

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

PROTECCION DEL MENOR COMO  
TRABAJADOR

LIBRO DE PROTECCION  
DE LA D. F.

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

AUGUSTO LEON ENCISO

MEXICO, D. F.

1971



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.

**A MIS ADORABLES PADRES:**

**Don Antonio León Fonseca y  
Doña Eufrosina Enciso de León.**

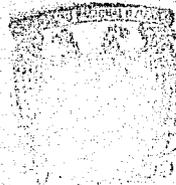
A MIS HERMANOS:

Carmela  
Eduardo  
Azucena

**A MIS MAESTROS:**

Que desde mi infancia hasta mi querida facultad me ilustraron con sus conocimientos.

Tesis elaborada en el seminario del Derecho  
Del Trabajo a cargo del Distinguido Maestro y -  
Doctor Alberto Trueba Urbina, bajo la dirección  
del Maestro Lic. Juan Estrella Campos.



FRANCO  
NACIONALES

## TEMARIO

### CAPITULO PRIMERO CONCEPTO DE TRABAJO

- a).-Definición.
- b).-Noción de Trabajador.
- c).-Concepto de Patrono.
- d).-Relación Contractual.

### CAPITULO SEGUNDO EL MENOR DE EDAD Y SU CALIDAD DE TRABAJADOR

- a).-Antecedentes históricos.
- b).-Agrupaciones de trabajadores en la Edad Media.
- c).-El Trabajador menor de edad en México desde la Colonia.
- d).-Necesidad de proteger al trabajador menor de edad como factor de la producción.

### CAPITULO TERCERO CAPACIDAD JURIDICA DEL MENOR

- a).-El menor como sujeto de derechos y obligaciones.
- b).-El menor como trabajador en la Ley Federal del Trabajo.
- c).-Impedimentos para contratar a menores de edad.
- d).-Capacidad jurídica del menor para reclamar sus derechos como trabajador.

### CAPITULO CUARTO LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE 1917 LEGISLACION LABORAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES

- a).-La Constitución de 1857 y los trabajadores.
- b).-La Constitución de 1917 y su protección a trabajadores.
- c).-La Ley Federal del Trabajo de 1931.
- d).-La Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1970.

### CONCLUSIONES.

## PROLOGO

Al iniciar este trabajo ha querido aportar modestamente algunos conceptos y plantear algunas soluciones al grave problema que aquejan a los trabajadores menores de edad que, en mi opinión, son objeto de explotación en los centros de trabajo.

Desde luego considero que debe darse una mayor protección jurídica a los menores de edad que por diversas razones se ven obligados a prestar sus servicios para subsanar en parte la crisis económica que indiscutiblemente sufren en sus hogares.

No debe olvidarse que la niñez y la juventud constituye el patrimonio máspreciado de una nación, puesto que en ellos están fincadas las esperanzas de progreso económico y social de los pueblos.

En México, como en la mayor parte del mundo, sin miles los niños y jóvenes menores de 16 años que obedeciendo a un impulso natural y -- bajo exigencias económicas, se lanzan abiertamente a luchar por su -- subsistencia y la de sus familiares, teniendo en su mente la fecunda ilusión del progreso y la superación.

Sus anhelos en la gran mayoría de las veces se ven frustrados -- por no encontrar primeramente el trabajo tanto deseado y otras, se -- tienen que conformar a ser víctimas de la explotación, malos tratos, -- mala paga y algunas veces sin percibir el salario que todo trabajador tiene derecho a recibir en retribución a sus servicios.

Los legisladores, se han preocupado por reglamentar en forma so-- mera el trabajo de los menores de edad, reglamentación que en la prác-- tica y en la vida cotidiana no se cumple estrictamente, haciendo así-- nugatorios los esfuerzos realizados por el Estado para otorgar mayor protección y facilidades a los trabajadores.

En particular, los menores de edad y las mujeres, faltos de --

experiencia, generalmente, son objeto de errores propios, cayendo en la mala fe, el dolo y el engaño por parte del patrón, que se convierte, por ello en su principal explotador.

Es así como en la vida cotidiana es posible observar la ocupación de menores de edad que desempeñan labores peligrosas e insalubres. Peligrosas no sólo para la integridad física, sino también en lo moral, que a la postre viene a constituir una degeneración en su cuerpo y en su mente, lo que necesariamente repercute en el seno de la sociedad, convirtiéndose muchas de las veces en un lastre social.

Como ejemplo de ello podemos hablar de los miles de trabajadores menores de edad que laboran diariamente como voceadores, aprendices de mecánicos en talleres automotrices, lavadores de automóviles, ayudantes de talleres de vulcanización, expendios de aceites lubricantes, vendedores ambulantes y otros sin que obtengan la paga compensatoria, el real salario, con el pretexto de ser aprendices de un oficio o de recibir gratificaciones de los clientes.

Esto también es posible apreciar en los grandes almacenes comerciales, donde se utilizan a menores de edad como empaquetadores de las mercancías que adquieren los consumidores. A estos pequeños trabajadores tampoco se les paga un salario y en algunos casos esos trabajadores tienen que dar una parte de los ingresos que obtienen por propinas a los jefes de servicio.

Ante esta situación he querido abordar, aunque en forma somera, el problema y señalar primeramente porque tienen la calidad de trabajadores, hasta concluir, después de hacer un análisis de lo que es trabajo, trabajador, patrón, relación contractual, remontándome a la situación de los trabajadores menores de edad en las diversas etapas de la historia, hasta la protección que el legislador ha pretendido -

dar a los menores de edad como trabajadores.

Con la esperanza de que este trabajo contribuya en algo a los propósitos que me animan, propongo también algunas soluciones en las que participan organismos gubernamentales, tales como las propias autoridades de trabajo, Instituto de Protección a la Infancia e Instituto Nacional de la Juventud Mexicana, que en colaboración con el Departamento del Distrito Federal lograría amparar a la niñez y juventud trabajadora de México, logrando con ello una mejor mano de obra con técnicas depuradas que coadyuven, en su edad adulta, a continuar el progreso de nuestro país.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTO DE TRABAJO

#### DEFINICION

Desde su origen el hombre ha tenido que trabajar para subsistir. Así empezó a desempeñar diversas labores desde las más rudimentarias hasta alcanzar en la actualidad técnicas más depuradas que han propiciado el progreso de la humanidad.

