



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

245
383

LA PROTECCION JURIDICA DE LOS MENORES TRABAJADORES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ANDREA SANCHEZ GUZMAN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

LA PROTECCION JURIDICA DE LOS MENORES TRABAJADORES

INTRODUCCION

CAPITULO I

EL ARTICULO 123, FRACCION III, APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

- 1.1.- Debates Legislativos
- 1.2.- Texto de la Fracción III, Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución de 1917.
- 1.3.- Reformas y Adiciones que ha sufrido la Fracción III del Artículo 123, Apartado "A" de 1917 a 1982; Criterios Legislativos que las apoyan.

CAPITULO II

EL DERECHO INTERNACIONAL EN LA PROTECCION DE LOS MENORES TRABAJADORES.

- 2.1.- Código Internacional del Trabajo
 - 2.1.1.- Antecedentes
 - 2.1.2.- El Trabajo de los Menores
- 2.2.- Convenios y Recomendaciones sobre el Trabajo de los Menores.
- 2.3.- El Trabajo de los Menores en México.

CAPITULO III

EL MENOR Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 3.1.- La edad mínima de admisión al Trabajo.
- 3.2.- Requisitos para la formación de la relación del trabajo.
- 3.3.- La Personalidad del Menor.
- 3.4.- La Jornada del Trabajo del Menor y la prohibición a la jornada extraordinaria.
- 3.5.- Las vacaciones del Menor.
- 3.6.- Los Trabajos prohibidos a los Menores.
- 3.7.- El Trabajo de los Menores de 18 años.
- 3.8.- Obligaciones específicas de los Patrones.

CAPITULO IV

PROYECTOS LABORALES PARA LOS MENORES TRABAJADORES- SEGUN CRITERIOS DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

- 4.1.- Adiciones a los Artículos 173 y 180 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.2.- La necesidad de legislar para los menores de 14 años que prestan sus servicios personales subordinados.
- 4.3.- Protección de los Menores en la prestación de sus servicios.

4.4.- Concordancia de la realidad Mexicana con la -
Protección Jurídica de los Menores Trabajado -
res.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

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

Como podemos observar la protección Jurídica de los menores trabajadores es un problema palpable, no sólo en la actualidad, sino desde épocas remotas.

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Ley Federal del Trabajo y el Derecho Internacional, así como también los organismos encargados de impartir Justicia en Materia Laboral, protegen al menor cuando éste es sujeto de la relación laboral, a fin de evitar su explotación en las distintas empresas en que éstos prestan sus servicios.

Es por ésta razón que en el presente trabajo estudiamos al menor trabajador, cuando presta sus servicios personales subordinados a un patrón, así como también la situación económica, social y jurídica de los mismos.

Las estadísticas demuestran que la población mexicana es relativamente joven por lo que el menor que trabaja en muchas ocasiones es objeto de explotación y en consecuencia existe un mayor índice de desempleo y subempleo en éste Sector Social, en virtud de que el patrón rehusa el empleo de éstos trabajadores por las prohibiciones y las obligaciones a que está sujeto.

Las normas generales de trabajo se establecieron en un principio tomando en cuenta a los adultos, y dichas dispo-

siciones se presentan inadecuadas para el trabajo de los menores, por lo tanto es necesario ampliar la protección laboral de los menores trabajadores, a fin de que éstos tengan oportunidad de trabajar, sin descuidar su educación elemental para que en un futuro puedan tener una profesión u oficio, evitándose así un mayor índice de analfabetismo, siendo en la actualidad éste uno de los principales problemas por los que atraviesa nuestro País.

CAPITULO I

EL ARTICULO 123 FRACCION III-
APARTADO "A" DE LA CONSTITU -
CION POLITICA DE LOS ESTADOS-
UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

- 1.1.- Debates Legislativos
- 1.2.- Texto de la Fracción III Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución de 1917.
- 1.3.- Reformas y adiciones que ha sufrido la - Fracción III del Artículo 123 Apartado "A" de 1917 a 1982; criterios legislativos que las apoyan.

CAPITULO I

EL ARTICULO 123 FRACCION III- APARTADO "A" DE LA CONSTITU- CION POLITICA DE LOS ESTADOS- UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

El Constituyente de 1916-1917, comprendió la realidad en que vivían numerosos mexicanos que muchas de las veces aún cuando no habían llegado a la adolescencia, ya prestaban un trabajo personal subordinado a un patrón.

Por lo tanto el Constituyente de 1917 tuvo presente ésta necesidad y dictó las Fracciones II y III del Artículo - 123 de la Constitución donde:

... "Prohíbe las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

"Fijó una jornada máxima de 6 horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16; con lo que implícitamente fijó la edad mínima de 12 años" ... (1). Cabe mencionar en éste capítulo que en diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al Artículo 5o. del Proyecto Constitucional presentado por Venustiano Carranza, proponiendo algunas normas completas en favor

1.- De Buen L. Néstor. Derecho de Trabajo, T.II. Págs.361,362.

de los trabajadores.

... "La Comisión Dictaminadora del proyecto del Artículo 5o., incluyó en él, sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de mujeres y niños y el descanso hebdomadario" ... (2). Los Artículos más importantes de la Constitución de 1917 en la cuestión social, son el 27 y 123, los cuales están ligados a nombres revolucionarios como Andrés Molina Enríquez, Luis Cabrera y Múgica.

... "Para la elaboración del Artículo 123 fué importante el discurso pronunciado por el Diputado Obrero, Héctor-Victoria en Yucatán, Froylán C. Manjarrez, pide la colocación de las bases del Derecho Obrero en un título aparte, en vez de añadirse al Artículo 5o., referente a la libertad económica" ... (3). Del mismo modo José Natividad Macias apoyó ésta-idea presentando además un proyecto del título que contuviera las bases del Derecho del Trabajo. Después de varias discusiones dadas en la Comisión Redactora del Proyecto del Artículo-123, fué turnado al Congreso encargado de presentarlo a la Asamblea Constituyente la cual se manifestó conforme con fijar el problema laboral de la Ley Suprema, ... "A pesar del criterio hasta entonces respetado de que materias de ésta índole

2.- Dávalos Morales José. Primer Curso de Derecho del Trabajo. T. I, Pág. 79.

3.- Floris Margadant S. Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Pág. 169.

no correspondían a la Constitución, sino a Leyes Secundarias" ... (4).

Por último la Constitución fué firmada el 5 de febrero de 1917, constituyendo ésta una ... "Declaración de Guerra Multilateral, dirigida a los Hacendados, a los Patrones, al Clero y las Compañías Mineras" ... (5).

Por lo anteriormente expuesto haremos una breve explicación del contenido del Artículo 123 Constitucional, el cual se integra en el título VI, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", que contiene los principios básicos que rigen sobre todo el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores; éste precepto establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. Las Normas de éste Artículo son de Naturaleza Tutelar porque tienen como objeto proteger una clase social determinada; también son imperativas ya que imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables pues ni siquiera los beneficiarios de dichas normas pueden renunciar a su aplicación.

En 1960 se adicionó el Artículo 123 con un Apartado "B" el cual contiene 14 Fracciones y rige a los trabajadores,

4.- Tena Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México, 1808-1979, Pág. 813.

5.- Floris Margadant S. Guillermo. Op. Cit. Pág. 170.

al servicio del Estado.

Las normas que integran el Apartado "A" se pueden clasificar en diferentes grupos:

- 1.- Normas Tutelares del Trabajador Individual o sea reglas directas sobre la prestación del servicio.
- 2.- Normas Tutelares de las Mujeres y de los Menores, ... "Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres parturientas" ... (6).
- 3.- Normas Tutelares de Derechos Colectivos.
- 4.- Normas sobre Previsión Social.
- 5.- Normas sobre Jurisdicción del Trabajo.

La separación del Artículo 123 en sus dos apartados se basa en la diversa naturaleza de la relación laboral que se establece entre el trabajador en general y los trabajadores al servicio del Estado. El Artículo 123 tiene conexión con diversos Artículos por ejemplo el 4o. Constitucional que establece la libertad del trabajo, también con el 5o., conforme el cual nadie puede ser obligado a prestar trabajos perso-

6.- Congreso de la Unión.- Cámara de Diputados. L. Legislatura. Los Derechos del Pueblo Mexicano, T. VIII, Páe. 613.

nales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento , - así mismo con el 3o. en su Fracción IV que fija normas protectoras de la educación de los obreros, y con el 73, Fracción X que faculta al Congreso de la Unión para expedir las Leyes -- del Trabajo reglamentarias del 123.

... "La Legislación Laboral a que se refiere el primer párrafo del Artículo 123 Constitucional fué publicado en el Diario Oficial de la Federación, con el nombre de Ley Federal del Trabajo de 1931" ... (7).

El Artículo 123 ha sido objeto de muchas reformas - encaminadas a satisfacer las necesidades de los trabajadores - para resolver con más eficacia los problemas obrero-patronales.

... "La Constitución Mexicana fué la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y - protección de los derechos de la clase trabajadora" ... (8).

Estimamos conveniente hacer un esbozo de los antecedentes Constitucionales e Históricos del Artículo 123 en relación a la Fracción III, referente al tratamiento legal de los menores.

En primer lugar se tiene al Estatuto Orgánico provi

7.- Ibídem

8.- Congreso de la Unión.- Cámara de Diputados. L. Legislativa. Op. Cit. pág. 614.

sional de la República Mexicana; que en su Artículo 33 señalaba que los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la Autoridad Polftica.

En segundo lugar se tiene al Estatuto Provisional del Imperio Mexicano que establecía en su Artículo 70 que nadie puede negar 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 Polftica. Como tercer antecedente de la Fracción III del Artículo 123 Constitucional tenemos el Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, expedido por Maximiliano en el que en su Artículo 4o. se señalaba, que los menores de 12 años sólo se les podrá hacer que trabajen, pagándoseles el salario respectivo en las obras llamadas de tajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día, solamente, pudiendo dividirse éste tiempo en dos períodos que corresponden a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.

En el mismo Decreto se prohíbe que los padres empeñen a sus hijos y que los dueños o arrendatarios de las fincas acepten éstos contratos.

Como cuarto antecedente tenemos el punto 24 del programa del Partido Liberal Mexicano, el cuál toma en consideración el problema de la irracional explotación de los menores-

en las fábricas. El punto 24 a la letra dice: Se prohíbe en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.

El quinto antecedente es el Laudo Presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, el cuál establece en su Artículo 7o., que no se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres, y en todo caso no se les dará trabajo sino solamente en una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

El sexto antecedente es el punto 34 del pacto de la empacadora, suscrito por Pascual Orozco Jr., que establecía que para mejorar y enaltecer la situación de la clase trabajadora se implantará la siguiente medida:

"IV.- No se permitirá que trabajen en las fábricas niños menores de 10 años, y los de ésta edad hasta la de 16 años sólo trabajarán 6 horas al día".

Para concluir el Congreso Constituyente, sintió la necesidad de legislar el trabajo de los menores, por lo que en la Carta Magna se regula dicho trabajo, en su Artículo 123 Fracciones II y III.

1.1.- Debates Legislativos

La presentación del Artículo 123, se encuentra en el proyecto de bases sobre Legislación del Trabajo, elaborado por varios diputados.

A continuación haremos un breve resumen del proyecto y dictámen del Artículo 123 Constitucional.

... "En el proyecto los diputados del Congreso Constituyente, presentaron a la consideración del mismo un proyecto de reformas al Artículo 5o., de la Carta Magna de 1857 y unas bases Constitucionales para normar la Legislación del Trabajo de carácter económico de la República" ... (9). Alaban también la sabiduría del Congreso para legislar sobre los problemas relacionados con el contrato de trabajo, fijando con precisión los derechos que les corresponden a la clase trabajadora a fin de armonizar en cuanto sea posible los encontrados intereses entre el capital y el trabajo.

... "En consecuencia es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato" ... (10).

Así mismo establecieron que era preciso legislar sobre ésta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que

9.- Congreso de la Unión.- Cámara de Diputados. L. Legislativa. Op. Cit. Pág. 623.

10.- Ibídem.

las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias, la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención Judicial, ésta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere éste problema. Nuestro País aunque tiene grandes recursos naturales ha tropezado con obstáculos en el desenvolvimiento económico, perdiendo así una riqueza considerable con la emigración creciente de los trabajadores y entre otras causas, por la carencia de una saludable legislación sobre el trabajo.

Así la Fracción III en el proyecto presentado al -- Congreso queda de la siguiente manera:

... "Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

"Fracción III.- Los Jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El Trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato" ... (11).

Posteriormente se dió lectura al dictamén:

En donde se resolvió reunir en la Constitución las-

bases generales sobre el contrato de trabajo en la República- dejando a los Estados la libertad de desarrollarlas según lo exijan las condiciones de su localidad. Se propone que la sección respectiva en la Constitución lleve por título "Del Trabajo y de la Previsión Social", ya que a uno y a otra se re- fieren las disposiciones que comprende, la legislación no de- be limitarse al trabajo de carácter económico, sino al traba- jo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos.

