligaciones tanto para los trabajadores, como para los patronos, por cuanto a la relación de trabajo que los une, sin omitir señalar las autoridades competentes en materia laboral, dependientes del Ejecutivo Federal y de los Estados de la República, que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encargadas de ventilar los conflictos entre el capital y el trabajo, que aunque, no es el tema del presente trabajo, consideramos por muchas razones que dichas autoridades en materia laboral, deberían depender del Poder Judicial para convertirse en verdaderos tribunales laborales, para de esta manera evitar resoluciones que en ocasiones dan la impresión de ser tendenciosas al proteger al capital cuando existe algún interés gubernamental; por otro lado, el hecho de que funcionen de manera tripartita, aunque en principio se piensa que su finalidad es mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo, en la práctica deja mucho que desear, por la sencilla razón de que mientras el Representante del Gobierno, es decir, el Presidente de la Junta, conforme a la Ley, es conocedor de la materia de trabajo y cuenta con Título y Cédula Profesional de Licenciado en Derecho, pues debe cubrir los requisitos establecidos por los la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 630, mismo que establece:

- Artículo 630.- Los Presidentes de las Juntas Especiales deberán satisfacer los requisitos señalados en el Artículo anterior.

Al efecto, el Artículo 629 señala:

- Artículo 629.- Los Secretarios Generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del Artículo anterior y tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del Título de Licenciado en Derecho por lo menos y haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.

Los requisitos señalados por el Artículo 628 al que remite el Artículo 629 son los siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho;
- IV.- No pertenecer al Estado Eclesiástico; y
- V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Requisitos que al cubrir lo hacen experto en la materia de trabajo, a los representantes del capital y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 665 de la propia Ley Laboral, si bien se les exigen los requisitos I), IV) y V) del Artículo 628, solo se les exige, de acuerdo con la fracción II) tan solo haber terminado la educación obligatoria, colocándolos en desigualdad de condiciones, ya que regularmente no son conocedores de la materia, lo que aunado a la baja percepción que reciben, los orilla a dedicarse a diversas actividades productivas, sin dedicar el tiempo necesario a la función de representantes, ubicándolos en una situación muy desventajosa, limitándose en la gran mayoría de las ocasiones a votar las resoluciones adhiriéndose al voto del Representante del Gobierno, sin el debido análisis de la resolución que se les presenta para emitir su voto, sin que lo anterior constituya una regla general, ya que aunque de manera excepcional hay representantes del trabajo o del capital, principalmente de este último que conocen de la materia y cuentan con Título de Licenciado en Derecho.

Retomando nuestro tema, los Artículos 5º. y 123 de nuestra carta magna guardan relación con la actividad laboral, tal y como lo habremos de analizar más adelante; por ahora, nos limitaremos a señalar que el Artículo 5º. Del Capítulo referente a

las Garantías Individuales consagra el derecho de las personas a dedicarse a la actividad que más les convenga, siempre y cuando esa actividad sea lícita.

Por otro lado, el Artículo 123 , Título sexto, Del Trabajo y la Previsión Social, que es reglamentario de la Ley Federal del Trabajo, destaca en sus fracciones II) y III) del Apartado A), en lo relativo al trabajo de los menores de edad, ciertas limitaciones en los trabajos que pueden encomendárseles y en el horario a los menores de dieciséis años, así como la prohibición de la utilización de menores de catorce años en cualquier actividad laboral, así como la jornada máxima de trabajo de los menores comprendidos entre los catorce y los dieciséis años de edad.

Resulta curioso que si bien compartimos totalmente los beneficios de las medidas legales señaladas en el párrafo anterior en el trabajo de los menores, quienes cuentan con restricciones para el trabajo por cuestiones de edad, también nos encontramos con lo que dispone el Artículo Primero de nuestra propia Constitución, mismo que en el tercer párrafo a la letra dice: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, **la edad**, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”, lo que bien podría entenderse, tal vez ubicándonos en el extremo, con afanes de crítica, que se trata de una contradicción legal, puesto que por un lado, en las fracciones II) y III) del Artículo 123 constitucional existen limitaciones en el trabajo para los menores por cuestiones de edad, en el tercer párrafo del Artículo Primero del mismo ordenamiento legal habla de que no deberá haber discriminación por cuestiones de edad, desde luego que lo entendemos y aceptamos, pero consideramos que bien podría ser motivo de análisis, esa situación aparentemente contradictoria.

Al efecto, el Artículo 123, apartado “A”, fracciones II) y III) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a la letra dicen:

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

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

“A”.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

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

### **3.1.1 El artículo 5º Constitucional.**

El Artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

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

La Ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan Título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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

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

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

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

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

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

De la transcripción anterior, se desprende que toda persona goza de plena libertad para dedicarse a la actividad que desee, siempre que dicha actividad se

realice dentro del marco de la legalidad, además, que las funciones propias de dicha actividad no perjudiquen a los demás y no exista alguna limitación de tipo judicial para desempeñarla.

Otra de las garantías consagradas por este precepto constitucional lo constituye el hecho de que cuando se lleven a cabo trabajos personales, deberá recibirse a cambio su pago correspondiente, además de existir la voluntad para realizarlo, con excepción de cuando el trabajo sea impuesto como consecuencia de una pena judicial, sin embargo de cualquiera que sea el tipo de trabajo, voluntario o impuesto, deberá ajustarse a lo dispuesto por las fracciones I) y II) del Artículo 123 Constitucional. Establece también como garantía que ningún contrato de trabajo, pacto o convenio puede suscribirse cuando depare perjuicio a las personas, cualquiera que sea el motivo que lo origine, ni que implique proscripción, destierro, ni renuncia al libre ejercicio de su actividad. El contrato de trabajo obliga al trabajador únicamente por el tiempo por el que se compromete a prestarlo en términos de lo que dispone a ley, sin que rebase de un año cuando depare algún perjuicio al trabajador, y no deberá continuarse en caso de separación del trabajador por renuncia o pérdida de sus derechos políticos o civiles. El incumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, le podrá acarrear responsabilidad civil únicamente, pero de ninguna manera podrá ejercerse sobre él ningún tipo de coacción.

### **3.1.2 El artículo 123 constitucional, fracciones II y III del Apartado A.**

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos, esta consagrado íntegramente al Trabajo y la Previsión Social, en su primer párrafo a la letra dice:

- “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo, conforme a la ley”.

De lo anterior podemos destacar el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno, quedando a cargo del gobierno la coordinación tendente a brindar oportunidades de trabajo a la población, lo que en la práctica es por todos conocido que no se cumple, tal vez por la difícil situación económica por la que atraviesa el país y como claro ejemplo se puede observar gran cantidad de personas desempleadas, hombres y mujeres de todas las edades, que por la falta de oportunidades de trabajo, buscan emplearse en diversas actividades fuera de nuestras fronteras, emigrando como indocumentados a los Estados Unidos, sin ninguna seguridad con la esperanza de obtener empleo, poniendo en riesgo su propia vida, haciendo la observación que dentro de esas personas un alto porcentaje lo constituyen menores de edad que dejan estudios y familias con la esperanza de alcanzar mejores niveles de vida, cuando quien legalmente debería de proporcionarles los elementos necesarios para una digna y decorosa forma de vida es el propio Estado.

El Artículo 123 cuenta con dos Apartados, A) y B), el primero, se encuentra destinado a los trabajadores que laboran al amparo de un Contrato Colectivo de Trabajo y el segundo a quienes prestan sus servicios a los Poderes de la Unión y al gobierno del Distrito Federal.

Tratándose de trabajadores que se encuentran dentro del Apartado A), el Artículo 123 contempla las disposiciones siguientes:

- La duración máxima de la jornada diaria de trabajo, estableciéndola en ocho horas.
- Las normas bajo las cuales habrá de regirse el trabajo de los menores de edad.
- La disposición de que por cada seis días de trabajo, deberá concederse al trabajador cuando menos un día de descanso.
- Las normas mínimas protectoras de la mujer durante el embarazo y posteriormente durante su periodo de lactancia.
- Los salarios mínimos generales profesionales por regiones, mismos que deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades económicas de un jefe de familia.

- El derecho de los trabajadores a una participación en las utilidades de las empresas para las cuales laboran.
- La obligación de los patrones de capacitar y adiestrar al personal.
- La obligación de los patrones de mantener estrictas medidas de higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa.
- El derecho de los trabajadores y de los patrones de coaligarse para la defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones, etcétera.

En lo relativo a los salarios mínimos vigentes en México, vemos con tristeza que se encuentran muy por debajo de las necesidades primordiales de una familia normal, razón por la cual la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que se integra por representantes de los sectores obrero, patronal y gubernamental al fijarlos anualmente debería considerar el costo real de la vida y establecerlos en cantidades que realmente permita a la clase laborante vivir dignamente, solventando decorosamente sus necesidades prioritarias.

Respecto a la obligación de los patrones de mantener estrictas medidas de higiene y seguridad, es uno de los aspectos en el cual el patrón debe poner especial atención, ya que será el responsable de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que lleguen a sufrir sus empleados en el desempeño de la función para la cual fueron contratados, cubriendo los pagos correspondientes a indemnizaciones que van desde incapacidades temporales hasta la muerte del trabajador, pasando por incapacidades parciales o totales permanentes, es por eso la obligación de todo empleador a dar de alta a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, organismo que se encarga de cumplir esa obligación patronal mediante el pago de las correspondientes cuotas obrero patronales, por las cuales queda amparado no solo el propio trabajador, sino también su núcleo familiar, insistiendo en el hecho de que dar de alta a los trabajadores ante el Seguro Social es una obligación patronal y no una cuestión graciosa, permitiéndoles quedar cubiertos en los seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de guarderías y otros encaminados al bienestar de los trabajadores y sus familias.