Así es como encontramos que el hombre para sobrevivir empezó por realizar actividades de caza y pesca, continuando después por explotar la tierra haciéndola producir con su trabajo y obtener en esta forma diversos productos básicos para su alimentación.

El esfuerzo del hombre, de esta manera, se fue superando hasta nuestra época en que la concurrencia de la mano de obra en sus diversas modalidades constituyen uno de los principales factores de la producción, convirtiendo la actividad humana en la base de la economía.

Los hombres en remotas épocas se vieron en la necesidad de agruparse para defenderse de los embates de la naturaleza y posteriormente para ayudarse unos a otros en el desenvolvimiento de su vida, trabajando en diversas actividades.

Al transcurrir el tiempo estas relaciones sociales fueron motivando la creación de diversas ocupaciones que fueron adquiriendo títulos de oficios, que desempeñaron hombres especializados, y que estaban encaminadas a proporcionar mayores comodidades a los demás miembros del grupo.

El desempeño de esas actividades originó el establecimiento de -

reglamentaciones internas en los grupos, surgiendo así en el derecho la necesidad de regular jurídicamente estas actividades, más que nada para proteger a los miembros de la sociedad.

De todo lo anterior se desprende, y así se señala, cómo el Derecho del Trabajo va sufriendo una evolución constante hasta surgir como una rama del Derecho Positivo en la época moderna.

Los estudiosos de la economía han demostrado que el trabajo constituye uno de los principales factores de la producción en la que también participan el capital y la naturaleza, y afirman que el trabajo es el agente principal de la producción.

En nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos definido el concepto de Trabajo en su artículo 8o., el que señala que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Encontramos igualmente que en el Proyecto de Ley que dio origen a la Nueva Ley Federal del Trabajo (1) se define al trabajo como "un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio, porque se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Por su parte, el doctor en derecho Mariano Alcocer (2), afirma que "la naturaleza pone a disposición del hombre la materia prima, -

---

(1).-Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la de 18 de agosto de 1931. Editorial Epoca, S.A. Segunda Edición. P.7.

(2).-Economía Social. Curso General. pp.50-51. Edit. América. IV Edición.

que tiene que ser transformada en utilidades económicas para que pueda satisfacer directa o indirectamente, las necesidades humanas. El trabajo, único agente de la producción, en el sentido pleno de la palabra, es el que adapta los materiales de que nos provee la naturaleza a la satisfacción de tales necesidades, al transformar aquellos materiales en utilidades económicas".

También indica que por trabajo económico debe entenderse "la aplicación de la actividad humana a la producción de una utilidad económica. Está constituido por una serie de esfuerzos y dada nuestra tendencia a la pereza, reviste siempre el carácter de pena; a la vez presenta otros caracteres, a saber: necesidad, utilidad, obligación".

Más adelante el mismo autor precisa que el trabajo "es el ejercicio de la actividad de una persona, no es una fuerza simplemente mecánica ni tampoco instintiva. Es un acto esencialmente humano y, por ende, además del ejercicio de las fuerzas musculares, exige necesariamente el concurso de la inteligencia y de la voluntad. Por ser obra humana, está sujeto el trabajo del hombre a leyes morales y jurídicas y no sólo a leyes únicamente económicas".

Igualmente, el autor clasifica al trabajo en dos ramas: el trabajo muscular y el trabajo intelectual; "el muscular es aquel que se ejerce predominantemente por las fuerzas físicas. En el Intelectual no interviene más que un mínimo de trabajo material, necesario para fijar el pensamiento y anotar los resultados"(4).

Como otros autores, el maestro Alcocer en su obra afirma que el trabajo es uno de los principales factores de la producción, en la -

---

(4).-Ob. cit. p. 52.

que también participan y la naturaleza, aunque hay otro que es la empresa.

El licenciado Oscar C. Alvarez (5), afirma que la vida económica comprende las relaciones entre los hombres y tiene por fin la adaptación de los recursos naturales a sus necesidades.

Esta vida económica --agrega-- está sujeta a varias leyes económicas. Nos interesa conocer principalmente dos aspectos de la vida económica: la producción y la propiedad.

"Los factores de la producción son tres: naturaleza, trabajo y capital. Los tres concurren en la producción".

Dice que "el hombre debe dominar la tierra y todo cuanto en ella contiene; tiene obligación de aprovechar los recursos que la naturaleza le ofrece y sacar de ellos su subsistencia mediante el trabajo", -- al que define el autor como "la parte del hombre en la producción; -- es el esfuerzo intelectual y manual que realiza para disponer, según sus necesidades y el desenvolvimiento de su vida, de los recursos que le ofrece la naturaleza".

También indica que "el trabajo es la actividad del hombre, participa, por consiguiente, de su misma dignidad, no es una mercancía -- que se compra y se vende, que se transporta a voluntad; el trabajo es además necesario al hombre para su subsistencia".

---

(5).-La Cuestión Social en México.-El Trabajo.-Publicaciones Mundiales, S. A.-p. 9.

## B).- NOCION DE TRABAJADOR

Una vez que ha quedado señalado lo que se entiende por trabajo, - precisa distinguir los factores que intervienen en el trabajo, que a mi juicio son dos: el trabajador y el patrón.

El trabajador es la persona física que desempeña una actividad - física e intelectual mediante una retribución económica denominada ag lario.

El trabajador es uno de los agentes del aspecto del trabajo, ele mento de la producción.

El trabajador, siendo persona física, puede agruparse con otros de su misma rama o especialidad para dar nacimiento así a personas mo rales que son los sindicatos, confederaciones, asociaciones, etc.

Nuestra ley laboral define al trabajador en su artículo 8o. como "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo per sonal subordinado".

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, uno de los lo gros en materia laboral de la Constitución General de la República de 1917, expresaba en su artículo 3o., al definir la figura del traba jador, que: "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio - material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Al respecto el doctor Alberto Trueba Urbina (6) comentaba dicha - definición en la siguiente forma:

"Independientemente de ser defectuosa la definición de traba ja--

---

(6).-Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada. Nuevos Comen - tarios, Bibliografía y Jurisprudencia. 39a. Edición. Pag. 2.-Editorial - Ferrua, S.A., México. 1964.

dor, debe entenderse como tal a todo el que presta un trabajo dependiente, esto es, bajo la dirección y dependencia de otro o lo que es lo mismo, bajo el mando de otro y por cuenta ajena".