... "Nos parece de justicia prohibir las labores in- salubres o peligrosas a las mujeres y de los niños, así como- el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y- otros" ... (12).

Respecto de la Fracción III del Artículo 123 se tie- ne el siguiente debate; haremos una breve reseña del mismo:

Esta Fracción estuvo a discusión, se solicitó a las personas que integraron el quorum, hicieran uso de la palabra para así empezar el debate.

Se solicitó que ésta Fracción se adicionará, ya que se estableció, que las Leyes que actualmente nos rigen son -- por lo general hijas del régimen de violencia en que vivió la humanidad y por lo tanto no han sido condescendientes para evi

tar toda ésta reglamentación, que en un estado de perfección mayor no tendrían razón de ser, pero como no se ha llegado, - son necesarias todas éstas Leyes, protegiéndose de ésta manera al débil del fuerte que trata de destruirlo con su labor.

La Fracción que se discutió dá protección a los menores, la adición que se propone es que se creen en la República, los Tribunales especiales para menores, los cuales son Instituciones que ya funcionan en diversas naciones civilizadas, ya que consideran al menor como un organismo en vías de formación que no tiene todos los órganos desarrollados y que por lo tanto, no desempeña las mismas funciones de todos los individuos, se ve con desagrado como son tratados los menores en la calle y aún en los mismos talleres, porque no se les dá el taller que debe asignárseles; igualmente se ve como son conducidos en la cárcel, en donde los menores adquieren numerosos vicios que no tenían anteriormente.

Posteriormente se manifiesta a la Asamblea que la proposición hecha con anterioridad está fuera de la cuestión que se estaba analizando, ya que no se trataba sobre los Tribunales especiales, y que más bien cabe como una adición al Artículo 13 Constitucional, estableciéndose que se podría hacer por escrito, para poderla aceptar en dicho Artículo, que ya había sido aprobado, después la Presidencia manifiesta que se reserva la Fracción para su votación.

Por lo que se puede apreciar respecto del debate de

la Fracción III del Artículo 123, Apartado "A", éste se limitó a pedir un Tribunal para Menores, petición ajena a la redacción de la mencionada Fracción, respecto de la cuál no hubo discusión alguna. Así la Fracción III fué aprobada con posterioridad, una vez que se hubieron discutido las demás Fracciones, quedando el Artículo 123 aprobado por unanimidad de 163 votos.

1.2.- Texto de la Fracción III, Apartado "A" -- del Artículo 123 de la Constitución de 1917.

El texto aprobado de la Fracción III del Artículo 123 Constitucional fué el siguiente:

... "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

"Fracción III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas.

"El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato" ... (13).

1.3.- Reformas y Adiciones que ha sufrido la Fracción III del Artículo 123 Apartado "A" de 1917 a 1982; criterios legislativos que las apoyan.

El Artículo 123 Constitucional, ha sufrido innumerables reformas, en 1962 se reformó la Fracción III, estableciéndose como edad mínima para ser admitido el menor a un trabajo, la de 14 años; ... "Se atacó ésta reforma argumentando que era idealista, que no se ajustaba a la realidad social del País, en el cuál existe un gran número de menores de 14 años que necesitan trabajar para subsistir, ellos y sus familiares, y con dichas prohibiciones se les orillaba a realizar trabajos ambulantes en la calle, por ejemplo; los boleros, los vendedores de chicles, los de periódicos, etc., con la consecuencia de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales" ... (14).

Daremos una breve exposición de dicha reforma:

En 1961 se dió la séptima reforma al Artículo 123, dándose lectura, a una iniciativa presentada por el Ejecutivo de la Unión que en ese tiempo era el Lic. Adolfo López Mateos.

El Congreso Constituyente de 1917 al acoger las ideas, principios e instituciones jurídicas más adelantados en su época, demostró su firme propósito de establecer un ré-

rimen de Justicia Social, con base en los derechos mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y que consignó en el Artículo 123 de la Constitución General de la República.

Como en la actualidad se han manifestado nuevos requerimientos de Justicia Social que no se satisfacen en los textos vigentes de dicho Artículo, se presentó la siguiente iniciativa de reformas a la Fracción III, del Inciso "A" del Artículo 123 de la Constitución General de la República. Estimamos conveniente hacer mención también de la reforma dada a la Fracción II del citado Artículo.

En el Considerando Primero, se estableció que para impartir una mayor protección a los menores de edad era necesario reformar las Fracciones II y III del Inciso "A" del Artículo 123 Constitucional, prohibiendo para aquellos que no han cumplido los 16 años, toda clase de trabajo después de las 10 de la noche y la utilización de los servicios de quienes no han alcanzado la edad de 14 años; con la cual, en el primer caso, se les asegura el descanso completo durante la noche y en el segundo, la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales, y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios.

El texto de las reformas a las Fracciones II y III - Inciso "A" del Artículo 123 de la Constitución, en la actualidad es el siguiente:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

"Fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las 10 de la noche para la mujer y el trabajo después de las 10 de la noche de los menores de dieciseis años".

"Fracción III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años, los menores de ésta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas".

Esta reforma como lo mencionabamos anteriormente está vigente. Posteriormente se dió lectura al dictámen del proyecto de dichas reformas en la Cámara de Senadores.

En el que se establece que las reformas respecto de la Fracción III que se propusieron, se refieren a la protección de los menores de edad, que fueron preocupación esencial del Constituyente de 1917 y forman parte de los principios jurídicos que han regido en forma saludable la vida del País.

Por eso el Ejecutivo de la Unión propuso la reforma de las Fracciones II y III del Inciso "A" del Artículo 123, humanizándose de ésta manera el trabajo de los menores, tendien

te a establecer mejores condiciones, para lograr de ésta manera el desarrollo de sus facultades físicas y espirituales.

El proyecto fué aprobado por unanimidad y pasó a la Cámara de Diputados para los efectos Constitucionales correspondientes, en la cual se dió el siguiente dictámen:

Se dijo que las reformas que se propusieron tenían gran contenido social ya que se referían a la protección de los menores. Las Fracciones II y III tienen grandes consecuencias protectoras para la niñez y los adolescentes, en virtud de que prohíben los trabajos de los menores de 16 años después de las 22 horas y el empleo en general para los menores de -- 14: medidas muy valiosas ya que conjuntamente con la enseñanza elemental obligatoria, tenderán a formar una juventud más-capaz y preparada para su bienestar personal y para los intereses de la colectividad. Se propuso que se deben aprobar dichas reformas.

Este dictámen suscito el siguiente Debate en lo general:

En el cual se estableció que las reformas que estuvieron en Debate son beneficiosas para las clases productoras del País, se dijo también ... "La Organización Internacional-del Trabajo ha aprobado recomendaciones en el sentido de que la niñez debe recibir la preparación necesaria que la capacite oportunamente, para asegurar su subsistencia y ser defendida contra toda clase de explotación, y en las mismas recomendaciones se ha fijado la edad de 14 años para la niñez, para-

la juventud, ya que constituye la mejor riqueza y el mayor tesoro de todo el País, y así será preservada de todos los riesgos que ella pueda tener.

"La capacitación intelectual, la superación física de la niñez, sólo podrá obtenerse en forma integral, respetando éstos principios de aplicación" ... (15).

Después de lo anterior se pronunció que no basta que la norma Constitucional prohíba la explotación de los menores de edad, ya que es preciso que el empresario, así como el dirigente obrero acaten las Reformas Constitucionales y hagan cumplir los ordenamientos legales en los términos que se consagraron, porque numerosos niños se quedan sin la posibilidad de ingresar a una escuela, debido a que tienen que ir en auxilio de sus padres en el trabajo, así varias generaciones de jóvenes truncan su carrera por la angustiosa economía de su hogar, teniendo que servir de sostén de su familia.

Ulteriormente fué aprobado el proyecto, en lo general por 156 votos, y se abrió después el Debate en lo particular:

Donde no hubo discusión respecto de la Fracción III del Artículo 123 Apartado "A". El Proyecto pasó a las Lepisla

turas de los Estados para los efectos Constitucionales, haciéndose el cómputo de los votos de las mismas y la declaratoria de haber sido aprobada la Reforma propuesta, por un número de 130 votos, pasando al Senado de la República para los efectos Constitucionales correspondientes; con posterioridad en diciembre de 1962 en la Sesión ordinaria de la Cámara de Senadores, se declaró reformada la Fracción III, así como otras más del Artículo 123 Inciso "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo aprobada la declaratoria por unanimidad de votos. La reforma fué publicada en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962.

En 1965 varios Diputados presentaron ante la Cámara una iniciativa de reforma de la Fracción III, Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional que hasta la fecha no ha prosperado, estableciéndose de la siguiente manera:

"Fracción III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años, los mayores de ésta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de 6 horas.

"Fuera de las anteriores prevenciones, se prohíbe y es nula toda limitación de edad, que impida el ingreso de los trabajadores al empleo".

De lo anteriormente expuesto la declaración de los derechos del hombre, establece en su Artículo 23 que toda per

sona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el paro, también toda persona tiene derecho al descanso y asueto, y particularmente, a una limitación razonable de la jornada de trabajo y a sus vacaciones pagadas periódicamente. Lo anterior no sólo se puede aplicar a los trabajadores en general sino también a los menores trabajadores.

En el Artículo 25 segundo párrafo de la misma declaración establece que: La maternidad y la infancia tienen derecho a la ayuda y asistencias especiales. Todos los niños hayan nacido fuera o dentro del matrimonio, gozan de la misma protección social.

De lo anteriormente explicado se llega al convencimiento de que nuestra Constitución de 1917, fué la primera Constitución del mundo que consagra las garantías sociales, y no sólo fué precursora por el tiempo, sino que influyó positivamente en el Tratado de Paz de Versalles de 1919, ya que en el punto seis del Artículo 427 del citado Tratado se establece: "La supresión del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de ambos sexos, las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico". Con ésto nos damos cuenta que por primera vez en su Foro Internacional se tratan los problemas de los menores trabajadores.

En la Conferencia General de la Organización Interna

cional del trabajo, convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América en 1919, se decidió adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de los niños durante la noche, dadas las mismas por varios Países entre los cuales participó México, quedando en la forma de un Convenio Internacional; en la misma conferencia se decidió que las proposiciones hechas sobre el empleo de las mujeres y de los niños en trabajos insalubres, revistieran la forma de una recomendación.

En la misma Conferencia celebrada en 1919 se estableció en el Artículo 2o. del Convenio No. 5, que los niños menores de 14 años no podrán ser empleados, ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

Con lo anterior podemos apreciar que éste Convenio establece como edad mínima para trabajar la edad de 14 años por lo que nos damos cuenta que tiene relación con la Fracción III Apartado "A", del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que también prohíbe la utilización de los menores de 14 para prestar un trabajo personal subordinado.

CAPITULO II

EL DERECHO INTERNACIONAL EN - LA PROTECCION DE LOS MENORES - TRABAJADORES.

2.1.- Código Internacional del Trabajo

2.1.1.- Antecedentes

2.1.2.- El Trabajo de los menores.

2.2.- Convenios y recomendaciones sobre el trabajo de los menores.

2.3.- El Trabajo de los menores en México.

CAPITULO II

EL DERECHO INTERNACIONAL EN LA PROTECCION A LOS MENORES TRABAJADORES.

En la actualidad el trabajo de los menores es un problema y una preocupación mundial, es por ello que el Derecho - Internacional se preocupa por éstos trabajadores a través de - un organismo llamado Organización Internacional del Trabajo, - (OIT).

La OIT, fué creada en 1919 para mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo entero. Es una Organiza - ción Tripartita, compuesta por representantes de los patrones, trabajadores y del Gobierno. El número de Países miembros de - la OIT, actualmente es de 145. La creación de la OIT fué resul - tado de las ideas sociales predominantes en el Siglo XIX. Las - condiciones de trabajo resultantes de la Revolución Industrial aparecían más y más intolerables a los ojos de los Economistas y Sociólogos, se trató de persuadir a los Estadistas Europeos, de que mejoraran las condiciones de trabajo y se redujera de - igual manera la jornada de trabajo por Acuerdos Internaciona - les.

La Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores, fué el organismo precursor de la OIT, que - tuvo como misión traducir y publicar la legislación Social de - diferentes Países a medida que ésta se ponía en vigor. También

se dispuso a preparar la adopción de dos convenios referentes al trabajo nocturno para los jóvenes y otro que fijaba una -- jornada laboral de 10 horas para los adolescentes, pero por -- el estallido de la primera Guerra Mundial se anularón estos -- esfuerzos.