El derecho de trabajadores y patrones de coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses, es uno de los fundamentales con que cuentan trabajadores y patrones, permitiéndoles hacer uso de la mayor arma con que cuentan para defender sus intereses comunes, sobre todo los trabajadores, consistente en el derecho de huelga, misma que se encuentra debidamente contemplada por la constitución y reglamentada en la ley laboral.

Para ventilar los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece el funcionamiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada por tres representantes, uno del gobierno, uno del capital y otro del trabajo, quienes tomarán las decisiones por mayoría de votos.

Tratándose de trabajadores que laboran al amparo del Apartado B) del Artículo 123 de ordenamiento legal citado, establece las disposiciones siguientes:

- Jornada máxima diurna y nocturna, fijándola en ocho y siete horas respectivamente.
- Un día cuando menos de descanso semanal por cada seis laborados
- Vacaciones anuales por un mínimo de veinte días.
- La garantía de que los salarios no podrán ser inferiores a los mínimos generales establecidos.
- El derecho de los trabajadores a obtener ascensos por escalafón.
- El derecho a la seguridad social que brinda el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

Los conflictos que surjan entre el Estado y sus trabajadores, individuales o colectivos e intersindicales, serán sometidos a la decisión del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos que surjan entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán sometidos a la decisión del Consejo de la Judicatura Federal.

Los conflictos que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por ésta última.

En realidad, consideramos que el tratamiento para todos los trabajadores sin excepción, con independencia del patrón para el que presten sus servicios subordinados, debería ser igual sin distinción alguna, razón por la cual consideramos que los apartados A) y B) del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, sería conveniente fusionarlos para de esta manera regular a todos los trabajadores por igual, tal y como lo señala la propuesta del Presidente de México Lic. Felipe Calderón Hinojosa para reformar la Ley Federal del Trabajo, misma que propone la supresión del Apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Constitución Política, elaborada con la finalidad de que los burócratas alcancen plenos derechos en materia de sindicalización, contratación colectiva y huelga.

Retomando el tema del trabajo de los menores de edad, las fracciones II) y III) del Apartado A) del Artículo 123 de la constitución 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 dieciséis años.
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

De la fracción segunda antes transcrita, se desprende la prohibición total para el desempeño de cualquier actividad laboral nocturna de los menores de dieciséis años; al respecto, consideramos que esta limitación se debe a sus condiciones físicas que naturalmente, por tratarse de personas en pleno desarrollo físico y mental no son aptas para llevar a cabo actividades productivas en horarios nocturnos, pues de lo contrario, se podría ver afectado su sano y armónico desarrollo.

La fracción tercera habla de la prohibición para el trabajo de los menores de catorce años, considerando una medida acertada, a esa edad, los menores de edad no están preparados para la actividad productiva ni física, ni mentalmente y el hecho de que desarrollen actividades productivas los pone en riesgo de sufrir accidentes o de adquirir enfermedades de trabajo, trayendo como consecuencia daños en su integridad física que podrían ser de imposible reparación, es por eso que los menores que se ven en la necesidad de laborar entre los catorce y los dieciséis años de edad deben trabajar en un horario acorde a su condición, que aunque la jornada diaria correspondiente es de seis horas, aún así pensamos es desgastante, por tanto, debemos pugnar por que sea de menos tiempo, aunque lo ideal sería que los menores ubicados dentro de esa edad, se dediquen a actividades propias de su condición de personas en pleno desarrollo, tales como prepararse física y académicamente para la edad adulta y no a la actividad laboral.

### **3.2 En la Ley Federal del Trabajo.**

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra el Título Quinto “bis”, comprendiendo de los Artículos 173 al 180 al trabajo de los menores, el título inicia señalando: “El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.”, es decir, la autoridad laboral esta obligada a supervisar que los empleadores de menores de edad comprendidos dentro de esa edad, cumplan con todas y cada una de las disposiciones legales establecidas a favor de los menores e implementen sistemas de protección a fin de salvaguardar su integridad.

A los patrones, les impone como condición para contratar menores de edad comprendidos entre los catorce y dieciséis años la obligación de exhibir un certificado médico que los acredite contar con las aptitudes suficientes para el desempeño del trabajo que se les habrá de encomendar; además, la Inspección del Trabajo, dependiente de la autoridad laboral que en nuestro país es la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ordena a los trabajadores comprendidos dentro de esas edades someterse periódicamente a exámenes médicos, requisitos cuya omisión impedirá a los patrones utilizar sus servicios.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, no será mayor de seis horas diarias y se dividirá en periodos máximos de tres horas, entre los cuales tendrán derecho a un descanso de una hora cuando menos; por otro lado queda prohibida la utilización de los menores de dieciséis años en tiempo extraordinario, en días domingo y en los de descanso obligatorio. Si es violentada esta disposición por el patrón, éste quedará obligado a pagar las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los domingos y días de descanso obligatorio se pagará al doble del salario por el servicio prestado; lo anterior en términos de lo dispuesto por los artículos 73 y 75 de la vigente ley laboral; sanciones que no son lo suficientemente enérgicas, deberían ser más drásticas, ya que por ejemplo si un patrón obliga a trabajar a un menor de dieciséis años tiempo extraordinario o en día domingo o en uno de descanso obligatorio, quedará obligado a cubrirles el trabajo desarrollado en los mismos términos que señala la ley para los trabajadores adultos, con la excepción de que el trabajo extraordinario de los menores de dieciséis años se les cubrirá con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de su jornada, mientras que para los adultos el trabajo extraordinario que no exceda de nueve horas a la semana, se pagará con un cien por ciento más del salario y el tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana se pagará con un doscientos por ciento más del salario, lo que no constituye ninguna medida correctiva ejemplar para el patrón, situación que al no ser lo drástica que debería, propicia que se vuelva una práctica constante obligar a laborar a los menores de dieciséis años tiempo extraordinario y en días domingo y de descanso obligatorio.

Por otro lado, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo, los menores de dieciséis años tienen derecho a disfrutar cuando menos de dieciocho días laborables al año por concepto de vacaciones pagadas.

El Artículo 5º. De la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones I) y IV), con la finalidad de proteger al menor, establece lo siguiente:

- “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:
  - I) Trabajos para niños menores de catorce años.
  - IV) Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años”.

De lo señalado en el párrafo anterior, claramente se desprende que bajo ninguna circunstancia se encuentra permitido el trabajo para los menores de catorce años de edad; asimismo, los menores de dieciséis años se encuentran limitados por ley para laborar tiempo extraordinario.

El Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, 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, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

Una de las limitaciones previstas por el precepto legal antes citado, lo constituye el hecho de que esta prohibido el desempeño laboral a los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan concluido su educación obligatoria, prohibición que consideramos acertada; sin embargo, más adelante el mismo precepto establece que salvo ciertos casos de excepción cuando exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo, determinación que no compartimos, una buena medida para no solo combatir el trabajo de los menores de edad, sino también de fomentar el estudio sería que la prohibición fuera tajante en el sentido de limitar la actividad laboral a los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no tengan concluida su educación obligatoria.

La vigente ley laboral impone la prohibición de utilizar los servicios de los menores de dieciséis años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, así como en trabajos que puedan afectar la moral o las buenas costumbres de los menores de edad, en trabajos ambulantes, éste último para poder llevarse a cabo, se requiere autorización de la inspección del trabajo; al respecto, creemos firmemente que bajo ninguna circunstancia deberá permitirse el trabajo ambulante a los menores de edad, por el natural riesgo al que se exponen al no desempeñar sus actividades en un lugar fijo, considerando su condición física que no es de ninguna manera similar a la de un adulto.

Existe también prohibición en el trabajo de menores de dieciséis años en actividades subterráneas o submarinas, en labores peligrosas o insalubres, en trabajos que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal y en establecimientos no industriales después de las diez de la noche, además de otras actividades que legalmente se determinen.

Como lo hemos reiterado en el presente trabajo, a los menores de dieciséis años de edad, que tengan la imperiosa necesidad de trabajar, como sucede con mucha frecuencia en nuestro país, dada la precaria situación económica de la gran mayoría de las familias mexicanas, la autoridad está obligada a brindar a los menores trabajadores todas las facilidades a fin de que en el desarrollo de las actividades que les encomienden, encuentren un óptimo desarrollo físico y mental y también brindarles la oportunidad con jornadas de trabajo limitadas para que puedan continuar con sus estudios y estén en condiciones de alcanzar una vida digna y decorosa.

De conformidad con lo establecido por el Artículo 180 de la vigente Ley Federal del Trabajo, los patrones que cuenten con los servicios de menores de dieciséis años tendrán las Obligaciones siguientes:

- Exigir certificados médicos donde acrediten los menores su aptitud para el trabajo.
- Llevar un registro de inspección con sus datos personales y condiciones generales de trabajo.

- Permitir disponer del tiempo necesario para sus programas escolares.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento.
- Rendir a la autoridad laboral los informes que solicite.

Es importante que el cumplimiento de las obligaciones anteriores sea estrictamente vigilado por la autoridad del trabajo para garantizar el cumplimiento de las condiciones legales impuestas al patrón y de esta manera velar por el cumplimiento de las condiciones mínimas para el desarrollo del trabajo de los menores de dieciséis años.

Por otro lado, la Ley Federal de Trabajo dispone que los menores de dieciocho años no deberán desempeñarse en trabajos nocturnos industriales, ni en labores peligrosas e insalubres, entendiéndose estas últimas aquellas que por su naturaleza o por condiciones físicas, químicas o biológicas del ambiente laboral, o por la materia prima que se utiliza, puedan actuar en detrimento de la vida, desarrollo, salud física y mental de los menores; al efecto deberán expedirse reglamentos para ese tipo de trabajos que redunden en beneficio no solo de los menores de edad, sino de todos los trabajadores de esos establecimientos.