La legislación actual hace una clasificación del concepto de --trabajador al señalar que existen trabajadores de confianza o sea --aquel que tiene una gran importancia para la administración de las --empresas, cuyas funciones difieren de las del trabajador común, pues van más ligados a proteger los intereses del patrón convirtiéndose --propriamente en parte de éste, ya que inspecciona, vigila y fiscaliza el trabajo que desempeña el trabajador.

Por trabajador, de acuerdo con el diccionario (7), se entiende el obrero, operario, asalariado, brasero, jornalero, proletario, empleado.

Este puede ser del sexo masculino o del femenino.

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo, fundada en Washington en 1919, estableció que la calidad de trabajador se adquiría a partir de los 14 años de edad, sin establecer diferencias por --razón del sexo, nacionalidad o creencias religiosas.

Nuestra Ley ha cumplido estrictamente con ese dispositivo al ser México país miembro de dicha organización y en la Ley Federal del Trabajo, artículo 22, precisa que "queda prohibida la utilización del --trabajo de los menores de catorce años".

Esta disposición en forma tácita reconoce la calidad de trabajador a los menores cuya edad no sea inferior a los catorce años cumplidos, o sea que a los menores que hayan cumplido los catorce años de --edad se les reconoce su calidad de trabajador, salvo las limitaciones determinadas en la propia ley.

---

(7).-Pequeño Larousse Ilustrado.-1968.-pag. 1012.

A partir de los dieciséis años, nuestra legislación concede a los menores la plena capacidad para contratar libremente y ejercitar acciones laborales que les competen así como disfrutar de los beneficios del trabajo, sin limitación alguna.

Las limitaciones que establece la ley mexicana es que sólo autoriza a trabajar a los menores cuando éstos hayan cursado su instrucción primaria obligatoria y tener un certificado médico que los declare aptos para que desarrollen la actividad que desempeñen o se les señale en el trabajo.

Es en este aspecto en que la ley laboral señala en su artículo 23 que: " Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política". También dice la ley que " los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

Antes de la Constitución de 1917, en México se adquiría la calidad de trabajador después de los 10 años de edad, pero las luchas obreras hicieron posible que tanto a los menores de edad, como a las mujeres trabajadoras se les brindara mayor protección.

El pacto de la empacadora de la ciudad de Chihuahua, de 9 de marzo de 1912 (8), estableció en su cláusula IV que "no se permitirá que trabajen en las fábricas niños menores de diez años, y los de es

(8).-El pacto lo cita el licenciado Fernando Yllanes Ramos en su trabajo "Los Derechos Sociales Consagrados por la Constitución Mexicana de 1917", publicado en la Revista Mexicana del trabajo de Marzo de 1968. pp. 60 y 61. Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ta edad hasta los dieciséis sólo trabajarán seis horas al día".

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga, de 1914, al reglamentar el contrato individual del trabajo, definió al trabajador como obrero y decía: "Se entiende por obrero al trabajador minero, agrícola, industrial o de otro género cuya labor no tenga fines administrativos".

Esta ley prohibía el trabajo de los menores de 9 años y reconocía como trabajadores a los menores con nueve años cumplidos en adelante.

El maestro Mario de la Cueva (9) al definir la figura jurídica de trabajador, afirma que "trabajador es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene la misión primera y esencial de fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción"; también dice que "... trabajador como sujeto de derecho del trabajo puede únicamente ser una persona física, hombre o mujer, y salvo las medidas especiales de protección a las mujeres en relación con ciertos trabajos, los dos sexos se encuentran equiparados en la ley".

Después del análisis de los conceptos externados por los autores señalados, llegamos a la conclusión de que trabajador es toda persona física que subordinada a otra persona física o moral, presta sus servicios a cambio de una retribución económica denominada salario.

La calidad de trabajador reconocida por nuestra legislación y por la doctrina y organismos internacionales se adquiere a partir de los catorce años de edad en forma limitada y con toda plenitud des-

---

(9).-Derecho Mexicano del Trabajo.-Tomo I, pag. 415.-Editorial Porrúa. México. 1961.

pués de los dieciséis años de edad, no importando el sexo de la persona trabajadora.

C).-CONCEPTO DE PATRONO

La legislación laboral reconoce como sujetos del derecho del -- trabajo a todas las personas que participan en las relaciones del -- trabajo, que se dividen en dos sectores principales y fundamentales: trabajadores y patronos.

El patrón es una de las partes en el contrato. Puede ser una -- persona física o moral, siendo la que contrata los servicios de otra persona física llamada trabajador, por un precio denominado salario.

La Ley Federal del Trabajo en vigor define al patrón como " la- persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios -- trabajadores" (Art. 10).

En la ley derogada recientemente se establecía en el artículo - 4o. que " patrón es toda persona física o moral que emplea el servi- cio de otra en virtud de un contrato de trabajo".

Este artículo fue comentado por el maestro Alberto Trueba Urbi- na (10), en la siguiente forma:

"La definición de patrón corresponde tanto a las personas físi- cas como a las morales que aprovechan o explotan los servicios de - trabajadores.

"También hay que tener en cuenta que la empresa no es sólo un - concepto económico, sino también jurídico, y que ahora para los efec- tos del reparto de utilidades es la combinación de capital y trabajo, cuyas actividades conjuntas producen utilidades. Esto es la empresa- es nuevo factor de producción".

-----  
(1).-Ob. cit. pag. 3.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva (11) define al patrón en los términos siguientes:

"Para tener el carácter de patrono se requiere que la utilización de los servicios de una o varias personas se efectúe por medio de contratos de trabajo".

El origen de la figura del patrón se remonta a muchos siglos atrás, cuando surgió la explotación del hombre por el hombre que en aquella época un sujeto tenía el carácter de patrón pues utilizaba los servicios de otra persona o varias personas físicas aún cuando por regla general nunca cubría un precio por los servicios prestados, tales son los casos de la explotación de los esclavos y no fue hasta que surgió el derecho del trabajo cuando se puso coto a estas arbitrariedades de los empleadores o patronos y se regularon las relaciones contractuales obrero-patronales en forma justa, dignificando la humanidad del trabajador.

En principio los patronos fueron también personas físicas a los que se les llamaba "amo", pero al transcurso de la evolución económica del mundo y el surgimiento de las grandes empresas que dieron nacimiento a las personas morales, éstas también se constituyeron en patronos.

---

(11).-Ob.cit. p.427.