Al finalizar la Guerra, la Conferencia de Paz de -- 1919 creó una comisión sobre Legislación Internacional del -- trabajo compuesta por 15 miembros. La parte XIII del Tratado de Versalles, es el preámbulo de la Constitución de la OIT, -- que declara la Paz Universal y permanente sólo puede basarse en la Justicia Social, así la declaración de Filadelfia de -- 1944 proclama ... "El Derecho de todos los seres humanos a -- perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y -- en igualdad de oportunidades" ... (16). También se afirmó que la pobreza de cualquier lugar, es un peligro para la prosperi -- dad de todos.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo, -- se celebró en Washington en 1919, funcionó como organismo au -- tónomo de la Sociedad de Naciones, sus primeras decisiones te -- nían que ver con algunos problemas urgentes del momento, en -- tre ellos la promoción de la jornada de 8 horas, la lucha con -- tra el desempleo, la protección de la maternidad y la mejora --

16.- International Labour Office. La Organización Internacio -- nal del Trabajo. Nota Informativa. Pág.1.

de las condiciones de trabajo de mujeres y jóvenes.

En 1946 la OIT se asoció con las Naciones Unidas, habiendo desde entonces estrecha cooperación entre las Organizaciones Internacionales, en una tentativa de resolver las desigualdades y desequilibrios existentes entre las diversas regiones del mundo.

La OIT se compone de una Asamblea anual que es la Conferencia Internacional del Trabajo, de un órgano ejecutivo que es el Consejo de Administración, y de una Secretaría permanente que es la Oficina Internacional del Trabajo. La Organización también actúa a través de otros órganos como las conferencias regionales, las comisiones de industria y las reuniones de expertos.

La principal misión de la OIT en sus comienzos fue la de mejorar las condiciones de vida y de trabajo mediante el establecimiento de un Código de Legislación y de práctica. Los fundadores de la Organización consideraban que las normas establecidas por el esfuerzo concertado de gobiernos, patrones y trabajadores descansarían sobre la base sólida de la realidad y tendrían aplicación Universal.

Las normas de la OIT llevan a la práctica muchos de los principios afirmados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, incorporándolos en acuerdos de alcance mundial, participando así en la elaboración de políticas de desarrollo

y velando por la protección de los derechos fundamentales del trabajador. La OIT es una Institución encargada de promover el progreso social que constituye una condición necesaria para el desarrollo económico armonioso de un País.

... "Existen condiciones de trabajo que entrañan -- tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, ya que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía Universales" ... (17).

Por ésta razón es urgente mejorar dichas condiciones, en lo concerniente a la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, también en la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el Extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, y así como en la organización de la enseñanza profesional y técnica.

Por ésta razón la OIT al funcionar como Institución normativa, establece una colaboración Internacional para estudiar cuestiones de carácter laboral y adoptar normas Interna-

cionales de protección para los trabajadores, así mismo proporciona a través de sus expertos y consultores asistencia técnica directa a los Países en desarrollo.

La OIT se ha preocupado de los jóvenes desde los primeros años de su creación, ya que desde esa época se utilizaba el trabajo de los niños en forma común y corriente, por lo que se adoptan diversas normas que reglamentaban la edad de admisión al empleo, las condiciones de trabajo y la ejecución de labores insalubres o peligrosas, pero se observa que actualmente no se ha eliminado cabalmente el trabajo del niño.

De la protección de la infancia y de la juventud, la OIT ha pasado al fomento de la formación y de la orientación profesionales encaminadas a un empleo productivo, la preparación profesional, en los Países en desarrollo puede contribuir a integrar socialmente a los jóvenes que no han recibido más que una enseñanza elemental o han abandonado la escuela antes de tiempo; también a la OIT le interesan los programas en los que se combina el empleo con la formación cuyo objetivo es dar un oficio a los jóvenes desocupados y sin instrucción, así como también permitir a los jóvenes calificados que apliquen sus conocimientos en proyectos de desarrollo.

2.1.- Código Internacional del Trabajo.

2.1.1.- Antecedentes.

En 1959 fué creado el Código Internacional del Trabajo, los dos volúmenes del mismo, fueron creados por el Dr. C. Wilfred Jenks, abogado del Foro de Gray's Inn, Subdirector General y exconsejero Jurídico de la Oficina Internacional -- del Trabajo.

El Código Internacional del Trabajo no obliga "per-se", a nadie, constituye una recopilación de normas forjadas en deliberaciones tripartitas, que en gran parte, sin embargo han adquirido carácter de obligaciones para muchos Países al ratificar los convenios correspondientes.

El conjunto de convenios y recomendaciones constituye el Código Internacional del Trabajo. Las normas del Código tiene un alcance mayor que las cuestiones particulares de que tratan; constituyen un amplio depósito de experiencias acumuladas al que pueden recurrir los Países que se encuentran en cualquier etapa de desarrollo. El Código ejerce una influencia determinante sobre la evolución de la Legislación Social en el mundo.

El Código Internacional del Trabajo forma un conjunto de textos establecidos por la OIT para el uso de los Estados y de la Comunidad Internacional. Se trata de una compilación de normas mínimas sobre materias que competen a la OIT, -- unas tienen por objeto proteger la libertad y dignidad del -- trabajador garantizando la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y la eliminación de discriminaciones en --

materia de empleo, otras versan sobre cuestiones relacionadas con el propio trabajo, como la promoción profesional, las condiciones de trabajo y de empleo, la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores, la seguridad social y -- las relaciones profesionales. Pueden ser aplicables éstas normas a todos los trabajadores incluyendo también a los jóvenes.

... "El Código Internacional del Trabajo influye -- así de manera considerable en la evolución de la legislación del Trabajo y de la Política Social" ... (18).

2.1.2.- El Trabajo de los Menores

La OIT con el fin de regular el trabajo de los menores de edad adoptó los siguientes postulados: Reglamentación y limitación progresiva del trabajo de los niños con el fin de lograr su abolición en todos los Países; Protección para los jóvenes trabajadores; Preparación para el empleo; Seguridad Social para la familia.

Así el Código Internacional del Trabajo protege al menor en diferentes aspectos, como la edad mínima, prolongación a la asistencia a la escuela, exámen médico y trabajo nocturno. Sobre éstos temas la Conferencia Internacional del Trabajo ha dado resoluciones sobre la protección al trabajo de los menores las cuales se reducen:

"A la importancia de 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".

Se reconoce que los problemas que conciernen a la salud, educación, empleo, protección y bienestar general de los menores están correlacionados y no pueden ser resueltos aisladamente, por lo que se debe asegurar el desarrollo de su capacidad ya que éstos trabajadores van a ser los ciudadanos del futuro.

Se establece que se deberían tomar medidas necesarias para asegurar el bienestar material de los menores.

Mediante una política destinada a asegurar el pleno empleo.

También por el establecimiento de un salario vital que permite a todos los asalariados mantener a su familia, así como también disposiciones que permitieran aliviar las cargas económicas de las familias y por último mediante servicios destinados a cuidar de los menores normales sin hogar, a fin de que éstos gocen del bienestar y cuidados sanitarios necesarios, así como de una educación general y profesional conforme a sus aptitudes.

Para salvaguardar la salud y el bienestar de los me

nores se deberían de poner en práctica sistemas que dispensen los servicios y facilidades siguientes:

I.- Servicios de asistencia médica y servicios generales de salubridad que integraría:

a).- Los servicios de asistencia médica, curativos y preventivos.

b).- Los servicios generales de salubridad destinados a mantener y fortificar la salud de los menores.

c).- Los servicios especiales de higiene mental que ofrecen a menores orientación autorizada, a fin de prevenir o corregir los desordenes mentales y ayudarlos a adaptarse en forma normal a la vida familiar, escolar y profesional.

II.- Servicios sociales que deberán:

a).- Fomentar las actividades creativas durante el tiempo libre.

b).- Dar medidas tendientes a proteger a los menores contra el abandono moral y físico, así como las influencias malsanas.

c).- Dar los servicios necesarios para garantizar la protección legal, el cuidado y la reeducación de los menores que sufrán afecciones físicas y trastornos men

tales o morales a fin de readaptarlos y convertirlos en elementos útiles de la sociedad.

Se afirma que la garantía de iguales oportunidades de educación es condición indispensable para la garantía de iguales oportunidades profesionales. Se debe dar gratuitamente a los menores una enseñanza general que por su calidad y duración, asegure el desarrollo físico, intelectual y moral.

La enseñanza preescolar debe ser accesible a todos los niños, la educación escolar obligatoria se debería extender en todos los Países hasta los 16 años, y en todo caso, hasta la edad mínima de admisión al empleo.

Para la posibilidad de recibir una educación adecuada se deben tomar medidas que hagan accesible los medios de instrucción, así como las destinadas a impartir una enseñanza que responda a las necesidades de los menores, permitiendo que cada niño reciba el género de instrucción que mejor convenga a su edad y aptitudes. También se debe estimular a los menores por una vocación profesional con el fin de ayudarlos a elegir una profesión.

De lo anterior resulta que la prolongación de instrucción de los adolescentes debe ser obligatoria hasta la edad de 18 años, dándoseles cursos complementarios destinados a perfeccionar la instrucción general y ofrecer una preparación general para la vida profesional.

Para el desarrollo del menor las escuelas deben colaborar con los padres de los alumnos con las Instituciones y organismos encargados de la protección del menor.

Se deberían prever medios de formación técnica y profesional que den a los menores los conocimientos necesarios para ejercer la profesión a la que piensan dedicarse a fin de asegurar el futuro reclutamiento de la mano de obra, los jóvenes trabajadores que estén obligados a seguir cursos de formación técnica y profesional a horario reducido deberían estar amparados por el régimen de indemnización de accidentes de trabajo durante todo el período de instrucción.

De la misma forma se debe de prever una ayuda material para facilitar la elevación de la edad límite de enseñanza obligatoria, así como la asistencia escolar forzosa, para asegurar realmente la igualdad de acceso a todos los grados de enseñanza técnica, profesional y superior.

Se debe prestar especial atención al desarrollo del aprendizaje de los jóvenes trabajadores, a fin de mejorar constantemente las normas y métodos de aprendizaje y de ampliar la responsabilidad de las Autoridades Públicas a éste respecto. Las organizaciones de trabajadores y patronos deberían desarrollar medios sistemáticos de formación destinados a asegurar que todos los jóvenes trabajadores empleados en las empresas tengan la posibilidad de adquirir una formación profesional o de perfeccionar sus calificaciones técnicas.

así como de enterarse de las diversas operaciones que se ejecuten en el conjunto de la empresa.

La Conferencia determina, que se fije en todas las categorías de empleo una edad de admisión tan elevada como sea posible.

Invita a todos los Estados miembros a fijar en catorce años la edad mínima de admisión a los trabajos industriales, marítimos, los no industriales y a los trabajos agrícolas.

Se encarece que fijen los Estados miembros, una elevación gradual de la edad de admisión al trabajo a 16 años, la cual deberá ir acompañada de las medidas necesarias para asegurar la manutención de los niños y para organizar la enseñanza obligatoria por lo menos hasta la misma edad.

Debe fijarse la misma edad mínima de admisión en las diversas ramas de la actividad, especialmente en los centros urbanos, a fin de evitar el riesgo de que al aplicarse una reglamentación más estricta a los trabajos industriales se oriente a los niños de menos edad hacia ocupaciones insuficientemente reglamentadas, en las que se hayan menos protegidos.

Al reglamentarse el empleo de los niños en edad escolar, se previene de todo perjuicio a su asiduidad en la escuela y se debe garantizar al niño el tiempo que le sea nece-

sario para recrearse, estudiar y descansar, por lo que convendría exigir una prueba de la edad para autorizar el empleo de un menor.

En los trabajos que sean peligrosos para la vida, - salud o moralidad de los menores que los desempeñan, cabría - fijar una edad superior a la edad mínima general.

Para que un menor que tenga menos de 16 años ingrese a un trabajo debe exigirse el consentimiento de los padres o tutores. El ingreso en el empleo de los niños que tengan menos de 18 años deberá subordinarse al permiso por escrito de una Autoridad competente el cuál fijará las condiciones particulares del empleo, teniendo en cuenta el estado físico del - menor observado por el exámen médico y la naturaleza del mismo, el permiso debe ser renovado periódicamente, o por lo menos cuando el menor cambie de empleo.

Cada País deberá tomar providencias especiales para la colocación de los adolescentes a fin de que éstos puedan - ser ubicados en el empleo que mejor puedan desarrollar sus aptitudes y obtener así mismo satisfacciones en su trabajo, también deberían ofrecerse a los jóvenes oportunidades de trabajo convenientes ya sea en empleos privados o en obras públicas.

Los adolescentes deberían estar sujetos a un régimen de seguridad social al ingresar en el empleo, y en el ca-

so de que quedarán inválidos deberán ser beneficiarios de las asignaciones de manutención de la asistencia social, cuando un niño es empleado ilegalmente y sea víctima de un accidente de trabajo, el patrón deberá pagar una indemnización suplementaria.