Lo anterior, es muestra de la protección con que actualmente cuenta el menor trabajador, sin embargo, es frecuente encontrar no solo a menores de edad comprendidos entre los catorce y los dieciséis años trabajando sin ninguna protección, sino también a menores de catorce años, sobre todo en labores agrícolas y como obreros en maquiladoras y fábricas, también en la industria de la minería, por lo cual si bien es perfectamente correcto el hecho de encontrarse plasmado en un ordenamiento legal, deberá también vigilarse su estricto cumplimiento por parte de las autoridades de trabajo e imponer ejemplares medidas correctivas a los patrones que las violenten.

Para completar el beneficio que representa para los menores trabajadores las obligaciones patronales señaladas, la autoridad en materia de trabajo esta obligada a supervisar su estricto cumplimiento por parte de los empleadores, lo que redundará en un real beneficio para el menor trabajador, al ser respetados

sus derechos laborales mínimos en razón de su edad, pues en realidad actualmente para muchos las disposiciones contenidas tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, son letra muerta en cuanto que no cumplen como debe ser las disposiciones relativas al trabajo de los menores de edad contenidas en el Artículo 123 constitucional y en los Artículos 5º, 22, 23, 173 a 180, 362, 372 y 995 de la ley laboral.

Tanto lo dispuesto por el Artículo 123 constitucional, como los Artículos 5º, 22, 23 y 173 a 180 de la legislación en materia de trabajo ya lo hemos analizado a lo largo del presente trabajo, sin embargo, resulta conveniente señalar el contenido de los Artículos 362, 372 y 995 del mismo ordenamiento legal, así pues, tenemos que el numeral 362 dispone que “los mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos.” el 372 establece en su Fracción I) la limitante para los trabajadores menores de dieciséis años para formar parte de las directivas de los sindicatos, mientras que el 995 marca las sanciones que se impondrá a los patrones que violenten las normas regidoras del trabajo de los menores y las mujeres, mismas que irán de “tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general”, sanciones que consideramos no son suficientes, es por eso nuestro comentario reiterado en el sentido de que la obligación de la autoridad laboral es vigilar el cabal cumplimiento de las normas protectoras del menor trabajador, porque solamente de esa manera podremos estar satisfechos de la bondad de nuestra legislación laboral en materia de trabajo de menores y no con sanciones, ya que estas últimas no subsanan realmente las violaciones cometidas por los patrones y al no ser vigilados en su cumplimiento se les hace más fácil pagar una multa, que por otro lado solo se imponen cuando son descubiertas las irregularidades que reiteradamente cometen.

### **3.3 La Organización Internacional del Trabajo y el menor trabajador.**

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo con presencia en todo el mundo, se integra por ciento catorce países miembros, cuyos representantes participan en las obras que la Organización lleva a cabo; fue

fundada el 11 de abril de 1919, a consecuencia del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial; ese mismo año formó parte de la desaparecida Sociedad de Naciones, para después integrarse a la Organización de las Naciones Unidas en 1946.

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

Los esfuerzos para proteger el trabajo de los menores quedaron plasmados en el punto sexto del artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que estableció como prioridad la supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.

La protección del trabajo de los menores, se encuentra distribuida en diversos convenios y recomendaciones que giran en torno a tres temas fundamentales que versan sobre la edad mínima para el trabajo, sobre el trabajo nocturno y sobre exámenes médicos.

Entre los objetivos que persigue, sobresalen entre otros los siguientes:

- La abolición del trabajo infantil.
- Protección para los jóvenes trabajadores.
- Seguridad social para la familia.
- Garantía de alcanzar pensiones.
- La defensa de los derechos de los trabajadores empleados en países extranjeros.
- El reconocimiento del principio de asociación sindical.

La Organización Internacional del Trabajo, ha celebrado diversos convenios encaminados a la protección de los niños y adolescentes con la finalidad de

salvaguardarlos de la explotación económica y social y pugnar por que no se les emplee en trabajos lesivos para su moral o su salud y gocen de un óptimo desarrollo físico y mental.

Los primeros convenios que celebro, datan del año de su creación, en 1919, en que se estableció la edad mínima de admisión en el empleo de catorce años y la prohibición de permitir el trabajo nocturno a los menores.

En el año de 1959, la Organización Internacional del Trabajo fijó en quince años la edad mínima para la actividad laboral.

Consideramos que la Organización Internacional del Trabajo, ha demostrado desde su creación especial interés en la situación laboral de los menores trabajadores y por su regulación internacional, siempre ha aprobado que la niñez debe recibir la preparación necesaria que la capacite correctamente para asegurar su subsistencia y ser defendida contra toda clase de explotación, ya que es precisamente la niñez la que constituye la riqueza de los países, por lo que debe procurarse por preservarla y protegerla de todos los riesgos a que esta expuesta.

Especialistas de la Organización Internacional del Trabajo definen el trabajo infantil como:

- “El conjunto de actividades que implican, sea la participación de los niños (y niñas) en la producción y comercialización de los bienes no destinados al autoconsumo, sea la prestación de servicios por los niños a personas naturales o jurídicas” o bien “Trabajo infantil o trabajo de los niños, abarca toda actividad económica efectuada por una persona de menos de quince años de edad, cualquiera que sea su situación en la ocupación (trabajador asalariado, trabajador independiente, trabajador familiar no remunerado, etc.)”.<sup>27</sup>

---

27. Organización Internacional del Trabajo. Boletín internacional de intercambio y preparación del Tribunal Internacional Independiente contra el trabajo infantil No. 5, Informe de la OIT de noviembre de 1995 sobre trabajo infantil. Diciembre de 1995, pág. 6

De los conceptos anteriores, podemos concluir que el trabajo del menor es aquel donde se utiliza la fuerza de trabajo de niños y niñas en actividades económicas de producción e intercambio de bienes y servicios.

Para la Organización Internacional del Trabajo el costo del trabajo infantil es muy alto, especialmente por la salud de los menores, las prolongadas jornadas laborales a que son sometidos pueden deformar los huesos y la concentración visual puede dañar la vista, por la desnutrición y el cansancio se incrementa la vulnerabilidad a enfermedades infecciosas y los expone a accidentes en el trabajo.

El ejercicio de un trabajo demasiado regular, las largas jornadas, la intensidad y monotonía del trabajo dañan seriamente el organismo infantil, están expuestos a los peligros que los adultos en cuanto a su supervivencia y conservación de su integridad física, pero por sus características anatómicas y psicológicas son más vulnerables a los riesgos; al respecto, señala la Organización Internacional del Trabajo “los efectos sobre su salud pueden ser mucho mas catastróficos en su caso, dañando irreversiblemente su desarrollo físico y mental, con graves repercusiones consiguientes, mas tarde, en su vida adulta”.<sup>28</sup>

En el campo, el trabajo del menor presenta un panorama similar, los menores trabajadores están expuestos también a muchos riesgos, que van desde labores exhaustivas, ritmos de trabajo agotadores, la carga de objetos pesados, hasta el peligro representado por la exposición sistemática a plaguicidas y agroquímicos cuyos efectos inmediatos o crónicos pueden minar su salud y su propia vida. Muchas investigaciones señalan la relación directa entre exposición y leucemia infantil y otros cánceres.

El Diario “El Financiero”, en su publicación del doce de abril de mil novecientos noventa y nueve señala en su artículo “Un millón de muertes por accidentes de

---

28. Organización Internacional del Trabajo. *El trabajo infantil. Lo intolerable en el punto de mira*. OIT. Ginebra 1996. pág. 10

trabajo” que según la Organización Internacional del Trabajo “menores trabajadores están implicados en doce millones de accidentes profesionales, de los cuales aproximadamente doce mil resultan mortales, sin embargo, aunque la estimación es muy baja, obedece a que en realidad no existe un verdadero registro, ya que un gran número de menores trabajadores laboran en la ilegalidad”,<sup>29</sup> por un lado muchos son menores de catorce años y por otro, un alto porcentaje de menores que están en posibilidades legales para trabajar, lo hacen con la omisión de sus empleadores para satisfacer las disposiciones legales que tienen que cumplimentar para poder emplearlos en sus actividades productivas.

En un esfuerzo de la Organización Internacional del Trabajo por normar el criterio sobre la edad en que los menores de edad pueden incorporarse a la actividad laboral, se emitió el Convenio 138, donde se establece que la edad mínima de admisión al empleo no podrá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a los quince años; señala además que los miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuya economía y medios de educación se encuentren insuficientemente desarrollados podrán determinar una edad mínima de catorce años, tal y como sucede en nuestro país.

El Artículo tercero de dicho convenio establece que “En los empleos o trabajos que por su naturaleza o condiciones en que se realice constituyan un peligro para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, la edad mínima de admisión no podrá ser menor de dieciocho años.”

Tratándose del trabajo artístico, el citado convenio establece una excepción para los menores, al respecto el Artículo octavo determina que “La autoridad competente podrá conceder mediante permisos individuales excepciones a la prohibición de la edad mínima para la admisión en el empleo, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas; los permisos así concedidos,

---

29. *Diario El financiero*. “Un millón de muertes por accidentes de trabajo”. México, 12 de abril de 1999

limitarán número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribir las condiciones en que puede llevarse a cabo.”

Lo anterior, muestra la preocupación de la Organización Internacional del trabajo, sosteniendo que lo ideal sería que los menores de edad no desarrollaran actividades laborales, posición que compartimos ampliamente.

## CAPÍTULO CUARTO

### LA INCORPORACIÓN DEL MENOR AL TRABAJO

#### 4.1. Panorama actual en México.

En nuestro país, aunque no con la intensidad que el problema lo amerita, desde hace tiempo se ha venido luchando por la erradicación del trabajo infantil, poniendo especial atención en el sector agrícola, donde actualmente es común el empleo de niños menores de catorce años de edad que día con día son sometidos a extenuantes jornadas de trabajo.