D).-RELACION CONTRACTUAL

La doctrina del Derecho del Trabajo entiende por relación de - trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un servicio personal subordinado a una persona física o moral, - mediante el pago de un salario.

Desde el Derecho Romano se estableció el concepto de relación contractual en el que se afirmó que esta relación sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades.

Eugene Petit (12) señala que en el Derecho Romano la noción de los contratos era: "En todo contrato hay una convención. Para tener la noción del contrato, es preciso, pues, saber primeramente lo que es una convención. Ahora bien, cuando dos o más personas se ponen - de acuerdo respecto de un objeto determinado, se dice que entre --- ellas hay convención o pacto. Las partes que hacen una convención - destinada a producir un efecto jurídico pueden proponerse crear, mo dificar o extinguir un derecho.No tenemos que ocuparnos aquí más --- que de las convenciones que tienden a crear un derecho: son las úni cas que forman el género cuya especie es el contrato".

De esto se deriva que para la existencia de un contrato en la que surge la relación entre las partes, debe haber entre ellas el - acuerdo de voluntades para dar origen a un acto jurídico que es el contrato.

Ahora bien, en la doctrina moderna se llega a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, --- pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercam-

-----  
(12).--Tratado Elemental de Derecho Romano. pag. 317.--Traducido de la novena edición francesa y aumentado con notas originales muy ampliadas por D. José Ferrández González. Ed. Nacional.Mex.1951.

bio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador, asegurándole un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación -- del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala que la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, se entiende por relación de trabajo.

Agrega el artículo citado que contrato individual de trabajo, -- cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo --añade-- a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La anterior ley, en su artículo 17, señalaba que "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio -- personal mediante una retribución convenida".

En el proyecto de ley sobre contrato de trabajo del licenciado Rafael Zubarán Capmany, Secretario de Gobernación, del 12 de abril -- de 1915, señalaba en los artículos primero y segundo que debe entenderse "por contrato de trabajo el convenio por el cual se obligaba a una persona a trabajar para otra mediante una retribución o salario, que se fijaría a razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra realizada o de cualquiera otra base estipulada en los contratos", disponiéndose que cuando el obrero proporcionara los materiales para la obra el contrato sería de trabajo, si los materiales po-

drían considerarse como accesorios y el trabajo como objeto principal y que, de no ser así se regiría el contrato por las disposiciones del derecho común.

De acuerdo con nuestra legislación los contratos de trabajo tendrán que ser por escrito, pero a la falta de esta formalidad no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas del trabajo y de los servicios prestados imputándose al patrón la ausencia del documento escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 de la ley que instituye la existencia de un contrato, su forma y contenido.

También los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos. En este último caso se trata de los contratos que en representación de los trabajadores afiliados firma un sindicato con el patrón.

Los contratos de trabajo en nuestra legislación podrán ser por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por obra determinada.

El Derecho del Trabajo acepta y aplica la teoría general del derecho tradicional considerando como vicios del consentimiento el error, el dolo y la violencia, aunque las consecuencias de estos vicios no son las mismas que en el Derecho Civil, toda vez que en éste producen la invalidez del acto jurídico en tanto que en el Derecho del Trabajo sólo afectan determinadas partes de dicho acto convalidándose en casos específicos con lo que establece la ley respectiva, existiendo, por otra parte, la posibilidad de que se invalide el acto por violar principios de orden público que por su naturaleza no son convalidables.

Tanto el patrón como el trabajador pueden ser víctimas del error en cuanto a la contratación. El trabajador puede hacer caer en error

al patrón al manifestarle una edad que no tenga, hacerle creer una capacidad que no posee, entre otros casos, y el patrón puede hacer inducir al error al trabajador al proponerle trabajo respecto de las condiciones del mismo.

La ley establece un término de treinta días para ambas partes - para que dejen de tener efecto las relaciones por las causales señaladas. (13)

Dolo.-Puede ocurrir este vicio del consentimiento cuando el trabajador valiéndose de artificios o maquinaciones se aproveche y obtenga un lucro indebido que ocasione o produzca daños o perjuicios - al patrón a través de su contratación o, a la inversa, el patrón se sitúe en dichos extremos en perjuicio de los intereses del trabajador. (Artículo 47, Fracción, I y 51, Fracción, I).

El último vicio del consentimiento, la violencia, puede ocurrir si el patrón o el trabajador valiéndose de la violencia física o moral logran determinada contratación o alteración a la relación contractual, tales como incurrir el trabajador en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento. (Artículo 47, Fracciones, II y IV).

Por su parte el patrón puede incurrir, así como sus familiares o personal directivo o administrativo dentro del servicio en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, dentro o fuera del servicio. (Artículo 51, Fracciones, II y III).

(14).-Artículo 47, fracción, I, y 51, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

## RELACION CONTRACTUAL CON LOS MENORES DE EDAD.

Como ha quedado establecido, los menores de edad también son sujetos de derecho de trabajo con aptitudes y facultades para con-tratar con las limitaciones que marca la ley para los menores de dieciséis y mayores de catorce años. Los mayores de dieciséis años tendrán plena capacidad jurídica para contratar en el Derecho del Trabajo.

Este reconocimiento para contratar en forma legal ha sido reconocido en México a partir de 1912 en el Convenio de la Empacadora de Chihuahua y después a través de las diversas disposiciones emanadas de la Constitución de 1917.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga de 1914 igualmente reconoce la calidad de trabajadores a los menores de edad y limita la contratación de éstos si fueran menores de nueve años, así como los mayores de esta edad y menores de doce en cuanto a sus labores exigiendo que éstos fueran compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela.

En cuanto al proyecto de ley sobre contratos de trabajo del licenciado Rafael Zubarán Capmany en los artículos 9o. y siguientes re-glamentaba el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, dando le capacidad jurídica a los mayores de dieciocho años y limitando el trabajo de los menores de dieciocho o mayores de catorce quienes debían recibir autorización de padres o tutores para contratar.

Por otra parte, hay que distinguir el contrato de trabajo con otros contratos que regula el Código Civil, entre estos el de mandato y la prestación de servicios profesionales.

Al respecto el doctor Mario de la Cueva ( 15) plantea la posi-  
(15).-Ob. cit. p.427.

bilidad de que los menores de edad trabajadores puedan disponer, como emancipados de su salario, puedan contratar y ejercer acciones en contra de los patrones.