Respecto de la jornada de trabajo la Conferencia señala:

Que debería reglamentarse teniendo en cuenta las diferentes necesidades, de los diversos grupos de edad y procurando reducir la semana de trabajo de los menores que no asistan a la escuela a 40 horas como máximo.

En el caso de los jóvenes que asisten a la escuela se tendría un máximo conveniente para el total de las horas de escuela y de trabajo, así como también un mínimo de horas diarias, semanales, mensuales o anuales durante las cuales los jóvenes deberán ser dispensados de trabajar para asistir a la escuela y que deberían serles retribuidas como horas de trabajo.

Para proteger a los menores de 18 años contra los efectos perjudiciales del trabajo nocturno, que causa fatiga excesiva y trastorna el horario normal de las actividades de recreo y de cultura, se deberían tomar medidas necesarias para prohibir el trabajo nocturno de los menores, a fin de que puedan disfrutar de un período de descanso de 11 horas consecutivas por lo menos. Los jóvenes trabajadores deberán gozar de descansos diarios y semanales y de vacaciones anuales de dura

ción de 12 días laborales por año para todos los menores de -
18 años y de 18 días laborales para todos los jóvenes trabaja-
dores que desempeñen trabajos insalubres o penosos, deberán -
existir condiciones especiales para el empleo de los menores -
en el trabajo que presenten riesgos para la salud o la seguri-
dad del joven trabajador, fijándoseles una jornada de trabajo
más corta que la normal, o en su caso, precribir pausas de --
descanso más frecuentes.

Se considera necesario evitar que los jóvenes reali-
cen esfuerzos desproporcionados a sus fuerzas físicas evitán-
dose que levanten, carguen o desplacen fardos excesivamente -
pesados para la salud y el sexo del menor.

Las disposiciones que se tomen en cuenta con respec-
to a los salarios de los jóvenes, deberían tener por objeto -
garantizarles la correlación del mismo con el trabajo efectua-
do, observándose el principio de salario igual por trabajo --
equivalente, también se deberían tomar las medidas suficien-
tes para que un menor que se encuentre desempeñando un traba-
jo goce de los requisitos de salubridad, comodidad, decencia,
moral y alimentación, de una manera adecuada, confiándose a -
una Autoridad apropiada, la vigilancia de que se da cumpli --
miento a lo anteriormente mencionado.

Para que la reglamentación del menor produzca todo-
su efecto, convendría instituir métodos apropiados de con - -
trol.

Los inspectores del trabajo deberán prestar mayor atención a las condiciones de empleo de los menores pudiéndoseles dar facultades para suspender el empleo o modificar las condiciones que puedan resultar perjudiciales para el menor, a los patrones se les debe obligar a facilitar las tareas de los inspectores.

Desde el momento de ingreso del menor a un empleo, podrán gozar del mismo derecho de los adultos de afiliarse a un sindicato que ellos mismos puedan elegir. Con esto finalizamos un pequeño esbozo de las normas que protegen el trabajo de los menores en el Código Internacional del Trabajo.

2.2.- Convenios y recomendaciones sobre el trabajo de los menores.

La OIT continúa desempeñando su función normativa, el número de instrumentos Internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones), adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1919, se eleva actualmente en 156 convenios y 165 recomendaciones que constituyen un total de 321.

El convenio es un instrumento Jurídico que reglamenta ciertos aspectos de la administración del trabajo, del bienestar social o de los derechos humanos. Su ratificación es un compromiso formal de aplicar las disposiciones del convenio y una indicación de que el Estado aceptará cierta medida de su-

pervisión Internacional.

La recomendación es similar al convenio, con la diferencia de que no requiere ser ratificada. Estas dos formas de instrumentos sientan normas y sirven de modelo y de estímulo para la acción nacional.

Los convenios y recomendaciones no son obligatorios automáticamente, los gobiernos deben someterlos al Poder Legislativo Nacional. Los informes de los diversos gobiernos sobre la aplicación de éstos instrumentos son examinados anualmente por la Conferencia. Y existe asimismo en la organización un mecanismo para el exámen de las quejas, incluidas las relativas a supuestas violaciones de la libertad sindical.

... "Los convenios están sujetos a ratificación, cuando un Estado ratifica un convenio se compromete a aplicar sus disposiciones. Las recomendaciones, en cambio, no requieren ratificación. Complementan las disposiciones de ciertos convenios o tratan sobre cuestiones que no se prestan a obligación formal" ... (19).

Su finalidad consiste en estimular y orientar la acción nacional en determinados aspectos. Trátense de convenios o de recomendaciones deben someterlos a los Poderes Legislativos competentes después de su adopción por la Confe -

rencia, ratificado un convenio, los gobiernos deben elevar regularmente memorias sobre su aplicación a la Oficina Internacional del Trabajo.

Con relación a las recomendaciones y los convenios no ratificados, se puede pedir a los gobiernos que presenten memorias en las que se comunique hasta qué punto se han armonizado la Legislación o la Práctica Nacionales con las normas en consideración, o en las que se expongan las dificultades para su aplicación.

En 1959, las Naciones Unidas acordaron la Declaración de los Derechos del Niño, que a la letra dice:

"El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la Ley y otros medios, para que pueda desarrollarse físicamente, al igual que mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar Leyes con éste fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño.

"No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a alguna ocupación, que pueda impedir su desarrollo físico, mental o moral".

Los convenios de la OIT ratificados por México ac -

tualmente son:

El convenio No. 16 que se refiere al examen médico de los menores en el trabajo marítimo de 1921, en el que se establece:

El término buque comprende todas las embarcaciones buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

... "Las personas menores de 18 años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la Autoridad competente" ... (20).

El empleo de los menores al trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, de un certificado médico que pruebe la aptitud para dicho trabajo.

De este mismo tema México ha ratificado otro convenio, pero se refiere al trabajo subterráneo dado en 1965 el cual tiene el número 124 y menciona:

El término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de substancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

... "Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año" ... (21).

Los exámenes médicos deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y control de un médico calificado aprobado -- por la Autoridad competente, deben ser certificados en forma apropiada, se exigirá una radiografía pulmonar y éstos exámenes médicos no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

México ha ratificado el convenio No. 90 que trata -- del trabajo nocturno de los menores en la industria, en el -- cuál se revisa el convenio adoptado en la Conferencia de Washington de 1919 y agrega principalmente:

La Legislación Nacional podrá exceptuar la aplicación de éste convenio cuando un trabajo no se considera nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en empresas familiares en las que solamente estén empleados los pa

dres y sus hijos o pupilos.

El término noche significa un período de 12 horas, en el caso de personas menores de 16 años, éste período comprenderá el interválo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, en el caso de personas que hayan cumplido 16 años y tengan de 18 años éste período fijado por la Autoridad competente será de 7 horas consecutivas, por lo menos, no se aplicarán al trabajo nocturno de las personas que tengan 16 a 18 años en caso de fuerza mayor y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa, se podrá suspender la prohibición de éste trabajo de los menores de 16 a 18 años en casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

En relación a la edad mínima de admisión al empleo se ratificarón los siguientes convenios:

Convenio No. 58 que señala para el trabajo marítimo que los menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque y se podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de 14 años de edad ser empleados cuando una Autoridad escolar u otra apropiada se cerciore de que éste empleo es conveniente para el niño.

Convenio No. 112 que se refiere a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores y menciona: Que los menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de nin -

gún barco de pesca, y de la misma manera se autoriza el empleo de los menores de 14 años, cuando el trabajo sea conveniente para el menor.

Por último otro convenio ratificado por México es el 123 que se refiere al trabajo subterráneo que establece:

Las personas de edad mínima determinada, no deberán ser empleadas, ni trabajar en la parte subterránea de las minas. Todo miembro que ratifique el convenio deberá especificar esa edad mínima en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años.

2.3.- El Trabajo de los Menores en México.

La OIT a través de Graciela Bensusan ha realizado un estudio sobre el marco Sociocultural de México en el cuál señala que la heterogeneidad de la población, es un importante rasgo de la sociedad mexicana, y se explica por el intenso flujo migratorio del campo a las ciudades, que ha cambiado la fisonomía de las Zonas Urbanas del País y su composición social y cultural. La migración interna está ligada a la pobreza, el migrante busca un mejor trabajo que el campo, se traslada con su familia pero lo que resulta es que el ambiente sociocultural de los niños que trabajan, tienden a corresponder al de las familias de marcado origen rural.

En México las oportunidades de trabajo decrecen con

el tiempo, el ingreso del menor trabajador constituye un incremento en el ingreso familiar. Es frecuente observar que los niños que trabajan son de estratos sociales muy bajos o por lo menos un poco más ventajosos. Las condiciones de extrema pobreza en que vive el menor que trabaja dan origen a un vínculo de solidaridad entre el menor y su familia.

Las corrientes migrantes más importantes de la Población Nacional son las que se dirigen a las Ciudades de México, Guadalajara y Monterrey, ya que se busca mejores oportunidades socioeconómicas que en su lugar de origen, donde la difícil supervivencia, la alta tasa de crecimiento demográfico y el aumento de desempleo y subempleo rurales agobian a los habitantes, pero la estructura ocupacional urbana tampoco puede absorber ésta fuerza de trabajo y la única alternativa que les queda es vivir en la ociosidad o dedicarse a actividades como el lustre de zapatos, cuidar automóviles, etc.

CAPITULO III

EL MENOR Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- 3.1.- La edad mínima de admisión al trabajo.
- 3.2.- Requisitos para la formación de la relación - del trabajo.
- 3.3.- La personalidad del menor.
- 3.4.- La jornada del trabajo del menor y la prohi- bición a la jornada extraordinaria.
- 3.5.- Las vacaciones del menor.
- 3.6.- Los trabajos prohibidos a los menores.
- 3.7.- El trabajo de los menores de 18 años.
- 3.8.- Obligaciones específicas de los patronos.

CAPITULO III

EL MENOR Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En los albores del siglo XIX se comprendió que era indispensable prohibir el trabajo de los menores ya que constituía una forma inhumana de obtener beneficios, impidiéndoseles su desarrollo físico y mental. Así como también su concurrencia en las escuelas, pues el empleo de los menores en la industria representaba una simple reducción al costo de producción, la absorción de la mano de obra barata, en suma era un medio eficiente y simple para enfrentar a la concurrencia.

... "Ningún principio Moral o Jurídico impedía al patrón el emplear en gran escala la mano de obra infantil" -
... (22).

Así el trabajo del menor comenzó a merecer la debida atención de los pueblos cultos, ya que la reglamentaban bajo el criterio de la duración, de la edad, de las condiciones de insalubridad o peligrosidad del servicio, de las condiciones fisiológicas del menor y la prohibición del ejercicio de determinadas profesiones o actividades no coincidentes con la moralidad. El Estado se debe preocupar no sólo de la Tutela Social, sino también de la integración biológica del trabajador.

22.- Gómez, Gottschalf y Bermudez. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. Pág. 556.

Por consiguiente el trabajo de los menores queda su jeto a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo. (Artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo), y la tutela del Estado va desde la prohibición del trabajo nocturno, cuya cautela se debe tener para la admisión de menores, la prohibi ción de trabajos insalubres o que atenten contra la moralidad la imposición de normas de higiene y seguridad en el trabajo, que constituyen condiciones de trabajo en donde influyen edad y sexo en el sentido de inspirar limitaciones a la capacidad - no a sus derechos, en virtud de los cuales es indispensable - reglamentar el trabajo de los menores, por lo que la Ley Fede ral del Trabajo ha venido a reglamentar los preceptos Consti- tucionales de 1917 que se refieren al trabajo de los menores en los Artículos 22 y 23 y del 173 al 180, así como otros -- más.

... "Al derogarse el contrato de aprendizaje consig nado en el Artículo 218 de la Ley de 1931 ya que se trataba - de una reminiscencia medieval, y con el pretexto de la enseñan za se encubría auténticas relaciones de trabajo disfrazadas; - permitiéndose dejar de pagar los salarios a los trabajadores - o pagarles salarios reducidos" ... (23).

Por consiguiente la Ley Federal del Trabajo tiene - como esencia no sólo titular, sino también reivindicar el de- recho de la clase trabajadora; aún cuando se diga que es órga

no para consolidar el equilibrio con Justicia Social, de las relaciones entre trabajo y capital, armonizando los derechos de uno y otro. Por lo tanto, "El Artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social.

"Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento a los trabajadores". Además se tiene el Artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo que nos establece que las disposiciones de la misma son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

"Fracción I.- Trabajos para niños menores de 14 años".

En resumen la finalidad de la tutela legislativa -- respecto del trabajo de los menores, tiene como fin principal el establecimiento de normas de orden público, creándose así para las partes en el contrato de trabajo obligaciones indeclinables, además de la sanción penal, ésto es una multa cuando exista violación de dichas normas, trayendo aparejada - -

así mismo la nulidad del contrato de trabajo.