De acuerdo con cifras del INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), publicadas en diversos medios de comunicación, entre los que destaca el Diario “El Financiero”, existen tres millones, seiscientos mil niños trabajadores cuyas edades fluctúan entre los cinco y los diecisiete años de edad, lo que representa el doce punto cinco por ciento del total de la población mexicana de esa edad, siendo la gran mayoría niños, ya que se constituye por el sesenta y siete por ciento de la población infantil trabajadora, correspondiendo a las niñas el treinta y tres por ciento; de los menores que se encuentran incorporados al trabajo, el treinta y uno por ciento cuentan con menos de catorce años, consecuentemente su actividad productiva ni siquiera se encuentra regulada por la legislación correspondiente; destacando que de ellos cerca del treinta por ciento trabajan en el sector agrícola.

La población infantil trabajadora se concentra principalmente en las áreas menos urbanizadas del territorio nacional, donde por obvias razones la cantidad de menores trabajadores es superior a la de las ciudades, aproximadamente siete de cada diez menores trabajadores viven en zonas rurales.

Lejos de la inclusión paulatina de niños en actividades comunitarias o en labores familiares de autoconsumo, como parte de su integración a la vida adulta, cada vez es mayor el número de niños que participan en la producción formal mediante

el pago de un salario, subordinándose a las necesidades de las empresas que los contratan.

El crecimiento actual del trabajo infantil, obedece principalmente a dos circunstancias, el precario ingreso y las condiciones de trabajo de los jornaleros y la disponibilidad de menores como fuerza de trabajo barata, complementaria de la adulta y de reserva, aunado a la necesidad del núcleo familiar al que pertenecen por alcanzar mejores niveles de vida a través de un mayor ingreso económico mediante el desarrollo de actividades productivas por parte de los hijos, sin desconocer que en determinadas circunstancias se llega al extremo de condicionar el empleo de los adultos a la incorporación de los hijos al trabajo.

En el fenómeno anterior, existe relación directa entre el nivel de escolaridad alcanzado por el jefe de familia y la incidencia del trabajo infantil, es decir, a mayor escolaridad tiende a ser menor la incidencia; datos reveladores demuestran que en seis de cada diez familias donde existen menores de edad incorporados a la actividad productiva, el jefe de familia no alcanzó estudios de secundaria.

Informes de la UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), publicados en el Diario “El Financiero”, señalan que México ocupa el lugar 49 en el rubro correspondiente a la tasa de trabajo infantil en niños comprendidos entre los cinco y los catorce años de edad, siendo los Estados de Puebla, Jalisco y Guerrero los que ocupan los tres primeros lugares.

Ante la falta de información exacta en relación al empleo de los menores de edad, ya que no se contaba con información periódica y sistemática, en el año 2007 la Secretaría del Trabajo en coordinación con el INEGI y con el apoyo técnico de la UNICEF y de la Organización Internacional del Trabajo incorporó un módulo de medición del trabajo infantil en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, con la finalidad de obtener información sobre la incidencia del trabajo infantil en México, habiéndose determinado realizar estudios similares cada dos años, para estar en condiciones de comparar resultados y medir el impacto de las

políticas públicas diseñadas para prevenir y erradicar el trabajo infantil en nuestro país.

La Convención sobre los Derechos del Niño establece su derecho a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpezca su educación o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

Tratándose de menores con catorce años cumplidos o más, la legislación laboral en México establece la disposición señalada en el párrafo anterior, pero también contempla ciertas excepciones como cuando existe compatibilidad entre el trabajo y los estudios, reconociendo así la necesidad de muchas familias de que los hijos contribuyan al gasto familiar.

El trabajo de los menores, a pesar de encontrarse debidamente regulada por nuestra legislación laboral vigente, entendiéndose este por la actividad productiva o económica estructurada legalmente, incluyendo la legitimación de las relaciones laborales, también se viene desarrollando ampliamente en el sector informal donde se realizan actividades no reconocidas legalmente, en lo que bien podemos llamar economía sumergida, subterránea, oculta o irregular, con actividades que tanto pueden ser legales no declaradas al fisco o clandestinas como el comercio ambulante, o ilegales como el tráfico de drogas, la trata de personas y la prostitución, que generalmente no son consideradas en las estadísticas.

Dentro del sector informal se presenta el comercio ambulante que se desarrolla al margen del marco jurídico, donde prolifera la mano de obra de menores por no requerir de edad mínima para trabajar, permiso o certificado médico, requisitos obligatorios dentro del sector formal, siendo además difícil de combatir, ya que producen mano de obra barata e incluso gratuita, desarrollándose consecuentemente en condiciones precarias, sin ningún control de regulación en razón de que dichas actividades son realizadas al margen de la ley.

También constituye una realidad actual el trabajo de menores de edad en talleres familiares, en donde por cuestiones de necesidad económica, los hijos se subordinan a los padres o a otros ascendientes en una relación laboral al margen de la obligatoriedad de la ley.

Según su naturaleza, de acuerdo con información en “El trabajo infantil en México 1995-2002”, publicado por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), las formas en que se desarrolla el trabajo infantil son las siguientes:

- Trabajo en la calle: Con actividades tales como la venta ambulante, el aseo de calzado o de autos, espectáculos callejeros, recogedores de basura, mendicidad, etc., este tipo de trabajo expone a los menores de edad al medio urbano con sus consabidos riesgos.
- Trabajo doméstico: Sobre todo en el ámbito rural existen familias que por la necesidad económica envían a sus hijos a ganarse la vida en el hogar de sus patrones, constituyendo esta actividad la más difícil de detectar, estando expuestos los menores a muchos abusos de todas formas, por el hecho de encontrarse los menores desarraigados del entorno familiar.
- Trabajo forzoso o servil: Constituido por aquellos menores que son separados de sus familias por engaños o a la fuerza, o para saldar el pago de alguna deuda contraída por sus padres; estos menores realizan labores en calidad de esclavos, en todo tipo de labores agrícolas, mineras, industriales o domésticas.
- Explotación sexual: Constituida por verdaderas redes internacionales dedicadas a la pornografía y a la prostitución infantil.
- Trabajo en condiciones de especial peligrosidad física: Dentro del cual se encuentra el trabajo de menores en industrias como la del vidrio, la

cerámica, los fósforos y los pirotécnicos, la minería, el trabajo agrícola, la pesca submarina, etc.

El problema constituido por el trabajo infantil, se encuentra estrechamente vinculado con el entorno social, cultural y económico de cada país.

La sociedad civil mexicana, en torno al tema del trabajo infantil, la podemos agrupar bajo tres distintas posturas:

- La que considera que el trabajo infantil debe ser abolido, ya que las causas como la pobreza afectan directamente al menor y a sus familias propiciando problemas entre ellos.
- Los que defienden el derecho de los niños y niñas a trabajar, considerando el trabajo temprano por ser formativo-cooperativo, donde solo se condena la explotación.
- Los que sostienen que el trabajo infantil debe ser erradicado mediante un proceso en el que se involucre a todos los actores sociales, niños, niñas y sus familias, organizaciones sociales, académicas, sindicales y empresariales y los gobiernos, atacando las causas que lo propician como la pobreza, el escaso apoyo económico para la educación, la falta de empleos para los adultos, las desigualdades regionales y la exclusión social de grupos marginados.

Con la finalidad de atender las recomendaciones que en materia de trabajo de los menores lleva a cabo la Organización Internacional del Trabajo, México ha ratificado los principales convenios en materia de trabajo de los menores adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, cuyas normas son aplicadas únicamente en el sector formal laboral, ya que su aplicación en el ámbito informal resulta prácticamente imposible su aplicación por obvias razones.

La protección actual de los menores trabajadores es perfectible, sin dejar de reconocer que la estricta aplicación de la legislación en la materia produciría extraordinarios resultados para evitar la explotación laboral infantil, sin embargo,

en nuestro país nos encontramos lejos de alcanzar ese objetivo, enfrentándonos a restricciones en el sector formal para los menores entre catorce y dieciocho años y la no aplicabilidad de la ley en otras, entre las cuales podemos señalar el trabajo que desarrollan los menores denominados “cerillos”, cuya presencia es común en tiendas de autoservicio, cuya única remuneración la constituyen las propinas, sin derecho a percibir un salario, seguro social, vacaciones, capacitación, estabilidad en el empleo, etcétera, sin embargo, son obligados a usar uniforme que deben adquirir a su costa, además de exigirles puntualidad, obediencia, honestidad, etcétera, obligaciones que se encuentran debidamente contempladas por la legislación laboral, a pesar de que sus derechos y prerrogativas laborales legalmente establecidas no son respetadas.

Las normas internacionales con obligatoriedad en México son las correspondientes a los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, mismas que son debidamente ratificadas por el legislativo federal.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte, suscrito por México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, determina la soberanía legislativa de los países signatarios del Acuerdo, destacando que no se impondrán en territorio mexicano las disposiciones o principios del trabajo de menores de los Estados Unidos o de Canadá, pero éstos podrán exigir el cumplimiento de las leyes vigentes en México, siempre que sus correspondientes legislaciones tengan previstas condiciones semejantes.

Las circunstancias actuales hacen necesaria la existencia de un código del menor, de acuerdo con el sistema jurídico mexicano, con regímenes federal y estatales, su promulgación debería ser competencia federal en virtud de la importancia de la materia y para satisfacer la igualdad de condiciones para todos los menores en territorio nacional.