La ley en vigor establece la capacidad jurídica de los mayores - de dieciséis años para que puedan prestar libremente sus servicios y limita a los mayores de catorce y menores de dieciséis para contratar pudiéndolo hacer sólo con la autorización de padres, tutores o del - sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política del lugar, prohibiendo además la contratación de trabajadores menores de edad que - no hayan terminado su instrucción primaria, salvo las excepciones que apruebe la autoridad correspondiente.

## CAPITULO SEGUNDO

### EL MENOR DE EDAD Y SU CALIDAD DE TRABAJADOR

#### A).-ANTECEDENTES HISTORICOS

Se puede afirmar que la historia de la humanidad ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre.

Ello ha ocurrido en una sucesiva evolución de la humanidad en -- su aspecto sociológico, económico y político, desde su origen hasta -- el momento actual. El hombre siempre ha sido explotado por el mismo -- hombre.

De ahí que desde tiempos remotos se practicaba la esclavitud, -- esclavos que no eran otros que trabajadores al servicio del amo o de -- los propios señores feudales, hasta llegar a la presente época en que el hombre, a través de sus diferentes luchas encaminadas a obtener -- una plena justicia social, ha alcanzado su libertad y aún continúa -- luchando por la dignidad humana.

Lo anterior pone de manifiesto que en todas las etapas la humani-- dad ha librado una constante lucha entre los poderosos y los débiles, los libres y los esclavos, los explotadores y los explotados, los tra-- bajadores y los patrones.

Esta lucha ha sido precisamente para desvirtuar la injusticia y -- la misma explotación de que eran objeto.

El hombre como trabajador, como se indicó en el capítulo ante-- rior, surgió en el mismo momento de su origen en que tuvo que buscar la solución de sus necesidades a través de la agricultura, la pesca --

y la caza.

Al irse ampliando sus necesidades y al buscar la defensa de sus hogares y de sus territorios, unos tuvieron que dedicarse a las armas y dejaron en manos de los esclavos el trabajo de los campos.

La esclavitud, como es sabido, se practicó desde los fenicios, los griegos y los romanos, hasta la Edad Media en que imperaron los señores feudales.

Debido a la inquietud de la humanidad por superarse motivó que empezaran a reunirse, a agruparse los esclavos en Roma y los propios patricios.

El maestro Juan Estrella Campos (16), al respecto hace un comentario diciendo que "la esclavitud en Roma era practicada por las clases pudientes (patricios), y como los esclavos a pesar de su situación de simples siervos, intentaron varias veces su manumisión, siempre encabezados por los que desde aquella época se les señaló como agitadores".

En esta forma encontramos que los primeros grupos de trabajadores en agruparse son los que conocemos con el nombre de Collegia Opificum, cuya función se dice que era la de agrupar a los artesanos en la Roma vieja, principalmente compuesta por aquellos que se dedicaron a trabajar la madera, el hierro, elementos usados por los romanos para el arte de la guerra.

El mismo maestro Estrella Campos señala que el origen de esta agrupación se remonta hasta el Emperador Servio Tulio, respecto de una organización emprendida en la ciudad y según el historiador Tito

(16).--Apuntes de Derecho del Trabajo. Versión tomada de las clases impartidas por el Dr. Juan Estrella Campos. Pag.1.

Livio, el Emperador Servio Tulio la creó otorgando ciertos privilegios a esa institución.

Durante el Imperio Romano esa organización alcanzó inusitado desarrollo originado por la disminución del número de esclavos, así como el creciente desarrollo de la artesanía practicada por los hombres libres.

Posteriormente, los Emperadores Marco Aurelio y Antonio El Píadoso concedieron algunos privilegios a estos Collegia pero en la época de Alejandro Severo trazó una nueva organización delimitando las profesiones y exigiendo a cada Collegia la redacción de sus propios estatutos, pero ni con esto se logró constituir una verdadera agrupación de artesanos porque sobre el interés profesional prevaleció el espíritu religioso y mutualista.

Algunos historiadores dividen a estos colegios en tres clases de miembros: simples, oficiales y magistrados. Al respecto cabe mencionar que en cierta forma esta división en el trabajo subsiste hasta nuestros días en que existen maestros, oficiales y aprendices.

Los paterfamilias dedicados a trabajos artesanales transmitían sus conocimientos y técnicas a sus hijos, incorporando así, de hecho, a los menores de edad a la práctica de diferentes trabajos.

Esta costumbre perduró a través de los siglos y es posible observar en la actualidad como un trabajador enseña y adiestra a sus hijos, desde corta edad, en las labores que realiza.

## B).--AGRUPACIONES DE TRABAJADORES EN LA EDAD MEDIA.

He señalado la evolución histórica, a grandes rasgos, de la -- humanidad, sobre todo en el campo; analizaré enseguida las diversas agrupaciones de trabajadores que se formaron en la Edad Media, después de que ya se había formado la primera organización denominada Collegia Opificum.

En la Edad Media, el hombre siguió siendo explotado por el mismo hombre, pues los señores feudales que eran verdaderos terratenientes, tenían bajo su férula a importantes grupos de trabajadores cuya actividad de hecho se reducía a las labores del campo, siendo utilizados sus servicios como medieros.

Los señores feudales eran dueños de la vida de sus trabajadores o subordinados y de la familia de éstos. Sus servicios se los pagaban con especie, es decir, ellos mismos les vendían parte de lo que producían para su subsistencia, pero el precio de esos productos eran superiores a lo que podemos calificar como salario y por tanto siempre estaban en deuda con el señor feudal, obligando en esa forma a los paterfamilia a llevar al campo de trabajo a sus menores hijos para tratar de cubrir los adeudos que siempre tenían con el amo.

En este momento surge el menor como un elemento activo en el -- campo del trabajo y como factor de producción.

Los trabajadores, que eran verdaderos siervos del señor feudal, empezaron a rebelarse y llegaron así a formar agrupaciones con la -- idea de disminuir cuando menos en parte, la explotación de que eran -- víctimas, naciendo así la agrupación que conocemos con el nombre de gremios.

Los gremios estaban formados por artesanos como único medio de fuerza que los trabajadores libres podían oponer dentro de las ciudades al despotismo de los señores feudales y de los maestros. La fuerza de sus organismos los colocó bien pronto frente a frente a los señores feudales y patrones, toda vez que ellos elaboraron sus propios ordenamientos y fuera de la soberanía feudal regularon su acción administrativa, legislativa y judicial. Los gremios eran formados por herreros, carpinteros, labradores, comerciantes y otros artesanos. (17).