Se pueden por consiguiente establecer los siguientes aspectos:

3.1.- La Edad Mínima de Admisión al Trabajo.

Se entiende por edad, el tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona hasta un momento determinado de su vida; entonces la mayoría de edad en materia laboral es a los 16 años, pero la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 22 permite que los niños mayores de 14 años y menores de 16 puedan trabajar requiriéndose que el menor haya terminado su educación obligatoria, quedando sujeto a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo, cuya obligación es la vigilancia del cumplimiento de las normas que regulan el trabajo de los menores, prohibiéndose el patrón su utilización cuando no hayan concluido sus estudios obligatorios debiéndolo separar del trabajo porque se está contra lo dispuesto por la Constitución y por la Ley, salvo los casos de excepción que apruebe la Autoridad correspondiente en que a su Juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo, así el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de ésta edad, y menores de 16 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.

Por otra parte el Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo establece que los mayores de 16 años pueden prestar sus servicios libremente con las limitaciones que establece la misma, ... "Estas limitaciones son medidas que se ocupan de los trabajos que podrían dañar gravemente el desarrollo físico de los menores o su moralidad" ... (24). Como ejemplo podremos citar su empleo en establecimientos de bebidas embriagantes. El menor de 16 años debe estar capacitado físicamente para desempeñar el trabajo, pudiendo asimismo celebrar contratos individuales de trabajo.

Los menores mayores de 14 años y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores, a falta de estos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

A éste respecto el Licenciado Alberto Trueba Urbina comenta:

"La educación obligatoria a que se refiere el Artículo 22 de la Ley es la primaria que imparte el Estado de ma-

24.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Pág. 211.

nera gratuita en cumplimiento de lo dispuesto por las Fracciones VI y VII del Artículo 3o., Constitucional.

"La Constitución en su Artículo 3o. en las Fracciones VI y VII establece:

La educación que imparta el Estado (Federación, Estado y Municipios), tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad Internacional, en la Independencia y en la Justicia.

VI.- La educación primaria será obligatoria.

VII.- Toda la educación que el Estado imparta será gratuita".

Por lo tanto se tiene la preocupación de que los menores de 16 años concluyan su educación obligatoria, evitándose así mismo que los empresarios abusen de su inexperiencia.

La instrucción primaria del menor no puede ser perjudicial para la necesidad material de trabajar puesto que el legislador en vista de la política educacional del pueblo en relación al menor dispone que la edad mínima para ingresar a la vida profesional, será después del cumplimiento de la obligación de recibir la instrucción primaria, pero la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 988, establece,

"Que los trabajadores mayores de 14 años pero meno-

res de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria podrán concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar, autorización para trabajar, acompañando los documentos que se estimen convenientes para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

"La Junta de Conciliación y Arbitraje inmediatamente que reciba la solicitud del permiso para trabajar acordará lo conducente".

En conclusión se ve que la Ley no señala una forma especial para otorgar al menor de 16 años la autorización para el trabajo por lo que es suficiente una constancia escrita o una manifestación verbal o una autorización tácita que resulte del conocimiento de la prestación del trabajo y no oponerse a ella; se cree que otorgada la autorización, no se podrá revocar, pero si ésta no existe no será posible recibir al trabajador en la empresa. Esta autorización es necesaria ya que por su inexperiencia, no sólo se necesita el respaldo moral sino también la vigilancia de sus padres, tutores y de los organismos señalados, máxime si se trata de su primer trabajo.

En conclusión los mayores de 16 años puedan prestar libremente sus servicios, quedando en consecuencia sujetos a disposiciones comunes de la Ley Federal del Trabajo igual que cualquier persona que haya cumplido la mayoría de edad legal.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponden según lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

El menor trabajador sufría una discriminación legal en el tratamiento salarial, actualmente desaparece la duda -- que existía en el pasado sobre la capacidad para que el menor reciba directamente su salario; pues el salario según dispone la Ley Federal del Trabajo se deberá pagar directamente al -- trabajador y el hecho de que se contravenga con éste manda -- miento no libera de responsabilidad al patrón porque éste pre cepto es de aplicación imperativa. (Artículo 100 de la Ley Fe deral del Trabajo).

3.2.- Requisitos para la formación de la re lación del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 20 señala que se entiende por relación del trabajo cualquiera que sea - el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo perso - nal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, tiene dos clases de elementos:

SUBJETIVOS.- Son el trabajador y el Patrón

OBJETIVOS .- Son la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Por lo tanto para que se establezca la relación de

trabajo respecto de los menores mayores de 14 años y menores de 16, es necesario según lo dispuesto por el Artículo 174 de la Ley, la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y así mismo someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordena la Inspección del Trabajo - ya que sin dicho certificado el patrón no podrá utilizar sus servicios y no se dará la relación de trabajo, pues el contrato celebrado con el menor adolece de un vicio fundamental por que se celebró contra el tenor de una Ley prohibitiva.

Por lo tanto ésta nulidad afectaría como ya lo mencionamos con anterioridad a la relación de trabajo desde el momento que se declaró, pero no priva al menor de los derechos que le corresponden como trabajador durante el tiempo que prestó su servicio, aún cuando exista nulidad en el contrato de trabajo. Con éste mandamiento se tiene la finalidad de que el menor no sufra detrimento en su salud.

La ley se omisa al delimitar quién debe realizar los gastos que originen dichos certificados y exámenes médicos. Por lo que sería conveniente que el Instituto Mexicano del Seguro Social realizará los exámenes y otorgara los certificados médicos, con cargo al patrón.

La Ley Federal del Trabajo también se imprecisa al enunciar que periódicamente se efectúen los exámenes médicos sin establecer el tiempo de dicha periodicidad. Pero la Ley ordena en la Fracción VIII del Artículo 423 que en el regla -

mento Interior de Trabajo debe incluirse el tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

Aún cuando ésta disposición no es específica para proteger a los menores, sino que es de aplicación común también los beneficia.

Cabe aquí señalar lo que se entiende por reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

Como las empresas son quienes formulan dicho reglamento, se lo imponen a los trabajadores, quedando a voluntad de los patrones llenar éste requisito que no siempre es satisfactorio. Lo común es que dicho reglamento sea discutido y aprobado entre la empresa y el sindicato, garantizándose así el cumplimiento del mandato legal en forma correcta.

3.3.- La Personalidad del Menor.

Se entiende por personalidad la capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, también la capacidad para comparecer a juicio.

La Reforma Procesal Laboral del año de 1980 obliga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a intervenir cuan-

do el trabajador sea un menor existiendo dos criterios para determinar la minoría de edad, conforme a lo dispuesto en el Artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se menciona que "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicios, 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".

Así se establece la capacidad de ejercicio en materia laboral a los 16 años, y se considera que los menores de esa edad, carecen de capacidad suficiente para resolver sobre la forma de administrar su patrimonio oponiéndose lo anterior a la mayoría de edad civil de 18 años; por lo que las reformas procesales establecieron que los menores de 16 años deben tener su representante designado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y los mayores de esa edad y menores de 18 años solamente en el caso de estar asesorados en juicio, en consecuencia la Junta podrá solicitar la intervención de la Procuraduría.

Por lo anteriormente expuesto los menores de 16 años serán representados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y sólo los mayores de ésta edad deberán otorgar mandato expreso. Con esto se advierte el cambio radical que

hay entre el Procedimiento Civil y el Laboral, ya que éste último suprime el formulismo de la designación de Tutor Dativo para que un menor pueda comparecer a juicio, puesto que se consideran capaces a los menores de 16 años y podrán concurrir a juicio sin necesidad de tutor o representante.

En consecuencia ... "En el Artículo 691 mencionado con anterioridad se encuentra una ayuda y una limitación para los menores trabajadores.

"Respecto a la ayuda ésta se brinda a los mayores de 16 y menores de 18, a través de la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, considerandose que es acertada dicha ayuda, pero en cambio la limitación consignada para los mayores de 14 años y menores de 16 se considera que constituye una representación forzoza en caso de juicio a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por lo tanto es considerada por el Lic. Francisco Ramírez Fonseca como Anticonstitucional" ... (25). Ya que por una parte se concede al menor un derecho y por otra parte se le limita; esto se le concede de acuerdo con el Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, último párrafo, ejercitar las acciones que les corresponden pero por otro lado, se limita a los mayores de 14 años y menores de 16 al ejercicio de dichas acciones, sino es por medio de un representante nombrado a través de la mencio-

nada Procuraduría, y destaca el lic. Ramírez Fonseca que inclusive a través de las Garantías de Igualdad son:

... "Aquellas por virtud de las cuales todo individuo goza de los mismos derechos subjetivos independientemente de sus características congénitas y adquiridas" ... (26). Todo individuo tiene derecho a trabajar y a ejercitar las acciones que les correspondan, como consecuencia de la relación de trabajo quedando en posibilidad de comparecer a juicio a través de la representación que mejor le convenga, y no necesariamente por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En relación a éste inciso el Lic. Alberto Trueba Urbina comenta:

Los mayores de 16 años tienen capacidad plena para celebrar por sí mismos contratos de trabajo, así como también gozan de capacidad procesal para intentar ante las Autoridades del Trabajo, las acciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo, por otra parte, los mayores de 14 años y menores de 16 pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización a que se refiere la ley, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos.

Para finalizar a nuestro parecer es acertado lo establecido en la exposición de motivos de 1980 en donde:

"Se otorga a los menores capacidad para comparecer a juicio y menciona que en el caso de no estar asesorados, la

Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para su asesoramiento, asegurándose con esta disposición una protección mayor para los derechos laborales del menor".

3.4.- La Jornada del Trabajo del Menor y la Prohibición a la Jornada Extraordinaria.

Se determina jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La duración de la jornada de trabajo del menor se regula por la duración del trabajo para un empleado adulto, razón por la cual la jornada de trabajo de los menores se denomina jornada reducida, puesto que es una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal.

Cabe aquí señalar que se entiende por jornada extraordinaria: ... "La Jornada Extraordinaria, se dá cuando existen situaciones económicas o técnicas que hacen necesario que los trabajadores laboren más allá del máximo legal y nunca podrá exceder de 3 horas diarias ni 3 veces en una semana" ... (27).

En relación a éste tema se dice la Jornada de trabajo

de los menores de 16 años es reducida y no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de 3 horas entre los distintos períodos de la jornada disfrutarán de reposos los menores de una hora por lo menos (Artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo).

La exposición de motivos de 1962 establece que seis horas contínuas de labor es un esfuerzo exagerado para los menores trabajadores, de donde se ve la necesidad de una distribución racional de la jornada que permite un descanso suficiente y también la posibilidad de tomar sus alimentos.

Se les prohíbe terminantemente a los menores que laboran en jornada extraordinaria, así como también en los días domingo y los días de descanso obligatorio, si se viola ésta prohibición se les pagarán a los menores las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que les corresponda a las horas de su jornada (Artículo 178 Ley).

El salario de los días domingo y de los de descanso obligatorio se pagará independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Si es domingo, además de lo anterior, se les deberá pagar la prima dominical que será de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

La finalidad de ésta prohibición es evitar esfuer -

zos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor y se propone que se permita que el menor se reuna con sus compañeros para practicar algún deporte, realizar paseos con su familia y acostumbrarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días destinados a honrar el trabajo protegiendo así su desarrollo normal.

3.5.- Las Vacaciones del Menor

Con las vacaciones se persigue que el trabajador se olvide de las tensiones a que ésta sujeto por su trabajo y recupere las energías perdidas con el fin de que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

El Artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo nos establece que los menores de 16 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos, en la inteligencia de que al salario diario debe agregarse la prima de veinticinco por ciento porque es parte constitutiva del salario.

Lo dispuesto en ésta disposición es una prestación-puesto que éste período vacacional se le concede desde el primer año en que está trabajando y no como lo establece el Artículo 76 de la Ley, de que un trabajador para vacacionar 18 días, debe tener laborando de 15 a 19 años de antigüedad.

3.6.- Los Trabajos Prohibidos a los Menores.

El Artículo 123 Constitucional, Apartado "A" en su Fracción II, prohíbe las labores insalubres o peligrosas, el trabajo industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche a los menores de 16 años. De igual modo en su Fracción XI prohíbe el trabajo extraordinario a los menores de 16 años.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 175 prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en:

- 1.- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
"Se entiende como bebida embriagante aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento".
- 2.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y sus buenas costumbres.
- 3.- Trabajos ambulantes, salvo cuando lo autorize la Inspección del trabajo.

... "Como trabajo ambulante se entiende aquel que principalmente se realiza trasladándose la persona de un lugar a otro" ... (28).

El trabajo ambulante se considera que es peligroso para la moralidad y las buenas costumbres del menor ya que en

algunas empresas se prefiere evitar contratarlos para dichas labores por las demoras y molestias que puede significar el gestionar una autorización especial de la Inspección del Trabajo.

4.- Trabajos subterráneos o submarinos.