En conclusión, actualmente la Ley Federal del Trabajo establece disposiciones especiales para los menores que trabajan en México, sean mexicanos o extranjeros, con la finalidad de garantizar su seguridad, bienestar y acceso a la educación. Estas disposiciones son las siguientes:

- Solamente pueden trabajar los mayores de catorce años.
- Los menores de entre catorce y dieciséis años podrán trabajar si han terminado sus estudios de secundaria, de lo contrario, se requiere la autorización de la Inspección del Trabajo y contar con un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, además se requiere la autorización de los padres o del sindicato al que pertenezcan o de la Junta de Conciliación y Arbitraje o del inspector del trabajo o de la autoridad política.
- Tratándose de mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, se requiere haber terminado la secundaria y presentar un certificado médico.

La propia ley laboral establece restricciones en el trabajo para los menores de edad, tales como:

- Los menores de quince años no pueden trabajar en buques.
- Los menores de dieciocho años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros.
- Los menores de entre catorce y dieciséis años no pueden trabajar en cantinas, bares, en lugares donde se venda alcohol, ni en lugares de entretenimiento para adultos.
- Ningún menor de edad puede trabajar en lugares donde se ponga en riesgo su salud.
- La jornada máxima de trabajo para los menores de entre catorce y dieciséis años será de seis horas diarias y no pueden trabajar ni domingos, ni días festivos.

Los menores de edad, tendrán derecho a disfrutar cuando menos de dieciocho días de vacaciones pagadas al año.

#### **4.2. Alternativas.**

Como lo hemos venido señalando a lo largo del presente trabajo, en nuestro país se encuentra debidamente legislado el trabajo de los menores mediante normas

protectoras con alcances similares a los que cuentan legislaciones de otros países, siguiendo los lineamientos trazados por la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, el cumplimiento adecuado de las normas en materia de trabajo infantil deja mucho que desear por la falta de interés de las partes que en este tipo de relación intervienen y también por la deficiente infraestructura necesaria para hacerlas cumplir con que cuenta nuestro país, ya que por un lado, las autoridades de trabajo no cuentan con el presupuesto necesario para hacer cumplir las disposiciones legales establecidas y por otro el entendible interés de los patrones por obtener más ganancias con mínima inversión que por cuanto hace a la fuerza de trabajo resulta considerablemente más barato pagar mano de obra de menores de edad al margen de la ley, lo anterior, aunado al hecho que en la gran mayoría de las familias donde se presenta el fenómeno del trabajo infantil, lo hacen por la conveniencia de obtener un mayor ingreso familiar, motivo por el cual permiten que los menores presten sus servicios en condiciones al margen de la ley.

El panorama anteriormente descrito, obliga a las partes que intervienen en el problema que constituye el trabajo de los menores a realizar esfuerzos, cada una desde sus respectivos frentes a fin de evitar que se siga presentando sobre todo el trabajo de niños y niñas menores de catorce años por la sencilla razón de que no se encuentra legalizado, por tanto, bajo ninguna circunstancia debe tolerarse el trabajo infantil para los menores de catorce años de edad, y también del trabajo de menores de edad de entre catorce y dieciocho años, en cuyo caso aún cuando su desempeño laboral se encuentra regulado por la legislación laboral mexicana, es común que sean contratados para laborar sin que les sean respetadas las condiciones señaladas por la ley, es precisamente por ese motivo que para una adecuada incorporación de menores al trabajo se requiere la participación firme tanto de las autoridades en materia laboral, como de los patrones y de los mismos menores trabajadores y de quien legalmente los representa para que su desempeño laboral se de dentro del marco de la legalidad.

#### **4.2.1. Por parte de la autoridad en materia laboral.**

En nuestro país, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de los distintos órganos que la integran, la vigilancia y observación del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, consecuentemente, también le corresponde la estricta observancia de las normas relativas al trabajo de los menores contenidas en la vigente ley laboral, con la finalidad de evitar que sean violados los derechos laborales esenciales de los menores de edad, lo que suele suceder con mucha frecuencia, pero no solo esa es su obligación, por otro lado, está obligada a pugnar y proponer cada vez por mejores condiciones de trabajo para los menores trabajadores que legalmente están facultados para hacerlo y evitar que niños y niñas que legalmente están impedidos para trabajar sean objeto de abusos por gente sin escrúpulos que con la finalidad de ahorrarse el pago de un salario acorde a las labores a desempeñar utilizan sus servicios.

Pero lo señalado en el párrafo anterior no es la única obligación de la autoridad en materia laboral para con los menores trabajadores, también a través de la Inspección del Trabajo, debe vigilar que las condiciones establecidas en la legislación laboral sea cumplida al pie de la letra en los establecimientos donde laboran menores de catorce a dieciocho años de edad.

Respecto al trabajo de los menores, hay quienes sostienen la necesidad de crear un auténtico Código de Trabajo del Menor, sin embargo, consideramos que esa no es la solución al problema que padecen, ya que la Ley Federal del Trabajo regula las condiciones de trabajo que deben prevalecer tratándose de menores trabajadores, en su carácter de ordenamiento legal que regula las relaciones laborales existentes entre los trabajadores y los patrones, por tanto, crear un diverso ordenamiento para regular las condiciones en que se deba prestar el trabajo por parte de los menores de edad, nos llevaría a la interrogante de preguntarnos si ha de existir un Código de Trabajo del Menor, también se marcaría la pauta para la existencia de ordenamientos legales en materia de trabajo de las mujeres, del trabajo doméstico, de los deportistas, etcétera, lo que nos llevaría a crear un sinnúmero de ordenamientos, cuando la manera como se

encuentran planteados en la Ley Federal del Trabajo es más práctica y contiene en cada capítulo correspondiente las particularidades de la manera como debe prestarse cada tipo de trabajo.

La Inspección en el trabajo, como órgano dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la instancia adecuada para vigilar en las empresas y establecimientos que se cumplan estrictamente las normas legales en materia laboral, dentro de las cuales se encuentran las correspondientes al trabajo de los menores y reportar de inmediato cualquier violación a las mismas para que se actúe en consecuencia con la finalidad de subsanarlas.

En materia de sanciones, nuestra legislación laboral vigente, en su Artículo 995 señala respecto al trabajo de los menores lo siguiente:

- “Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de **los menores**, se le impondrá multa por el equivalente de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general, calculado en los términos del Artículo 992”

Sin embargo, debido a la falta de una enérgica vigilancia del cumplimiento de las normas establecidas en materia del trabajo de los menores por parte de la Inspección del Trabajo, hace difícil detectar irregularidades cometidas por los patrones y cuando son detectadas, las multas establecidas señaladas anteriormente resultan tan sencillas de pagarse por el monto de las mismas, que los patrones reinciden con frecuencia en violaciones, motivo por el cual urge la necesidad de implantar medidas más drásticas, dentro de las cuales podría considerarse importantes incrementos en el monto de las multas o suspensión temporal o definitiva de actividades, con enérgicos mecanismos de vigilancia y control tendentes a evitar bajo cualquier circunstancia el trabajo de niños menores de catorce años y el cumplimiento de las condiciones mínimas legales en que debe realizarse el trabajo de los menores.

A través del tiempo, en nuestro país la legislación laboral con respecto al trabajo infantil y de los menores ha enfrentado varios problemas, tales como:

- La incapacidad del gobierno y el Estado para hacer cumplir la Ley.
- La falta de compromisos serios en cuanto a las políticas públicas y del gasto asignado al cumplimiento de los derechos de los niños.
- La carencia de un marco jurídico que permita la reforma de instituciones públicas encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos consignados en el mismo marco legal.

Actualmente, en nuestro país las instituciones y los programas no se han adaptado a la realidad del trabajo infantil, puesto que se carece de los recursos e instrumentos necesarios para la construcción de una política integral que permita el avance en la erradicación del trabajo infantil. La aplicación de normas y su vigilancia respecto al trabajo infantil, debemos aceptar que ha fracasado, dejando evidencia el hecho de que el trabajo infantil no se erradica por decreto, es producto de múltiples factores estructurales como la pobreza y el subdesarrollo.

Sin embargo, con la voluntad del Estado y asignando un presupuesto adecuado al alcance de sus objetivos podrá permitirse un estricto seguimiento en la vigilancia y supervisión de la ley a fin de evitar violaciones en la normatividad destinada al trabajo de los niños, tendente a erradicar el trabajo de los menores de catorce años y hacer cumplir la normatividad tratándose de los menores de edad de catorce a dieciséis años.

#### **4.2.2. Por parte de los Partidos Políticos.**

Los Partidos Políticos, no han permanecido ajenos al problema; al efecto, tenemos que en el proyecto del Partido Acción Nacional de reforma a la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de evitar el trabajo de niños menores de catorce años, se contempla tipificar como delito la contratación de niños y niñas menores de catorce años de edad, fuera del círculo familiar, con penas que incluso puedan ser de prisión de uno a cuatro años y multas de doscientos cincuenta a cinco mil veces el salario mínimo general.

El Artículo 175 del proyecto, de fecha 18 de marzo de 2010, mismo que aparece en la página del Partido de Acción Nacional, publicado en internet, señala que queda prohibida la utilización en el trabajo de los menores de dieciséis años en:

- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- Trabajos subterráneos o submarinos.
- Labores peligrosas e insalubres.
- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- Los demás que determinen las leyes.

En caso de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años; los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años se les cubrirá una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

El proyecto dispone que al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores, se le impondrá una multa equivalente de cincuenta a dos mil quinientas veces el salario mínimo general.

Lo anterior, constituye en verdad un buen avance en la regulación del trabajo de los menores y, a pesar de que el proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo del Partido Acción Nacional, desde nuestro particular punto de vista no resulta del todo benéfico para la clase trabajadora, en especial las propuestas de modificación de las normas en materia de trabajo infantil, constituyen realmente un avance, aunque de aprobarse, para que se constituya un real beneficio, será

necesario que su cumplimiento sea estrictamente vigilado por las autoridades correspondientes.