Fue en estos organismos donde los menores de edad y las mujeres recibieron, por primera vez, la protección en el trabajo, pues, quedaban excluidos para trabajar cosas impropias o inadecuadas a la potencialidad de su organismo, al mismo tiempo que la moralidad era observada estrictamente por los componentes del gremio, en acatamiento de sus estatutos y reglamentos.

En el gremio se buscó el mejoramiento profesional de sus componentes, distinguía y dignificaba al mismo tiempo a sus integrantes, ya que las ordenanzas contenían una multitud de disposiciones referentes a la parte técnica del oficio, tales como los procedimientos que debían seguir en la fabricación, las materias primas que deberían emplearse, la composición y forma que deberían tener los productos, etc. Este beneficio del interés general que observaban los gremios era para evitar falsificaciones y fraudes en la calidad del artículo; se buscaba con esto el decoro, la disciplina y el prestigio del gremio.

Los gremios imponían sanciones a los falsificadores y defraudado

-----  
(17).-Curso de Derecho Mercantil del maestro Salvador M. Elías, de la Facultad de Derecho de la UNAM, pag. 12.

res, que eran los que transgredían las ordenanzas de la agrupación.

Los gremios funcionaron en Europa, particularmente en Francia, España y otras naciones, desde el siglo XII hasta el siglo XVIII, - lugares que tuvieron una organización cooperativa que elevó a los - pueblos a un nivel intelectual, económico y moral muy superior. La utilidad y las ventajas de este sistema orgánico-social fueron tan grandes, que los gremios alcanzaron un prestigio que duró varios siglos.

En los últimos años del siglo XVIII los gremios fueron decreciendo debido a los errores y equivocaciones en que incurrieron por la dirección de personas que iban apartándose del espíritu de fraternidad que los había distinguido y por que daba principio la organización industrial que en el siglo XIX tomó verdadero auge y requirió una modificación o adaptación de la estructura social de los gremios.

Así, surgen las corporaciones, organizaciones de trabajadores, que constituyen el antecedente en forma incipiente y vaga de los sindicatos.

Las corporaciones son formas más evolucionadas y avanzadas de los gremios. Las corporaciones, a través de sus representantes o dirigentes, que eran los hombres de mayor edad y experiencia luchan por los derechos de los agrupados en contra de la explotación de los patrones, principalmente los maestros.

Este tipo de organización, según algunos autores, nace en el siglo XV, XVI y XVII, en que empiezan a declinar al presentarse las nuevas relaciones económicas que culminan con la revolución industrial y el maquinismo en Inglaterra y en casi toda Europa.

El maestro Estrella Campos (18), al hablar de las corporaciones

(18).-Ob. cit. pag.3.

señala: "Ciertos autores consideran que las corporaciones estaban integradas por maestros, compañeros y aprendices; aunque otros afirman que fue una simple reunión de talleres o pequeñas unidades de producción, cada una dirigida por un maestro que las más de las veces, era el propietario de esas unidades o talleres".

También señala que " la corporación defendía el mercado contra elementos extraños y además había una especie de repudio a la libre concurrencia, por lo que se refiere a su reglamentación, se buscaba que un consejo de maestros planeara la producción, fijara los precios, vigilara la compra de materiales y redactara los estatutos".

"La corporación exigía del trabajador una especialización así como su exclusividad para trabajar dentro de la misma, pues un miembro de una determinada corporación no podía ser recibido en otra".

La revolución francesa heredera de la revolución industrial inglesa del siglo XVII, sin fijarse en el beneficio que las corporaciones gremiales había dado a los trabajadores, suprimió de un golpe esas instituciones benéficas.

Por medio de un decreto que fijó el Ministro Turgot en Francia, en febrero del año de 1776, el cual fue ratificado por la asamblea constituyente el primero de junio de 1791.

Es acto de los hombres del liberalismo francés que no quisieron reformar y corregir, sino destruir, vino a repercutir en todas las naciones civilizadas causando con esto el más serio perjuicio a los trabajadores.

Por esta razón, los trabajadores, por el sólo pretexto de la libertad absoluta, se encontraron de pronto en la imposibilidad de contratar decorosamente por la razón de encontrarse aislados y hambrien

tes ante el patrón liberal, desconsiderado e injusto.

Se pretende justificar al liberalismo diciendo que la invención de la máquina imponía un cambio de estructura social. Más en realidad los hechos han demostrado que el maquinismo en general fue fatal para los obreros, por haberlos encontrado desunidos.

Si los gremios tuvieron sus defectos, debió el Estado corregirlos garantizando los derechos de los trabajadores al igual que los de los patrones y no soprimir las uniones obreras, ya que esto es -- tan absurdo como querer suprimir a los patrones por los abusos cometidos por ellos, como pretenden otras tendencias.

Las consecuencias del industrialismo inglés fueron aún peores -- que las del liberalismo francés; la revolución industrial inglesa -- fue un movimiento más hondo desde el punto de vista social. La situación que describe Owen fue tan espantosa, que obligó al parlamento -- inglés a intervenir en 1802. La ley de 1819, afirma el licenciado Oscar C. Alvarez (19) que "limitó, para las jovencitas de 9 a 16 años la jornada de trabajo reduciéndola a 12 horas". Agrega que el trabajo de los niños de 4 a 9 años era cosa corriente.

"La revolución liberal francesa fue tan terrible que Engels la -- describe en su obra "The Constitution of the working in England" con impresionante crueldad. Esta revolución industrial inglesa al propagarse a Estados Unidos y a todo el mundo dejó a la sociedad sumergida en el liberalismo más recalcitrante, agudizando enormemente el -- problema social", indica el autor.

-- -- -- -- --  
(19).-Ob. cit. pp. 57 y 58.

BIBLIOTECA ~~Central~~

B. N. A. M.

La reacción de los trabajadores no se hizo esperar y pronto surgieron las primeras organizaciones sindicales de trabajadores resueltos a defenderse por medio de la "unión", luchando por un salario justo y por más humanas condiciones de trabajo de que se encontraron privados al ser abolidos por la revolución las corporaciones.

De todo lo anterior podemos concluir afirmando que por las injusticias y la incontrolable explotación de que eran objeto los trabajadores en la Edad Media y hasta principios del siglo XIX, estos se vieron obligados a agruparse para luchar por sus derechos que eran pisoteados por los señores feudales, primero, y después por los patronos, surgiendo en esa forma los gremios, luego las corporaciones y en forma incipiente los sindicatos, agrupaciones de lucha principalmente y también preocupadas por elevar el nivel educacional y de capacitación de sus miembros y, después, el buscar el respeto de sus derechos como trabajadores.