5.- Labores peligrosas o insalubres, ya que éstas pueden afectar a la vida, desarrollo y salud física del menor.

... "Las principales labores peligrosas e insalubres que se establecieron en la Ley Federal del Trabajo de 1931 son las siguientes:

"Como labores peligrosas se tienen:

- a).- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas y mecanismos en movimiento.
- b).- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes, y demás artefactos mecánicos que carezcan de protección.
- c).- La fabricación o el uso de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes.
- d).- Las demás que establezcan las leyes.

"Se consideran labores insalubres:

- a).- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen.
- b).- Los trabajos de pintura industrial en los que se utiliza cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
- c).- Toda operación en cuya ejecución se desprendan algunos gases o vapores deletéreos o emanaciones o polvos nocivos.
- d).- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua.
- e).- Las demás que establezcan las Leyes" ... (29).

Así la Ley Federal del Trabajo de 1970 deja afuera ésta enumeración, dejando a los reglamentos que son fácilmente reformables, la determinación de las labores capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental de los menores, como lo establece el Artículo 176 de la Ley que a la letra dice:

"Las labores peligrosas o insalubres, son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la

composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental de los menores.

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

En relación a éste tema el Lic. Trueba Urbina opina:

Seguramente por la dificultad que implica el considerar de una manera general un trabajo peligroso o insalubre hasta la fecha no se han expedido los reglamentos respectivos. Estimamos prácticamente imposible que se pueda catalogar una labor en general como peligrosa o insalubre, ya que esto depende, sobre todo hoy en día, dado los avances de la técnica, de las medidas de seguridad que se adoptan en las empresas.

- 6.- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que impidan o retarden su desarrollo físico normal.
- 7.- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche: ésta prohibición se justifica porque el menor necesita descansar durante toda la noche.
- 8.- Las demás que determinan las leyes.

El mismo Artículo 175, establece que los menores de 18 años se les está prohibido trabajar en:

trabajos nocturnos industriales.

De igual manera se prohíbe a los menores de 16 años formar parte de la Directiva de los Sindicatos; solamente les está permitido pertenecer a ellos, constituyendo ésta prohibición una limitación a la capacidad de ejercicio. (Artículos 362 y 372 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

También en el Artículo 267 se prohíbe la utilización de los menores de 16 años en trabajos de maniobras de servicio público en zonas de Jurisdicción Federal, esto es maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas prácticas, y a los trabajos complementarios o conexos. (Artículos 265 y 267 de la Ley).

Todas estas prohibiciones son importantes en virtud de que la familia, la sociedad y el Estado están interesados en evitar cualquier tipo de actividad que pueda perjudicar la moralidad y las buenas costumbres de los menores, así como también su salud e integridad física.

3.7.- El Trabajo de los Menores de 18 años.

Se les prohíbe a los menores de 18 años el trabajo nocturno industrial en virtud de que estas actividades exigen

un esfuerzo físico considerable y una atención mental muy grande.

Se prohíbe también su utilización para la prestación de sus servicios fuera de República, salvo cuando se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados. (Artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo).

Buscándose con ésta prohibición que el menor no sea objeto de explotación o engaño en un País diferente al suyo.

De igual manera se les está prohibido trabajar en calidad de pañoleros o fogoneros, abarcando ésta prohibición a los menores de 15 años. (Artículo 191 de la Ley).

3.8.- Obligaciones Específicas de los Patrones.

La Ley señala las siguientes obligaciones especiales en su Artículo 180:

Los patrones que contraten para su servicio menores de 16 años están obligados a:

- 1.- Exigir la exhibición de los certificados médicos que acrediten que están aptos para trabajar.
- 2.- Llevar un registro de Inspección Especial, indicándose fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y -

demás condiciones generales de trabajo.

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

Independientemente de la obligación que tiene el patrón para el sostenimiento de las escuelas, ésta obligación es con el fin de lograr una educación general y profesional de los menores.

- 4.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

- 5.- Proporcionar a las Autoridades del trabajo los informes que soliciten.

El Patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores, se les impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente. (Artículo 995 de la Ley federal del Trabajo).

CAPITULO IV

PROYECTOS LABORALES PARA LOS MENORES TRABAJADORES SEGUN CRITERIOS - DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIA -- CION Y ARBITRAJE.

- 4.1.- Adiciones a los Artículos 173 y 180 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.2.- La necesidad de legislar para los menores de catorce años que prestan sus servicios personales subordinados.
- 4.3.- Protección de los menores en la prestación de sus servicios.
- 4.4.- Concordancia de la realidad mexicana con la - protección Jurídica de los Menores Trabajadores.

CAPITULO IV

PROYECTOS LABORALES PARA LOS MENORES TRABAJADORES SEGUN CRITERIOS DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como la Ley Federal del Trabajo y el Derecho Internacional, protegen al menor trabajador, es así como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha elaborado diversos proyectos laborales para la protección de los menores trabajadores, ya que estos prestan un trabajo personal subordinado a un patrón.

Como el Derecho del Trabajo es un Derecho social autónomo, proteccionista, tutelar y reivindicatorio de los derechos de los trabajadores, dinámico, vital y cambiante, cuyo principio de equidad es el pivote en que se apoya la Justicia Laboral, se planteó en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, la preocupación por el problema de los menores, a fin de procurar la efectividad de la protección al trabajo de los mismos, dentro del marco de la Legislación Laboral y de la Solidaridad Social.

En ésta Reunión se destacó que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo adquiere un mayor relieve en sus funciones en defensa de los derechos de los trabajadores, por virtud de las nuevas disposiciones procesales, entre otros aspectos, en el asesoramiento y representación de los menores

en los Juicios Laborales, en la intervención para evitar la caducidad y en la sustitución procesal por el Ministerio de Ley para la continuación del procedimiento en caso de muerte del trabajador, en tanto comparecen a Juicio sus beneficiarios.

Los Proyectos Laborales dados en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje son:

4.1.- Adiciones a los Artículos 173 y 180 de la Ley Federal del Trabajo.

Todo Ciudadano de un País Democrático como el nuestro tiene la más completa libertad consignada en el Artículo 5o. Constitucional de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. Por ello proteger al menor como individuo y como grupo, no solamente es orientarlo hacia la superación, sino también protegerlo de la avaricia en que incurren determinados patrones someténdolos a trabajos no compatibles con su edad, capacidad, etc., es por ésto que el Constituyente de 1917 al consagrar en el texto de nuestra Carta Magna el título "Del Trabajo y de la Previsión Social", previó lo referente al trabajo de los menores con base en las ideas liberales nacidas en Francia e Inglaterra a principio del Siglo XIX. En el período de la Independencia, el Presidente Comonfort decretó el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana en el que se establecían ciertas normas respecto al trabajo de los menores, citándose-

entre ellos las referentes a la prohibición de que los menores de 14 años no podían prestar trabajos sin la autorización de sus padres o de la Autoridad Política a falta de ellos.

En el Artículo 123 Apartado "A" Fracciones II y III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se dieron las bases sobre las cuales el Congreso de la Unión debería legislar sobre el trabajo de los menores, dando como consecuencia que en la Ley Reglamentaria de dicho Artículo se consignara en el capítulo V, Título V Bis, lo referente al trabajo de los menores.

... "En el Artículo 173 de dicho ordenamiento se señala que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo; por su parte el Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo I nos dice:

"Los mayores de 14 años y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato al que pertenecen, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política" ... (30).

Para el mejor cumplimiento del Artículo 173 es necesario adicionar al Título V Bis con los siguientes Artículos

los:

... 'Artículo 175 A.- Es obligación de los Sindicatos, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política que prestan la autorización respectiva para un menor, mayor de 14 años y menor de 16 pueda laborar en determinada rama de la industria, empresas o establecimientos, el de comunicar inmediatamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las Delegaciones Federales de dicha Secretaría o las Direcciones de Trabajo y Previsión Social de los Estados de la República. En relación a la competencia a que se encuentren sujetos, las autorizaciones que se otorguen para tal efecto informando la edad del trabajador, empresa en que labora y fecha en que otorgó el permiso respectivo" ... (31).

La adición que se pretende es para dar a conocer la Inspección del Trabajo el número de menores que laboran en determinada rama de la industria, empresas o establecimientos con el fin de que ésta ejerza una mayor vigilancia sobre las mismas y den cumplimiento a lo establecido en el título mencionado, pues de lo contrario continuará nugatorio el derecho que como individuo tienen los menores trabajadores a una protección adecuada.

Se pretende adicionar el Artículo 180 de la Ley Fe-

deral del Trabajo Vigente de la siguiente forma:

"Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados además de las ya mencionadas con anterioridad:

"VI.- Informar cada seis meses a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las Delegaciones en las diversas Entidades Federativas, o a las Direcciones de Trabajo y Previsión Social de los Estados, el número de trabajadores menores que tengan a su servicio, indicando fecha de ingreso -- edad, autoridad que otorgará el permiso respectivo y situación actual en el puesto o trabajo que desempeñe".

Se concluye estableciendo que las anteriores adiciones que se pretenden de la Ley federal del Trabajo, tienen -- por objeto crear un mayor interés por parte de la Inspección Federal del Trabajo, en la vigilancia a que están sujetas las empresas, industrias o establecimientos, respecto de los menores trabajadores, dando de ésta manera cumplimiento efectivo a lo previsto por la Ley de la materia.

Este proyecto fué aprobado en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje por unanimidad de votos, celebrada en Oaxaca, Oax.

4.2.- La Necesidad de Legislar para los menores de 14 años que prestan sus servicios personales subordinados.

La Ley Federal del Trabajo Vigente contiene normas de protección para los menores trabajadores, identificando como tales a los que se ubican en una edad entre los 14 y los 16 años. Para los menores de 14 años señala el Artículo 22 de la misma la prohibición de utilizar sus servicios, que se entiende dirigida a quien los recibe.

... "Pese a la prohibición, la necesidad social obliga en la vida real a que algunos niños menores de 14 años laboren, entregando su fuerza física en la realización de múltiples y diversas actividades, en los ámbitos industrial, comercial y agrícola. Una sociedad consciente de sus deberes no puede soslayar una realidad, por tanto, aún cuando por principios de seguridad integral, física y educativa es menester mantener la protección a través de una prohibición para evitar al menor de 14 años un crecimiento débil, física e intelectualmente por el desgaste que produce la actividad laboral, ésta no debe beneficiar a los patronos que violando tal decisión utilizan a criatura con edad inferior a los 14 años, como en la actualidad sucede" ... (32).

Se concluye diciendo:

Se propone adicionar la Ley Federal del Trabajo en el capítulo respectivo para regular y sancionar debidamente

32.- Ponencias de la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pág. 121.

los servicios que los menores de 14 años presten, aún contraviniendo la prohibición existente.

Esta ponencia fué aprobada por unanimidad de votos en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.3.- Protección de los Menores en la prestación de sus servicios.

Se menciona que ha sido preocupación fundamental, - la protección de la vida, la salud y la integridad mental del menor que trabaja, por lo tanto es necesario realizar una breve síntesis en relación a la capacidad, las partes y la legitimación en causa, así como las diferencias existentes entre la Legislación Común y el Derecho del Trabajo.

El vocablo capacidad proviene del latín "capacitas" (capacidad). En términos generales capacidad es sinónimo de aptitud, y así se dice que es capaz de hacer una cosa el que es apto o reúne las condiciones precisas para llevarlas a cabo.

... "En términos Jurídicos, es la posibilidad de intervenir como sujeto (activo o pasivo) en una relación jurídica. Toda relación Jurídica consta de varios elementos (sujeto objeto y acto) y a todos ellos les es aplicable la anterior definición, existiendo una capacidad para ser sujeto, objeto y otra para que el acto que ejecute el sujeto pueda tener efi

cacia en el orden Jurídico" ... (33).

La capacidad civil en el derecho objetivo, es el conjunto de normas que regulan la conducta humana, que otorga a los particulares un determinado círculo de competencia dentro del que éstos pueden actuar libremente para satisfacer los fines que les son propios. Este círculo de competencia es concedido por la norma al particular (derecho subjetivo), que está determinado por dos elementos: El potencial y el Final, éstos son el Poder y Finalidad protegidos y regulados por el derecho. Para cumplir los fines que el particular persigue el derecho subjetivo le otorga dos clases de poderes:

1.- El poder de titularidad, que otorga la posibilidad de gozar determinados beneficios que pueden recaer sobre las cosas, sobre actos de otra persona, sobre el patrimonio dejado por una persona que fallece, sobre otros derechos subjetivos y sobre la propia persona.

Para gozar de éstos beneficios que ofrece el poder de titularidad, el particular ha de poseer lo que se denomina Capacidad Jurídica.

2.- El segundo poder es el de actuación o de ejercicio mediante el cuál los particulares pueden ejercitar y llevar a la práctica esos derechos que les otorga el poder de ti

tularidad. Mediante él, se ejercita el contenido de los derechos subjetivos, dando lugar a la llamada capacidad de obrar.