Por otro lado, el proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo del Partido Revolucionario Institucional en materia de trabajo de los menores, publicado en la página de internet del propio Partido Revolucionario Institucional, son las siguientes:

- “Art. 173.- El trabajo de menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”.
- “Art. 173 bis.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social .en coordinación con las autoridades del trabajo en las Entidades Federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil, salvo en los casos previstos en esta Ley”.
- “Art. 174.- Los trabajadores sujetos al presente capítulo, independientemente de contar con la autorización de ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene a Inspección del Trabajo. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.
- “Art. 180 bis.- Toda persona física o moral que utilice los servicios de menores en contravención a las normas establecidas en la presente Ley, serán sancionados de conformidad con lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley y cualquier persona podrá hacer las denuncias penales correspondientes”.

Notamos que el proyecto del Partido Revolucionario Institucional propone la creación de dos nuevos Artículos, el 173 “bis” y el 180 “bis”, mismos que están destinados a combatir el trabajo infantil con la intención de erradicarlo y las sanciones contra la violación de las normas del trabajo de los menores serán sancionadas, pudiendo hacer la denuncia cualquier persona.

Lo anterior, constituye el esfuerzo de los partidos políticos por erradicar el trabajo infantil y mejorar las condiciones de trabajo de los menores de catorce a dieciséis años que se encuentra regulado por la legislación laboral actual, para lo cual es conveniente se implementen sanciones más drásticas por su incumplimiento, mismas que como habrá de notarse, por cuanto al Partido Acción Nacional, propone sanciones tales como tipificar como delito la contratación de niños y niñas menores de catorce años de edad, con penas inclusive de prisión y multas que puedan ir de cincuenta a cinco mil veces el salario mínimo general; así pues, consideramos que para una autentica reforma laboral que beneficie realmente a los menores trabajadores, deberán considerarse aquellas propuestas de todos los sectores involucrados, que beneficien a este sector de la población laboral.

Complementando lo anterior, en la Página de Internet, destinada a las iniciativas turnadas a Comisiones, de la LXI Legislatura al Congreso de la Unión, aparecen diversas Iniciativas de Ley, presentadas por varios Diputados, que se relacionan con el trabajo de los menores de edad, entre las cuales, consideramos destacan las siguientes:

Proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, presentada el 25 de noviembre de 2010 por la Diputada María de Jesús Aguirre Maldonado del Partido Revolucionario Institucional:

- “Incrementar la edad mínima para trabajar de catorce a dieciséis años.
- Establecer que los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo”.

Proyecto de decreto que reforma los Artículos 179, 180 y 995 de la Ley Federal del Trabajo, presentada el 15 de diciembre de 2010 por el Diputado David Hernández Pérez, del Partido Revolucionario Institucional:

- “Otorgar a los menores de dieciséis años un periodo anual de vacaciones pagadas de veinticinco días laborables cuando acrediten ante el Patrón y la Inspección del Trabajo, que se encuentran estudiando.  
Obligar a los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años a proporcionar a las autoridades del trabajo, un informe anual, además de los que soliciten.  
Aumentar el monto de la multa que se le impondrá al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores.”

Proyecto de decreto que reforma el Artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, presentada el 17 de febrero de 2011 por el Diputado José del Pilar Córdova Hernández, del Partido Revolucionario Institucional:

- “Incrementar el rango de “3 a 155” al de “100 a 200” veces el salario mínimo general, por concepto de multa al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores”.

Proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, presentada el 24 de marzo de 2011 por el Diputado Eduardo Ledesma Romo, del Partido Verde Ecologista Mexicano:

- “Actualizar la expresión “educación obligatoria” por “educación básica obligatoria”.  
Prohibir a los patrones utilizar el trabajo de niños y niñas menores de catorce años y en caso de violar esta disposición se les impondrá prisión de seis meses a cuatro años y multa de doscientos cincuenta a tres mil veces el salario mínimo general.  
Prohibir la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años, en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato”.

Proyecto de decreto que reforma los Artículos 175, 176 y 180 de la Ley Federal del Trabajo, presentada el 5 de abril de 2011 por la Diputada María de Jesús Aguirre Maldonado, del Partido Revolucionario Institucional:

- “Prohibir la utilización de menores de dieciséis años en trabajos nocturnos industriales.

Facultar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para expedir los reglamentos que determinen este tipo de trabajos, así como para inspeccionar el trabajo y vigilar su cumplimiento.

Otorgar incentivos y apoyos necesarios por parte de los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años para que cumplan con sus programas escolares”.

Como podrá advertirse, tampoco es ajena la intención de los legisladores federales para mejorar las condiciones laborales de los menores de edad, lo que consideramos una obligación prioritaria de todos los mexicanos, ya que son precisamente los menores de edad los que representan el futuro de México.

#### **4. 2.3. Por parte de los Patrones.**

Los patrones, trátase de personas físicas o morales, o de quien los represente en la empresa, establecimiento o negocio, como objetivo fundamental, propio de la naturaleza de sus objetivos, se preocupan por obtener mayores ganancias con la mínima inversión, situación que en muchas ocasiones, con ese afán, los lleva a prescindir del trabajo formal de adultos para el alcance de sus objetivos, contratando a menores de edad legalmente autorizados por la ley para trabajar, e inclusive a niños menores de catorce años para quienes se encuentra terminantemente prohibido realizar tareas laborales, ya que este tipo de trabajadores les representa el pago de salarios muy inferiores a los mínimos establecidos, sin respetar las jornadas de trabajo legalmente contempladas por la Ley y sin proporcionarles ni las prestaciones a que cualquier trabajador tiene derecho, tales como días de descanso, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, ni el amparo de la seguridad social, ya que regularmente este tipo de trabajo no son contratados dentro del marco de las garantías señaladas por la ley.

No obstante, los patrones deben tener consciencia, visto el problema desde el punto de vista de su interés particular, en su carácter de empleadores, que contratar niños para quienes desarrollar cualquier actividad laboral se encuentra terminantemente prohibido, o de menores de edad de catorce a dieciséis años al margen de la ley, puede por su imprudencia acarrearles serios problemas, no solo por el hecho de que sean sorprendidos por inspectores del trabajo y se hagan merecedores a la imposición de sanciones, sino por otro riesgo mayor y tal vez más importante, mismo que consiste en la posibilidad de que esos menores de edad, al prestar sus servicios al margen de la ley, no cuentan con los más elementales derechos laborales, entre los cuales el beneficio que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que existe el riesgo permanentemente latente de que en el desarrollo de las actividades encomendadas lleguen a sufrir algún accidente que sea calificado como de trabajo, que pueda costarles desde una incapacidad hasta en tanto se restablecen, hasta una pensión por muerte a sus beneficiarios de llegar a suceder este lamentable hecho, o una pensión parcial o total permanente, según sea el caso, por la pérdida o daño permanente de algún órgano o miembro del cuerpo humano, con los consabidos problemas que esto representa y que a la larga, con la intervención del Seguro Social para fincarle al patrón los Capitales Constitutivos correspondientes, le resulta mucho más costoso que cubrir las cuotas que le corresponden para mantener a estos empleados al amparo de la ley; situación que no es exclusiva de los menores de edad, ya que en muchas ocasiones se vuelve práctica constante la omisión patronal de dar de alta a sus trabajadores ante el Seguro Social, para que sea éste organismo quien responda ante cualquier contingencia, brindándoles a los trabajadores y a sus beneficiarios las prerrogativas consignadas en la propia Ley del Seguro Social.

Así pues, haciendo conciencia de la trascendencia que puede representar para los patrones las omisiones señaladas en el párrafo anterior, viendo el problema desde la perspectiva de su interés particular, resulta realmente un beneficio para ellos llevar a cabo la contratación del personal respetando las disposiciones legalmente establecidas, lo que redundará en su tranquilidad, ya que si ben es cierto que con esto tendrían que invertir más, a la larga será no solo en su

beneficio, sino también de los trabajadores a su servicio, incluyendo los menores de edad.

Es por eso que las autoridades laborales y el propio Instituto Mexicano del Seguro Social deben realizar amplias y permanentes campañas de concientización entre el sector patronal para evitar el trabajo al margen de la ley, lo que redundaría no solo como ya lo hemos señalado en beneficios para los patrones, sino también para los trabajadores y su núcleo familiar.

#### **4.2.4. Por parte de los propios trabajadores o de quien los representa.**

Para que el trabajo infantil sea realmente erradicado en nuestro país, y el de los menores de catorce a dieciocho años sea desarrollado dentro del marco de la ley, debe existir la participación comprometida y conjunta de los actores que intervienen, gobierno, patrones y obviamente, los menores trabajadores a través de sus representantes legales; ya hemos analizado cual sería la actuación de los dos primeros, por cuanto a los niños y a los menores trabajadores, deberán concientizarlos mediante mecanismos que desalienten la práctica y proliferación de este tipo de trabajo.

En la actualidad, existen en todo el país beneficios que otorga el Estado, mismos que enfocados a este problema, pueden aportar considerables beneficios, como son las becas que tanto el Gobierno Federal, como el de los Estados otorgan a niños y jóvenes estudiantes, desde la primaria, hasta los estudios universitarios a nivel licenciatura, por las cuales se otorga cierta cantidad de dinero a los menores que se encuentran estudiando dentro del sistema educativo nacional y aunque no entregan una gran cantidad de dinero, consisten en una importante ayuda para solventar las más apremiantes necesidades económicas de las familias cuyo nivel económico es bajo, por la falta de oportunidades de trabajo bien remunerado de los padres, lo que casi en la mayoría de las ocasiones viene aparejado con un muy bajo nivel de estudios de quienes encabezan dichas familias.