C).-EL TRABAJADOR MENOR DE EDAD EN MEXICO  
DURANTE LA COLONIA Y LA INDEPENDENCIA

Como ha quedado señalado, la revolución industrial inglesa trajo como consecuencia numerosos problemas entre ellos la desocupación, el desquiciamiento económico de los obreros desplazados por el maquinismo y en general una situación de angustia entre la gran masa de la población que formaban los trabajadores desplazados.

Elo motivó que los niños tuvieran que trabajar para ayudar a sus padres en el sostenimiento del hogar y la solución de sus problemas económicos propiciando el nacimiento de la ley inglesa de 1819 para reglamentar el trabajo de los menores, principalmente de las jovencitas de 9 a 16 años a las que "protegió" limitando sus jornadas de trabajo a 12 horas.

En México, antes de la Conquista imperaban las castas formadas por tres sectores: los sacerdotes, los guerreros y el pueblo.

Este tenía que trabajar para sostener a los dos principales grupos sociales de la época. Su actividad principal era la agricultura y en las tareas del campo los padres eran ayudados por su menores hijos, los que así recibían adiestramiento en esas faenas.

Al ser conquistados por los españoles, los grupos étnicos se vieron sometidos a la esclavitud, contra la que luchaban las misiones que acompañaban a los soldados españoles y que constantemente pedían la intervención del rey de España para que cesaran los desmanes que cometían los conquistadores, convertidos en "señores de horca y cuchillo" y que sujetaban a los indios a la más inicua explotación.

En principio, los españoles se convirtieron también en terratenientes; en sus latifundios ocupaban a los indios quienes trabajaban

C).--EL TRABAJADOR MENOR DE EDAD EN MEXICO  
DURANTE LA COLONIA Y LA INDEPENDENCIA

Como ha quedado señalado, la revolución industrial inglesa trajo como consecuencia numerosos problemas entre ellos la desocupación, el desquiciamiento económico de los obreros desplazados por el maquinismo y en general una situación de angustia entre la gran masa de la población que formaban los trabajadores desplazados.

Ello motivó que los niños tuvieran que trabajar para ayudar a sus padres en el sostenimiento del hogar y la solución de sus problemas económicos propiciando el nacimiento de la ley inglesa de 1819 para reglamentar el trabajo de los menores, principalmente de las jovencitas de 9 a 16 años a las que "protegió" limitando sus jornadas de trabajo a 12 horas.

En México, antes de la Conquista imperaban las castas formadas por tres sectores: los sacerdotes, los guerreros y el pueblo.

Este tenía que trabajar para sostener a los dos principales grupos sociales de la época. Su actividad principal era la agricultura y en las tareas del campo los padres eran ayudados por sus menores hijos, los que así recibían adiestramiento en esas faenas.

Al ser conquistados por los españoles, los grupos étnicos se vieron sometidos a la esclavitud, contra la que luchaban las misiones que acompañaban a los soldados españoles y que constantemente pedían la intervención del rey de España para que cesaran los desmanes que cometían los conquistadores, convertidos en "señores de horca y cuchillo" y que sujetaban a los indios a la más inicua explotación.

En principio, los españoles se convirtieron también en terratenientes; en sus latifundios ocupaban a los indios quienes trabajaban

de sol a sol, como ocurría en la época feudal europea. También les pagaban sus salarios con especie, o sea, con productos y más tarde, propiamente en la época moderna, las infamantes "tiendas de raya" en las que hacían víctimas a los trabajadores de la más terrible explotación.

Además, los conquistadores empezaron a explotar las minas descubiertas y en ellas pusieron a trabajar a los indios sin que les brindaran ninguna protección.

Uno de los principales defensores de los indios fue el Padre Fray Bartolomé de las Casas, llamado "Padre de los Indios", pues por sus esfuerzos e intervenciones ante la corona española hizo que se decretaran y promulgaran las llamadas "Leyes de Indias", que no se llegaron a aplicar nunca.

Como en Europa, en México, florecieron durante la Colonia los gremios y todos los oficios fueron reglamentados por las Ordenanzas que aprobaba el Ayuntamiento respectivo, confirmadas por el rey. Estas Ordenanzas están recopiladas en la obra del licenciado Francisco Lorenzo T., denominada "Ordenanzas de Gremios de la Nueva España", reeditadas en 1921 por el licenciado Gerardo Estrada.

Hubo ordenanzas para carpinteros, talladores, ensambladores y violeros (1568); hilanderos de seda (1570), guarnicioneros (1572), calceteros, juveteros y sastres (1590), gorreros (1591), labradores (1594), prensadores (1605), carroceros (1706).

Entre las disposiciones de dichas ordenanzas pueden verse algunas singulares: establecían las jerarquías de maestros, oficiales y aprendices; crearon jurados cuya función era terminar los conflictos; los alcaldes eran los presidentes de las juntas encargadas de dirigir

los gremios; los mayores manejaban los fondos de esas agrupaciones. - También había un personal de veedores , que eran los encargados de vigilancia. Otras establecían el exámen de aprendices y oficiales para poder ingresar a los gremios, etc.

Al comentar estas ordenanzas, el licenciado Estrada (20) señala en esa edición que "la organización del trabajo en México, en la época colonial, alcanzó tal grado de excelencia; principalmente en la - parte legal, considerando la época en que le tocó desarrollarse, se - puede proclamar como una de las mejores realizaciones de la Colonia".

En México como en España los gremios se establecieron en las ca- lles escogidas y a ello se debe que en la Ciudad de México y en otras de importancia de la república existieran calles con los nombres de - plateros, carroceros, talabarteros, peluqueros, mercaderes y otros.

Los gremios fueron prácticamente suprimidos en México por la -- Real Ordenanza de 28 de mayo de 1790, pues aún cuando la orden no -- fue de disolución, tal resultado se obtuvo, dado que venía a conceder libertad al artesano para trabajar su oficio sin presentar el exámen gremial. En México, desde 1790 en que se acabaron los gremios después de trecientos años de vida, los gobiernos liberales se olvidaron del trabajador y no es sino en la decadencia del liberalismo, cuando se - reglamentó en la Constitución de 1917 el derecho del trabajo, en el - artículo 123 que dio origen a la Ley Federal del Trabajo de 27 de -- agosto de 1931.