Toda persona por el hecho de serlo, puede ser titular de derechos subjetivos, pero ello no lleva implícito que pueda actuar sus prerrogativas. La capacidad Jurídica y la capacidad de obrar con conceptos relativamente modernos, ya que no existían en el Derecho Romano, devienen del Romanista Alemán Savigny que nos dice, " Capacidad Jurídica, es la aptitud para ser sujeto en las relaciones Jurídicas, Capacidad de Obrar, es el poder de revisar los actos con eficacia Jurídica y tenemos también la Capacidad Civil que está integrada con las dos anteriores".

Estos breves conceptos esbozados pertenecen desde luego a la Legislación Civil, por ser reglamentadora y creadora de los derechos y obligaciones, así como los atributos que corresponden a las personas físicas y jurídicas.

La Legislación Laboral en México, por ser una de las ramas del Derecho Social dado por y para la clase obrera se aparta de los anteriores principios, formalismo y formalismo, ya que su esencia es proteger y dignificar el trabajo humano, tanto en el presente como en el futuro inmediato y en el mañana lejano, perteneciendo precisamente a éstos dos últimos casos la del menor que es designado beneficiario por las Juntas y es explicable que el derecho del trabajo se separe de la Legislación Común, porque ambos dentro de la escala de

valores que tutela el derecho, reglamentan valores distintos , en el Derecho Civil, fundamentalmente se reglamenta a las personas y su patrimonio; El Derecho Laboral, es reglamentador de la dignidad de la persona humana como trabajadora, así como -- también el respeto a sus derechos y su salud, siendo en estos casos notoriamente más elevado el principio que tutela la Le - gislación Laboral.

En los casos a que se contraen los Artículos 501 y - 503 de la Ley Federal del Trabajo, cuando es designado beneficiario un menor, ni siquiera es necesario, una vez probado el entroncamiento familiar, probar la dependencia económica del - menor respecto del trabajador fallecido, ya que la dependencia económica, se presume por la razón natural de su minoría de -- edad. También en este caso y por mandato de Ley el procedimien to que se sigue es especial, atendiendo a la sumareidad del ca so, es decir la premura y urgencia de obtener las cantidades - necesarias para solventar los alimentos del menor. En éste mis mo orden de ideas el menor puede comparecer a Juicio sin nece sidad de autorización alguna, con la salvedad que no estando - asesorado en Juicio la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y tratándose de menores de 16 años la misma Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Se concluye de la siguiente manera:

... "Dentro de la Legislación Laboral Vigente, que deviene de nuestra Carta Magna, se encuentran protegidos los menores trabajadores en la prestación de sus servicios, de acuerdo a los principios Rectores de la Justicia Social y en consecuencia, de los del Derecho del Trabajo, en relación a los casos de muerte de los trabajadores, en que los menores son designados beneficiarios, las Juntas por mandato del Ordenamiento Laboral, se apartan de todo, por no ser necesario, de los principios Rectores de la Legislación Común en materia de legados y sucesiones, tramitándose dichos casos como procedimientos especiales sumarísimos en beneficio de menores que comparecen a Juicio" ... (34). Este trabajo fué aprobado también en la VI Reunión por unanimidad de votos.

De lo anteriormente expuesto nos damos cuenta que el trabajo de los menores es un problema Nacional porque es necesaria su protección a través de las normas ya establecidas, así como también, de los proyectos que presentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje que servirán para mejorar las condiciones de trabajo de los mismos.

El primer proyecto fué elaborado por la Junta especial No. 38 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, el segundo fué expuesto por la Junta Especial No. 1 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y el tercer trabajo fué presentado, por la Junta Especial No. 7 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con ésto nos damos cuenta,-

34.- Ponencias de la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pág. 117.

que la protección de los Menores Trabajadores, constituye una preocupación no solo a Nivel social, sino también a Nivel Jurídico.

4.4.- Concordancia de la realidad Mexicana con la protección Jurídica de los Menores Trabajadores.

En México a pesar de la prohibición que existe sobre el trabajo de los menores que no han cumplido 14 años de edad, se vive una realidad muy diferente, ya que a partir de los 5 o 6 años las condiciones de extrema pobreza y el abandono obligan a los niños a realizar distintos tipos de actividades para poder subsistir.

Sin embargo, no se conoce actualmente la verdadera magnitud del problema, ya que diversos factores influyen en que no se investigue lo suficiente. En los casos en que se ha intentado obtener datos sobre ésta cuestión, la conciencia generalizada de que se están violando normas Constitucionales impide que las distintas personas involucradas reconozcan el trabajo prestado ilegalmente, entonces se observa que hay una tendencia al aumento de la participación de la mano de obra infantil en la fuerza de trabajo del País, pero se desprende que existe éste aumento en los niños menores de 14 años.

En México, el trabajo infantil se observa en todos los sectores de la actividad económica, pero primordialmente sobre todo el sector primario.

El niño a partir de los 6 años de edad, comienza a colaborar en distintas tareas agrícolas de menor esfuerzo, como la recolección de leña y el cuidado de los animales, poco a poco comienza a participar en actividades de siembra y recolección de la cosecha. Cuando el menor colabora en el minifundio, realiza sus labores dentro de un esquema de reparto familiar de la carga de trabajo, sin que a cambio obtenga una remuneración, esto ocurre frecuentemente dentro del sector agrícola del País.

En el sector industrial es poco frecuente que la mediana o gran industria utilice trabajadores de menos de 14 años. Entre otras razones el nivel de desempleo existente en el País elimina la necesidad de contratar a menores ya que además existe la prohibición Constitucional. En la pequeña industria y la artesanía se observa una mayor utilización del trabajo infantil, en la mayor parte de los casos, los menores trabajan como ayudantes de sus padres, realizando la parte relativamente menos arriesgada del proceso productivo y no tienen ninguna relación con el patrón, ya que éste contrata al padre y pacta con él una remuneración.

En los talleres donde la mayor parte de la mano de obra es infantil se encontró una relación directa entre el menor y el patrón, porque el trabajo es realizado como asalariado. Estos talleres funcionan casi siempre clandestinamente, por lo que substraen a la vigilancia de la Inspección del Trabajo.

Dentro del Sector Urbano de la economía, ya sea en las actividades de los servicios o en el pequeño comercio es donde más abunda el trabajo infantil. La vía pública ofrece a los menores un amplio campo de acción para trabajar por cuenta propia, pudiendo tener como base un lugar fijo.

Los menores que trabajan por cuenta propia carecen de un salario, y no hay regla general en cuanto a la duración que deberá tener su jornada. La cantidad de horas que trabaja el menor dependerá del tino de necesidad que procure satisfacer, pero en ocasiones las jornadas pueden durar hasta 12 horas continuas, lo que significa un gran porcentaje de jornadas inhumanas.

Los menores estibadores en los mercados no gozan de condiciones de trabajo muy alentadoras, ya que no se les aplica ninguna disposición que limite el peso que pueden cargar, están sujetos a las presiones ejercidas por quienes controlan la utilización de las carretillas, arrebatándoles en muchas ocasiones sus escasos ingresos por concepto de sanciones ya sea por el deterioro de las carretillas o por no poseer la autorización para trabajar.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores señala en su nueva Ley Federal del Trabajo, el instructivo para regir el trabajo de los menores empacadores (cerillos), en el cuál se establece:

1.- Todo menor para poder trabajar necesita de la expedición-

de su permiso general de trabajo.

- 2.- El área de trabajo de los menores empacadores se circunscribe al espacio que ocupa la caja y el necesario para -- realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía de la clientela.
- 3.- Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor empacador al interior de la tienda en horas de trabajo, para -- evitar así, la realización de actividades diferentes a -- las que les corresponden.
- 4.- Para controlar sus labores se nombrará un Coordinador del Trabajo de los Menores, quién debe ser empleado de la mis ma tienda.
- 5.- El Coordinador de Menores llevará un archivo con los permisos y demás documentos relativos a los empacadores y -- servirá de enlace entre los menores y las Autoridades del Trabajo y de la Previsión Social.
- 6.- El Coordinador deberá registrarse en la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres, como responsable del trabajo de los menores empacadores, ante la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.
- 7.- Para la aplicación de medidas disciplinarias, el Coordinador se sujetará al criterio de la Oficina de Trabajo de -- Menores y Mujeres.

8.- Las funciones del Coordinador son:

- 1).- Coordinar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda.
- 2).- Informar a las autoridades del trabajo respecto de las labores realizadas por los menores.

9.- Se prohíbe a la empresa cobrar cuotas a los menores empacadores.

10.-El uniforme de los menores debe ser proporcionado por la tienda sin costo alguno para ellos.

11.-Queda prohibido que los menores transporten mercancías voluminosas y pesadas en los brazos, ya que ésto impide o retarda su desarrollo físico normal.

12.-La tienda debe tomar las medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores, en los casos en que sufran lesiones o accidentes.

13.-La empresa deberá asignar un lugar para que los menores tomen su descanso.

14.-La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias, divididas en períodos de 3 horas, con descanso de una hora entre cada período.

15.-Por cada 6 días de trabajo existirá un día de descanso.

- 16.- La empresa debe hacer la publicidad necesaria para que el cliente sepa que el menor emparador trabaja a base de propinas.
- 17.- Se impondrá multa de \$100.00 a \$5000.00 al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores.

En las tiendas de autoservicio, los patrones se han negado a reconocer su relación que existe con los menores empaadores.

A este respecto el caso de los cerillos es muy grave ya que puede argumentarse que no son trabajadores de las empresas en virtud de que no prestan sus servicios a la negociación, sino que lo hacen a los clientes en el exterior del establecimiento. Esto no es cierto, lo que si es cierto es que los cerillos reciben de las cajas de la negociación o de algún otro empleado superior, las bolsas y el papel para envolver las mercancías y además utilizan los carritos que controla la empresa para llevar dichas mercancías hasta el automóvil o al domicilio de los clientes, por lo que están realizando un servicio complementario de la negociación.

No faltará quien diga que la Fracción III del Artículo 123 de la Constitución no los considera como trabajadores porque prohíbe expresamente la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Este argumento es totalmente falso, en realidad lo que se asienta en dicho precepto es la prohibi

ción clara y precisa de que se ocupen los servicios de menores de 14 años, ya que efectivamente se trata de personas físicas (cerillos), que prestan a otra persona física o moral (la negociación), un servicio personal y subordinado, por lo que los cerillos si son trabajadores en apoyo, al Artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo, así como también estamos frente a un patrón según lo establece el Artículo 10 de la Ley que dice: Patrón es la persona física o moral (negociación), que ocupa los servicios de varios trabajadores (cerillos).

Independientemente de la prohibición Constitucional existe una relación de trabajo y debe aplicarse la legislación con todas sus consecuencias, la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y la Inspección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no tienen una función efectiva en lo que respecta al trabajo de los menores, ya que carecen de un programa definido para evitar la explotación de estos trabajadores.

Por la existencia de la prohibición del trabajo de los menores que frecuentemente lleva aparejada, la violación constante de las normas laborales que se refieren al trabajo de los mismos, el patrón al aceptar a un menor a su servicio lo convence que le está dando una oportunidad, o que le está haciendo un favor, ya que las autoridades obran rígidamente en estos casos, y le advierte que no puede hacer ninguna exigencia de mayores prestaciones, ya que si lo hiciera en el ac

to quedaría despedido, y deberá ser agradecido y no crearle problemas, quedando así los menores trabajadores al margen de la seguridad social, realizando trabajos en los que la inestabilidad es una de las características. Estos mismos argumentos son manejados cuando se trata del tiempo extraordinario, del servicio en los días de descanso, los domingos y días festivos a fin de no cubrirles la remuneración correspondiente.

Generalmente los patrones emplean a los menores a cambio de una gratificación, manifestándoles que nunca podrán ser tomados como trabajadores ya que la autoridad los sanciona si los encuentra ocupándolos. Estos trabajadores no tienen una jornada determinada, pudiendo trabajar hasta 12 horas, en la mañana, en la tarde y por las noches; tampoco reciben los servicios del Instituto Mexicano del Seguro Social, porque no se les inscribe en él; no se les paga salario legal, ya que casi siempre se les entrega una gratificación diaria o dominical, y no gozan de vacaciones, aguinaldo, etc.

Podemos argumentar que es poco frecuente que el menor perciba un salario, incluso cuando está prestando un trabajo directamente sujeto a la subordinación de un patrón. Tal vez en esto influya la idea de que la existencia de un salario, una jornada fija, vacaciones, etc., implica el reconocimiento de la relación laboral, lo que determina a su vez -- otras obligaciones patronales consecuentemente incumplidas, -- además del hecho de que se está violando la legislación sobre

el Trabajo de los Menores. La falta de investigaciones y estudios adecuados impide saber a cuanto ascienden los ingresos - que obtienen los menores en los diferentes trabajos que realizan, por lo que están sujetos a salarios muy por abajo de los mínimos legales.