Así pues, las becas de estudios para los menores de edad, si bien, como ya lo señalamos, no resuelven la situación económica familiar, representan una importante ayuda a la economía familiar, debiendo reconocer que el trabajo de los menores de edad no está de ninguna manera bien remunerado y, además les quita gran parte del tiempo, cuando lo más recomendable es que su tiempo lo dediquen a actividades propias de su edad, tales como el estudio y la practica constante de ejercicio, como debe ser, para alcanzar un óptimo desarrollo físico y mental que les permita enfrentar el futuro con las herramientas necesarias para alcanzar una vida digna en todos los aspectos, sin olvidar que ellos serán en su momento también cabeza de familia.

Afortunadamente las becas a que nos referimos, no hay que crearlas, ya están a la disposición de la población, lo único que hace falta es que los padres de familia entiendan el gran beneficio que se ofrece y actúen en consecuencia, lo que evitaría en gran medida el trabajo infantil, con sus consabidas consecuencias negativas.

Con programas como el señalado en párrafos anteriores, no solo se desalienta la proliferación del trabajo de los niños, sino también de los menores de catorce a dieciocho años, lo único que falta es que los padres de familia en esas condiciones se convenzan de esos beneficios y actúen en consecuencia.

Por otro lado, tratándose de menores de catorce a dieciséis años, los padres o representantes legales de los menores de edad, en los casos en que por la situación económica familiar no les quede otra alternativa más que los menores trabajen, deberá ser obligación de dichos padres o representantes legales del menor, que la relación laboral no se de al margen de la ley, donde los menores no cuentan con el amparo ni la protección legal necesaria, dejándolos en riesgo inminente para su integridad, al carecer de los mecanismos de la seguridad social, motivo por el cual los padres o representantes legales deberán garantizar que si su hijo se ve obligado a prestar sus servicios para algún patrón, lo haga con la consabida autorización dentro del marco legal y sus condiciones laborales sean íntegramente respetadas, tales como horario de trabajo, descansos diario dentro de su jornada semanal, vacaciones y la capacitación

necesaria para desarrollar las actividades laborales que les sean encomendadas.

Consideramos que al momento en que cada una de las partes, gobierno, patrones y menores trabajadores a través de sus representantes legales, al margen de sus encontrados intereses particulares, interactúen de manera coordinada para la erradicación del trabajo infantil y el desarrollo laboral de los menores de catorce a dieciocho años dentro del marco de la ley, habrán de lograrse resultados altamente positivos, permitiendo de esta manera generaciones de mexicanos que con una mejor preparación habrán de enfrentar de manera digna el futuro para su propio beneficio, el de la sociedad y el de nuestro país.

Finalmente, no podemos dejar de señalar que en la erradicación del trabajo infantil y el de los menores de edad al margen de la ley, aunque las partes interesadas ya las hemos señalado anteriormente, corresponde a todos los mexicanos vigilar que el marco legal en que se encuentra autorizado para desarrollar el trabajo de los menores de edad, sea plenamente respetado, quedando obligados todos a denunciar a todos aquellos voraces patrones que empleen niños en sus actividades productivas o menores de edad al margen de la ley, para que sean sancionados conforme a derecho y de esta manera desalentar esa práctica criminal.

#### **4.3. Jurisprudencia.**

En el campo de la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos encontramos con que es verdaderamente muy escasa la existente en materia de trabajo infantil y de los menores de edad, debido a que la legislación contemplada tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como por la vigente Ley Federal del Trabajo es clara y precisa y consideramos que no hay duda en cuanto a su interpretación, sin embargo, dentro de la escasez señalada, nos encontramos una correspondiente al Estado de Colima, misma que bajo el número de registro 20776 localizada en la Novena

Época, emitida por el Pleno, que aparece a página 1292 del Tomo XXVII del Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al mes de febrero de 2008, con el rubro “Acción de inconstitucionalidad 11/2005, Procurador general de la República”, cuyo ponente es el Ministro Sergio A. Valls Hernández y la Secretaria Laura García Velasco, señala:

- “Acción de inconstitucionalidad. Los Artículos 23, fracción VII, 24 y 37, fracciones IV y V, de la Ley para regular la venta y consumo de bebidas alcohólicas en el Estado de Colima, reformada mediante Decreto publicado en el Periódico Oficial de la Entidad el 30 de abril de 2005, al establecer que los menores de dieciocho años no podrán laborar en establecimientos dedicados a la venta, comercialización, distribución y promoción de bebidas alcohólicas, no transgreden los Artículos 5º, 16, 73, fracción X, 123 apartado “A”, 124 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”.

La intención del contenido de la Tesis de Jurisprudencia anterior, misma que aparece en la pagina <http://suprema.corte.vlex.com.mx>, pretende limitar el trabajo en ese tipo de establecimientos para los menores de dieciocho años, a pesar de que el Artículo 175, apartado I), inciso a) establece que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y lo amplía hasta los menores de dieciocho años, tal y como lo dispone el mismo precepto legal en su Apartado II) al señalar que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales, sin que con ello se vulnere de ninguna manera la disposición contenida en el Artículo 5º. Constitucional, referente a la garantía del derecho al trabajo.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** El grave problema de la emigración de mexicanos a los Estados Unidos de Norteamérica es un alto porcentaje, es con la finalidad de obtener empleo para alcanzar mejores niveles de vida, a pesar de los riesgos que se corren al ingresar como ilegales a ese país, cuando conforme al marco legal que nos rige, el derecho al trabajo es una garantía individual consagrada en nuestra Constitución Política, motivo por el cual el Estado está obligado a crear empleos, para lo cual es necesario fomentar la inversión interna que lo haga posible y no rehuir de esa responsabilidad.

**Segunda.-** Los apartados “A” y “B” del Artículo 123 de nuestra Constitución Política dan la impresión de que en México existen dos clases de trabajadores, consideramos que ambos apartados deberían fusionarse para dar tratamiento similar a todos los trabajadores de México, sin distinción de ningún tipo, con lo cual los denominados “burócratas” alcanzarían plenos derechos laborales.

**Tercera.-** Los menores trabajadores de entre catorce y dieciocho años y también los adultos con frecuencia son violentados en sus derechos laborales por sus patrones al omitir de manera irresponsable darlos de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, con la intención de ahorrarse el pago correspondiente a las cuotas obrero patronales, sin reparar en las consecuencias que esta omisión puede traer aparejada, como algún accidente de trabajo que lo limite permanente o totalmente para la actividad laboral por el resto de su vida o en el peor de los casos la muerte del trabajador, consecuencias que pueden ser atendidas debidamente por el Seguro Social en caso de que lleguen a suceder, otorgándoles las prestaciones a que haya lugar, desde una incapacidad para el trabajo, hasta una pensión por viudez y orfandad o de ascendientes, pasando por las pensiones totales o parciales permanentes a consecuencia de accidentes de trabajo, quedando protegido además del propio trabajador, su núcleo familiar; motivo por el cual el Instituto Mexicano del Seguro Social con sustento en la propia Ley del Seguro Social debe implementar estrictos y

rigurosos controles de altas de trabajadores, realizando permanentemente trabajo de campo en todas las empresas y establecimientos para verificar que todos los trabajadores se encuentren asegurados, lo que repercutirá en tranquilidad tanto para los patrones como para los trabajadores.

**Cuarta.-** Consideramos que no es correcto el hecho de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentren integradas de manera tripartita y dependan del Ejecutivo Federal, ya que propicia que en ocasiones se dicten resoluciones laborales de manera tendenciosa con la finalidad de beneficiar a la parte que más convenga políticamente; además, de quienes las integran, es decir, los Representantes del Gobierno, del Capital y del Trabajo, solo el primero legalmente debe contar para su función con Título de Licenciado en Derecho y tener experiencia en la materia, mientras que a los Representantes del Capital y del Trabajo no se les requiere estudios de licenciatura y por tanto regularmente no son conocedores de la materia laboral y, en su actuación, de manera conjunta con el Representante del Gobierno deben votar las resoluciones definitivas, llamados laudos, en los que regularmente el Representante cuyo interés resulte favorecido se adhiere al voto del Representante del Gobierno, sin analizar el fondo de la resolución, ya que estas se toman por mayoría de votos. Para evitar esta práctica, consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberían convertirse en auténticos tribunales del trabajo dependientes del poder judicial en donde los conflictos laborales se resuelvan por un Juez experto en la materia.

**Quinta.-** En México existe la prohibición para desempeñar cualquier actividad laboral tratándose de menores de catorce años, asimismo existen sanciones para los patrones que violen esa disposición, sin embargo a pesar de eso, es común el empleo de menores de catorce años, razón por la cual las Autoridades del Trabajo deberán verificar de manera eficaz y permanente que en las empresas y establecimientos no se de esa práctica ilegal; por otro lado, las sanciones deberán establecerse de acuerdo a la irregularidad que se cometa y señalarse claramente los mecanismos para imponer sanciones, ya que actualmente el Artículo 995 de la Ley Federal de Trabajo señala que a los “patrones que violen

las normas que regulan el trabajo infantil se sancionaran únicamente con una multa que va de tres a ciento cincuenta y cinco salarios mínimos”.

**Sexta.-** La vigente Ley Laboral contempla el Marco Legal dentro del cual podrá autorizarse la actividad laboral a menores de edad comprendidos entre los catorce y los dieciséis años de edad, sin que en la práctica existan efectivos mecanismos de control para velar su cumplimiento, motivo por el cual consideramos que las propias Autoridades Laborales deberán implementar verdaderos mecanismos de control de las empresas y establecimientos para verificar si efectivamente esos menores laboran al amparo de la legalidad, si cuentan con el certificado médico que acredite que cuentan con las aptitudes suficientes para trabajar y si son respetados íntegramente sus derechos laborales tales como jornada máxima de 6 horas, descansos durante su jornada, descanso semanal, vacaciones de cuando menos dieciocho días al año en términos de lo dispuesto por el Artículo 17 de la propia Ley Federal del Trabajo y sobre todo las actividades que desempeñan.