Como ya lo mencionamos con anterioridad en la mayor parte de los casos el trabajo infantil es motivado por la pobreza, es dable pensar que el menor durante todo el año procurará obtener algún ingreso para satisfacer sus propias necesidades, así como también ayudar a su familia. Esta situación - no implica que el menor no concorra en ningún momento a la escuela, sino es frecuente que combine éstas actividades.

Se puede observar que los menores de 14 años que -- realizan diversas actividades por cuenta propia deben desempeñar jornadas de 10 a 12 horas, dada la baja productividad de sus ocupaciones carecen de posibilidades reales de adquirir - una formación profesional que les permita salir del marginamiento en que se encuentran. En México el sistema escolar de educación primaria es capaz de atender en buena medida a la población demandante, aunque muestra una alarmante incapacidad para retener y promover a los alumnos, las posibilidades de ingreso a la educación primaria son relativamente altas, - pero las posibilidades de permanencia y éxito disminuyen considerablemente, por lo que el menor al estar tan agobiado por el trabajo que realizan, prefieren dejar de asistir a la es -

cuela para recibir su educación primaria, que dejar de realizar sus trabajos en las empresas en donde existan trabajadores menores de 14 años, el Inspector del Trabajo puede dar por terminada la relación de trabajo, dejando constancia de la violación de las normas laborales a fin de que el órgano competente aplique la sanción correspondiente.

Podemos advertir que la posibilidad que tiene la Inspección del Trabajo de controlar la situación del trabajo de los menores es muy limitada, puesto que los patrones ocultan la contratación de los menores de 14 años y aún de los mayores de ésta edad y menores de 16 años, por estar violando una disposición Constitucional y porque la mayor de las veces existen condiciones de trabajo que no se cumplen, sustrayéndose a la vigilancia de la Inspección del Trabajo, resultando inoperante la labor de dicha Inspección.

Como puede apreciarse que en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo es de elevada importancia la protección a los menores trabajadores, pero la realidad está muy lejos de la observancia de estos beneficios, ya que aunque se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y se establece protección especial para los trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años, no obstante ésta protección al trabajo de los menores que se ha llevado hasta el detalle en la misma Ley Federal del Trabajo, la violación de las Normas Constitucionales y de la misma Ley es casi la regla general, ya que

los menores trabajan en condiciones muy alejadas del romanticismo de las normas laborales.

En todas las ciudades del País, existe una elevada-cantidad de población infantil que viven en condiciones desfa-vorables y que por lo tanto recurren o son forzados a reali-zar trabajos como el aseo de calzado, venta de periódicos, la-vado de coches, etc., pero cuando escasean, sobreviene la men-dicidad, el pillaje, el crimón, así como también innumerables delitos que son dados por la situación económica en que viven los menores, la mala presentación física de los menores, su-desaseo y la consideración de la sociedad de que éstas ocupa-ciones tienen el carácter de indignas, sitúan al menor traba-jador en una posición social desventajosa.

Uno de los aspectos más importantes en los que se-debería de tener más cuidado, es la explotación por parte de-los patrones, ya que éstos obligan a los menores a realizar-actividades que necesariamente deberán de ser realizadas por-personas mayores, y además de lo anterior reciben por ese tra-bajo un salario inferior a los que determina la Ley, quedando en consecuencia en el desamparo de lo determinado por la mis-ma, como en nuestra sociedad el mundo de los menores forman-la mayoría, el futuro de nuestro País dependerá del cuidado-que tengamos de ellos en su total desarrollo, ya sea biológi-co, cultural, moral y social.

Así la educación provoca el desarrollo económico -

de un País, una de las mayores preocupaciones de todos los sectores de México deberá ser el pugnar porque el mayor número de niños en edad escolar adquirieran una mejor preparación.

Pero debemos de reconocer que nuestro País se encuentra atrasado en cuanto a la protección del menor trabajador, fundamentando esta afirmación en lo anteriormente expresado. Debemos estar convencidos que las normas protectoras de los menores trabajadores, deben tender a asegurar la educación, el desarrollo físico y mental, así como también la salud y la moralidad de éstos menores a fin de evitar que los patrones lucren con descaro desmedido de la explotación de los servicios del menor, ya que consideran que por su escasez, no pueden ser sujetos de la relación laboral, con plena capacidad legal y humana, ni tampoco estar al amparo de las prerrogativas de que gozan los demás trabajadores, siendo por consiguiente un verdadero favor el emplearlos a su servicio.

En consecuencia existen un gran número de trabajadores menores de 14 años que prestan sus servicios a un patrón, los cuales no gozan de la protección legal necesaria e indispensable, siendo objeto de explotación por parte de los patrones, resultando así su inestabilidad en el desempeño de sus funciones y en el ingreso que perciben.

Para terminar podemos decir que es incuestionable que desde el punto de vista teórico, resulte muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores; pero debe

mos pensar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos patrones, al observar éstas situaciones traten, hasta donde sea posible, de no contratar menores y en un País como el nuestro, que presenta un problema de desempleo, será fácil encontrar - adultos mayores de 16 o 18 años, que puedan ser contratados, - perjudicando de ésta manera a los adolescentes de 14 a 18 - años en su contratación.

Así las estadísticas nos indican que un gran porcentaje de la población mexicana es muy joven, por lo que los menores deben estar capacitados para el trabajo que vayan a desempeñar, así como también se les debe permitir continuar sus estudios, para terminar una carrera a fin de lograr en un futuro el progreso y desarrollo de nuestro País.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

- 1.- Hay que tomar en cuenta el espíritu del Constituyente de 1917 que se preocupó en legislar para los menores trabajadores, a fin de que estos no fueran objeto de explotación, ni tampoco se les aplicaran jornadas de trabajo excesivas dada su capacidad física y mental.
- 2.- El Derecho Internacional a través de sus múltiples disposiciones también se preocupa por el trabajo de los menores, por lo que sería conveniente que todos y cada uno de los Países hagan suyos y ratifiquen los convenios que se han establecido sobre el trabajo de los menores, de acuerdo a sus circunstancias.
- 3.- Sería conveniente que en el Derecho Internacional se propusiera también la ratificación de las recomendaciones sobre el menor trabajador, ya que complementan las disposiciones de algunos convenios; por esto nuestro País debería de hacer suyas dichas recomendaciones, para lograr así mayor protección de estos trabajadores.
- 4.- Es menester que todos los patrones tomen en cuenta la mayoría de edad en materia laboral a fin de evitar así un retraso en la capacidad física y mental de los menores.
- 5.- Es necesario reconocer que siempre habrá entre un patrón y un menor trabajador una relación laboral, suprimiéndose así la idea errónea de que el patrón le hace un favor

el menor al darle el empleo.

- 6.- El menor que trabaja no es incapaz de comparecer a juicio como anteriormente se señalaba; es tan capaz como cualquier otro trabajador, pero por su poca experiencia es necesario que esté asesorado en juicio, evitándose de este modo la violación a sus derechos laborales.
- 7.- Los patrones deberán respetar y cuidar que se cumplan las disposiciones referentes a la jornada ordinaria y jornada extraordinaria, cuando se trate de un menor trabajador -- porque de ésta manera no se dañaría la salud, ni el desarrollo físico o mental de estos trabajadores.
- 8.- El patrón que emplee estos trabajadores a su servicio deberá otorgarles las vacaciones que se establecen en la -- Ley, a fin de que los menores recuperen las energías perdidas; también deberá evitar que el menor realice actividades prohibidas para ellos, puesto que la sociedad, la familia y el Estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad y las buenas costumbres de los menores que trabajan.
- 9.- En la mayoría de los casos, los patrones evitan contratar a estos trabajadores, alegando las obligaciones específicas a que están sujetos, así como también las múltiples -- prohibiciones que se establecen para estos trabajadores, -- prefiriendo dar empleo a trabajadores adultos, sumiendo a

estos trabajadores en la ignorancia de poder aprender al
gún oficio o profesión, sin tomar en cuenta los motivos-
que originan que estos trabajadores busquen empleo.

10.- La Inspección del Trabajo deberá cumplir con las obliga-
ciones que se le han encomendado a fin de lograr una ver-
dadera protección de estos trabajadores.

11.- En varias ocasiones, los patrones emplean a su servicio-
menores de 14 años, aún cuando existe la prohibición de-
su empleo, en nuestra Constitución, en este caso es nece-
sario una supervisión minuciosa de las empresas, con el-
objeto de verificar si éstas, tienen o no a su servicio-
a estos trabajadores. En el caso de tenerlos se debe rece-
tificar si dicho servicio, se encuentra realmente regla-
mentado por la Ley Federal del Trabajo y en el caso de -
no estarlo, multar a los patrones de una manera severa,-
para que reglamente dicho trabajo, a pesar de la viola-
ción en que incurrió, teniéndose de alguna manera la re-
solución de éste problema ya que se trata de un princi-
pio de Justicia Social.

12.- El trabajo de los menores es un problema real, por lo --
que es menester su protección a través de las normas ya-
establecidas, así como también con los proyectos que pre-
sentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje los cuales
son: "Adiciones a los Artículos 173 y 180 de la Ley Fe-
deral del Trabajo; La necesidad de Legislar para los me-

nores de catorce años que prestan sus servicios personales subordinados y la protección de los menores en la prestación de sus servicios", que servirán para mejorar sus condiciones de trabajo y dar así una verdadera protección de estos trabajadores, a fin de lograr un mayor desarrollo de nuestro País.

BIBLIOGRAFIA

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

- 1.- Cavazos Flores Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Primera Edición, Editorial Trillas. México, 1982.
- 2.- Cervantes Campos Pedro. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. INET. México, 1981.
- 3.- Dávalos Morales José. Primer Curso de Derecho del Trabajo. T. I, II, III. U.N.A.M. México, 1980.
- 4.- De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.
- 5.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
- 6.- De Pina Vara Rafael. Diccionario de Derecho. Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
- 7.- Escriche Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Suplemento III. Primera Edición, Editorial Librería Manuel Porrúa, S.A. México, 1979.
- 8.- Floris Margadant S. Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Cuarta Edición, Editorial Esfinge, S.A. México, 1980.
- 9.- Galindo Garfias Ignacio. Derecho Civil. Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1973.

- 10.- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.
- 11.- Gómez Gottschalk y Bermudez. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. Séptima Edición en Español, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor. México, 1979.
- 12.- Ramírez Fonseca Francisco. Anticonstitucionalidades y -- Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, S.A. México, 1981.
- 13.- Ramírez Tena Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1908-1979. Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, - - 1981.
- 14.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta-Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

FUENTES LEGISLATIVAS

- 1.- Código Internacional del Trabajo, 1955. Vol. I y II, OIT Ginebra, 1957.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - Sexagésima Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A. Méxi - co, 1981.
- 3.- Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. Cuadragé

sima Segunda Edición, Actualizada, Editorial Porrúa, - -
S.A. México, 1980.

.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemati-
zada. Baltasar Cavazos Flores. Undécima Edición, Editorial
Trillas. México, 1981.

OTRAS FUENTES

- 1.- Convenios de la OIT ratificados por México. OIT y Secre-
taría del Trabajo y Previsión Social. Undécima Edición,-
Editorial Manufacturas Lusag, S.A. México, 1981.
- 2.- Convenios y Recomendaciones 1919-1966. OIT. Ginebra, - -
1966.
- 3.- Criterios Procesales de la Ley Federal del Trabajo, Jun-
ta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1981.
- 4.- El Trabajo de los Niños. OIT. Primera Edición, Ginebra,-
1980.
- 5.- Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXVI. Editorial Biblio-
gráfica Argentina, S. de R.L. OMEBA, Buenos Aires, Ar -
gentina, 1968.
- 6.- La OIT y el Mundo del Trabajo. OIT. Ginebra, 1979.
- 7.- Los Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de -
sus Constituciones. Congreso de la Unión. Cámara de Di-
putados. L. Legislatura. Segunda Edición, Editorial Li-

brería Manuel Porrúa, S.A. México, 1978.

- 8.- Memoria VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Coordina - - ción Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Oaxaca, Oax., 22 al 25 de junio de 1981. Méxi - co, 1982.
- 9.- Necesidad de Proteger el Trabajo de los Menores. José - Dávalos Morales. Revista Deslinde Núm. 106. U.N.A.M. Mé - xico, 1978.
- 10.- Nota Informativa. International Labour Office. La Orga - nización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1981.
- 11.- Ponencias VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Coordinación Nacional Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Oaxaca, Oax., 22 al 25 de - junio de 1981. México, 1981.
- 12.- Reseña y Conclusiones VI Reunión Nacional de Juntas de - Conciliación y Arbitraje. Coordinación Nacional Perma - nente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Oaxaca, -- Oax., 22 al 25 de junio de 1981. Editorial Popular de - los Trabajadores. México, 1981.