**Séptima.-** La disposición contenida en el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que los menores entre catorce y dieciséis años solo podrá laborar si tienen concluida su educación obligatoria, consideramos es acertada; sin embargo, más adelante el mismo precepto legal señala que será aplicada esa medida salvo que la autoridad lo apruebe cuando exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo; al respecto, compartimos ampliamente la primera parte del precepto legal en comento, no así la segunda, consideramos que la norma debe ser inflexible en exigir a esos menores haber concluido sus estudios de educación obligatoria para poder laborar.

**Octava.-** La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 180 establece las obligaciones de los patrones que cuenten con los servicios de menores de dieciséis años y en sus cinco fracciones refiere el certificado médico de aptitud para el trabajo, llevar un registro de inspección especial señalando los datos personales y las condiciones de trabajo del menor, la distribución del tiempo de la jornada a fin de facilitar la actividad escolar, brindar capacitación y proporcionar informes que requiera la autoridad de trabajo, omitiendo una cuestión de mucha importancia

como es el hecho de dar de alta a esos menores trabajadores en el Régimen obligatorio del Seguro Social, pues consideramos que es de gran relevancia que queden protegidos en el trabajo dentro del régimen de seguridad social y que el precepto legal en comento lo contemple.

**Novena.-** La edad mínima para poder trabajar que establece el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo es de quince años, con excepción de los empleos que representen un peligro para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores en los que la edad mínima de admisión deberá ser de dieciocho años, aunque el ideal de dicho organismo internacional es que los menores de dieciocho años no desempeñen actividades laborales. Nuestro país como integrante de la Organización Internacional del Trabajo, consideramos debería adoptar ese criterio en el sentido de que la edad mínima para el trabajo sea de quince años de edad, en que los menores ya cuentan con mayor madurez, siguiendo el ejemplo de diversos países también integrantes de esa organización que han adoptado esa edad como mínima para el ingreso a la actividad laboral.

**Décima.-** En nuestro país actualmente, a pesar de la legislación existente y las medidas para combatir el trabajo infantil, éste no ha logrado disminuirse, por el contrario, va en aumento, tal vez por la escasa vigilancia por parte de las autoridades laborales para evitarlo, aunado al incremento de la pobreza, lo que obliga a que los integrantes mas pequeños de cada vez más familias tengan que trabajar para apoyar a la economía familiar, por tanto, sugerimos que considerando los bajos salarios que perciben los menores de edad que tienen la imperiosa necesidad de trabajar, bien podrían continuar sus estudios percibiendo becas otorgadas tanto por el gobierno, como por diversas instituciones privadas a fin de desalentar el trabajo infantil, fomentar el estudio y aliviar un tanto la economía familiar.

**Décima primera.-** La erradicación del trabajo infantil no se da por decreto ni por voluntad de la autoridad laboral, en nuestro país, la sociedad civil ha adoptado diversas posturas en relación al problema que hace mas difícil su erradicación, así tenemos que un amplio sector de la población ve con agrado la incorporación de los menores de edad a la actividad productiva, por atribuirle al trabajo infantil un

carácter formativo-cooperativo, posición que en lo particular no compartimos, la vida va por etapas y cuando se es menor de edad, se está en una etapa formativa para enfrentar la vida adulta con las herramientas necesarias para poder desempeñar el trabajo para el cual se haya preparado y así alcanzar una vida digna.

**Décima segunda.-** Considerando la proliferación del trabajo infantil y el empleo de menores de entre catorce y dieciséis años al margen de la ley, hay quienes sostienen la necesidad de crear un “Código del Menor”, para regular el cumplimiento de las condiciones laborales para los menores dentro del territorio nacional; al respecto, consideramos que efectivamente se requiere la existencia de un ordenamiento que regule esa actividad laboral, pero no a manera de Código, sino como un ordenamiento reglamentario del Título Quinto “Bis” de la Ley Federal del Trabajo, referente precisamente al trabajo de los menores, ya que la propia Ley Laboral regula las condiciones generales en que se dan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones y crear un ordenamiento con la misma jerarquía nos llevaría al extremo de que en un momento dado las mujeres, los trabajadores domésticos, etcétera también pretendieran crear su propia legislación con la misma jerarquía que la Ley Federal del Trabajo.

**Décima tercera.-** La sanción prevista por el Artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo para quien viole las normas relativas al trabajo de los menores consistente en multa de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general no es de ninguna manera lo suficientemente enérgica para corregir a los patrones que las violen, propiciando con ello la repetición constante de dicha falta, motivo por el cual dichas sanciones deberían ser mucho más drásticas y ejemplares para evitar su reincidencia.

**Décima cuarta.-** Una acertada medida para evitar la proliferación del trabajo infantil de menores de catorce años, la constituye el proyecto del Partido de Acción Nacional para reformar la vigente Ley Federal del Trabajo, al proponer tipificar como delito la contratación de menores de catorce años, imponiendo

sanciones que van de uno a cuatro años de prisión y multas que van de doscientos cincuenta a cinco mil veces el salario mínimo general.

**Décima quinta.-** Otro de los aspectos positivos del proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo que propone el Partido de Acción Nacional es el incremento de las multas a los patronos que violen las normas que rigen el trabajo de los menores que actualmente son de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general y la propuesta es el incremento de esa multa de cincuenta a dos mil quinientos veces el salario mínimo general, iniciativa que vemos con agrado.

**Décima sexta.-** Deberán fomentarse y ampliarse los esquemas de Becas para estudiantes que otorgan tanto el gobierno, como diversas instituciones privadas, con la finalidad de desalentar el trabajo infantil, permitiendo enfocar el tiempo de los menores a su formación académica.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS:

- 1.- ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. La necesidad económica del trabajo de menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia, Edit. Orlando Cárdenas. México, 1990
- 2.- BAEZ CASAS, Laura Larissa. Curso de Derecho del Trabajo, 2ª. Edición, Edit. Pac, S. A., México, 1989
- 3.- BARRAGAN RODRIGUEZ, Juan. Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista, Tomo I, México, 1946
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS. Miguel. Derecho del Trabajo, 1ª. Edición Edit. Oxford, México, 2000
- 5.- BORREL NAVARRO, Miguel. Ley Federal del Trabajo comentada. Editorial Harla, México, 2010
- 6.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, México, 1985
- 7.- BRONOWSKY, Jacob y BRUCE, Mazlish. La Revolución Industrial, Edit. UNAM, México, 1985
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, 2001
- 9.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Edit. Esfinge, México, 2000
- 10.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Edit. Esfinge, México, 2001

- 11.- CUE CÁNOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México 1521-1854, Editorial Trillas, 8a. Edición
- 12.- CHARIS GOMEZ, Roberto. Estudio del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 2005
- 13.- DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1998
- 14.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, 7ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1997
- 15.- DAVALOS MORALES, José. Derechos de los Menores Trabajadores, Edit. Porrúa, México, 1998
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, 5ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 2009
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Edit. Porrúa, México, 2005
- 18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Edit. Porrúa, México, 1993
- 19.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima sexta edición, Edit. Porrúa, México, 2005
- 20.- FLORIS MARGADANT, Guillermo. Derecho Romano, 8ª. Edición, Edit. Esfinge, México, 1986
- 21.- GARCIA MENDEZ, Emilio. Infancia y adolescencia de los derechos y de la justicia. Segunda edición, Edit. Fontamara, México 2001

- 22.- GARELLI y SAURENON. El Trabajo bajo los Primeros Estados. Editorial Grijalbo, Barcelona, España, 1974.
- 23.- GUERRERO EUQUERIO, L. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo octava edición, Edit. Porrúa, México, 1994
- 24.- KENNET TURNER, John. México Bárbaro. Tercera edición, Edit. Quinto Sol, México, 1989
- 25.- MADRID ESPINOZA, Alfonso. Introducción a la Filosofía del Derecho. Edit. Fontamara, México, 2001
- 26.- MARTINEZ VIVOT, Julio J. Los menores y las mujeres en el Derecho del Trabajo, Edit. Astrea, México, 2003
- 27.- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Tecnos, Madrid, España, 2001
- 28.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, México, 1976
- 29.- OLMEDA, Mauro. El desarrollo de la Sociedad Mexicana. Edit. Mauro Olmeda, Madrid, España, 1969
- 30.- ROBLES BERLANGA, Francisco. Estudio de niñas, niños y adolescentes trabajadores en 100 ciudades, DIF México y UNICEF. México, 1999
- 31.- PICONTO NOVALES, Teresa. La protección de la infancia (Aspectos Sociales y Jurídicos), Edit. EJIDO, México, 2002
- 32.- SOTO CEBRON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Editorial Trillas, México, 2007

- 33.- TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808 – 1982, Editorial Porrúa, 11ª. Edición, México, 1982
- 34.- TENOPALA MENDIZABAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, México, 2004
- 35.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Edit. Porrúa, México, 1986
- 36.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1995
- 37.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social, Edit. Porrúa, México, 1988
- 38.- VILLORO, Luis. La Revolución de Independencia. Historia General de México, Tomo I. El Colegio de México, 3ª. Edición, México, 1981
- 39.- ZAVALA FLORES. Norma Miriam. Historia de las Ideas Políticas y Económicas. Segunda edición, Edit. Fondo de Cultura Económica, México, 1991

#### **PUBLICACIONES Y REVISTAS VARIAS**

- 40.- BECERRA MILLAN Abigaíl. Trabajo Infantil en México. Publicado por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la LIX Legislatura de la Cámara de Diputados, México, julio de 2005
- 41.- CHAVEZ OROZCO, Luis. Historia Social y Económica de México. Texto publicado por la Revista Historia y Sociedad, México, 1966
- 42.- INEGI. El Trabajo Infantil en México 1995-2002, México, 2004
- 43.- Revista "Lux" No. 26, Sindicato Mexicano de Electricistas, 2009

## **LEGISLACION**

44.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

45.- Ley Federal del Trabajo.