Como había ocurrido en Europa, en México durante la Colonia y -- posteriormente en nuestra vida independiente, los menores de edad in- gresaron a las filas de trabajadores.

Inicialmente, siguieron los oficios que desempeñaban sus progeni

-----  
(20).-Mención hecha por el lic. Oscar C. Alvarez. Ob.cit. pag.60.

tores, el artesano transmitió a sus hijos sus conocimientos, convirtiéndolos, al transcurso del tiempo, en verdaderos expertos en las actividades que desempeñaban.

Posteriormente, a la muerte de los padres, los hijos proseguían los trabajos de aquellos y en las ordenanzas respectivas se permitía que los hijos, al morir sus padres, ingresaran a los gremios sin necesidad de presentar el exámen requerido, siendo así que casi por herencia el menor podía convertirse en obrero o en patrón. Como obrero podía tener la categoría de oficial o de maestro, según el rango que tuviera el padre.

Así fue posible ver en los talleres o fábricas caseras a niños trabajando al lado de sus padres y como trabajadores se les permitía laborar a partir de los nueve años, aunque con algunas limitaciones, por ejemplo se prohibía a los menores de edad a trabajar en labores insalubres o peligrosas, prohibición que ha subsistido hasta nuestros días. También debían realizar actividades propias a su desarrollo físico.

D).-NECESIDAD DE PROTEGER A LOS MENORES  
COMO FACTORES DE LA PRODUCCION.

A grandes rasgos, hasta esta parte del presente trabajo he señalado los diversos procesos que ha sufrido el trabajador como persona y la constante lucha que éste ha sostenido a través de la historia - por alcanzar un trato digno y por el respeto de sus derechos en busca de la auténtica justicia social.

Como ha quedado señalado, los factores de la producción se circunscriben a tres: el patrón que representa al capital; el trabajador que da la mano de obra y la materia prima.

En el mundo, en la última centuria, han sobresalido en forma relevante dos sistemas: el capitalista y el socialista, éste último surgido en la URSS.

En el curso de la historia de la humanidad, se aprecia la constante lucha que ha mantenido el hombre para defenderse de su explotador: el hombre mismo, así como la lucha del hombre por alcanzar la libertad y el respeto de su dignidad como hombre.

El derecho del trabajo nació bajo este signo. (21). El Congreso de la Unión a través de la obra "Mexicano Conoce tu Constitución", editada por la Cámara de Diputados en 1968, hace el siguiente comentario:

"El auge del individualismo en 1888, el crecimiento de los grandes capitales y el surgimiento del liberalismo económico que sostenía la no intervención del Estado en las relaciones entre trabajadores y patrones, fueron las tres causas que condujeron a un régimen de injusticia, pues los poseedores de los medios de producción imponían a la mayoría de desposeídos condiciones de trabajo cada día más

(21).-Comentarios hechos en la obra por los Lics. Emilio O. Barraza y Gloria Caballero.

arbitrarias.

El trabajador se encontró desarmado frente a la fuerza de los grandes capitales, en su perjuicio laboraba jornadas inhumanas y extenuantes con un salario miserable, sin derecho para exigir prestaciones económicas en caso de enfermedades, invalidez o muerte; en tanto que las mujeres y los niños entraron a engrosar la clase trabajadora, en competencia con el hombre adulto y en peores condiciones que éste y también sin protección alguna.

En México, durante la pasada centuria no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad comenzaron a aplicarse las reglamentaciones coloniales, entre las que figuraron las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado por la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independientes.

Durante esa época los menores de edad que pasaron a formar parte de las filas obreras, como lo he expresado en líneas atrás, junto con las mujeres, fueron víctimas de los explotadores y no gozaban de ninguna protección.

Hoy, la Ley Federal del Trabajo establece disposiciones que --- tienden a proteger a los menores de edad estableciendo que podrán -- ser contratados a mayores de catorce años con las limitaciones señaladas: contar con la autorización de sus padres o tutores, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, entre otras.

La legislación mexicana, que ha servido de modelo a todo el mundo, muestra su preocupación por proteger al menor de edad en su cali-

dad de trabajador toda vez que lo considera como un importante factor de la producción y como base principal del futuro de la nación.

En esta forma ha establecido la ley mexicana una serie de reglas tanto para la contratación del menor como trabajador, como para su tratamiento con esa misma calidad.

Desde luego busca la ley mexicana la protección del menor al establecer que debe contar con la educación primaria fundamentalmente y a los patrones la obligación de darle las facilidades para que continúe sus estudios.

También limita el horario y otros aspectos legales que analizaremos más adelante.

Lo importante es que la legislación de México ha buscado la protección del menor como trabajador, aunque en muchos casos sus proyecciones sociales no se cumplen propiciando el injusto tratamiento que se da a los menores que trabajan en los talleres mecánicos, en vulcanizadoras, en talleres de diferentes tipos y otros centros de trabajo en que no se les paga ni el salario mínimo con el pretexto de ser aprendices, no tener la habilidad ni los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo y otras situaciones injustas.

En las calles se observa a niños que se dedican a vocear periódicos, aunque la Unión de Voceadores de Periódicos y Revistas ha elevado el nivel de vida de esos menores al establecer escuelas; niños que se ocupan en vender chicles, billetes de lotería, papel sanitario y otras actividades a que son obligados por las circunstancias de la vida, bien por tener padres viciosos, por ser huérfanos o porque sus padres nunca se han preocupado por su educación y su formación.

Diversas instituciones gubernamentales se han preocupado por resolver este grave problema social creando albergues infantiles a los que son conducidos los menores que son sorprendidos vagando o realizando trabajos infamantes. En esas instituciones se trata de elevar la condición social del menor al instruirlo en diversos oficios cuya práctica en su vida futura le servirá para hacer frente a las vicisitudes de la existencia.

En otras escuelas, las de enseñanza secundaria y prevocacionales se ha establecido en los programas de estudio, clases de oficios para adiestrar a los estudiantes que en su mayoría no rebasan los catorce años de edad en determinadas especialidades que, en caso de suspender sus estudios, les permitirán hacer frente a la vida sin ser carga para la sociedad.

Así, desde la escuela, se está formando a futuros técnicos, coadyuvando a que nuestro país cuente con mano de obra calificada que servirá para proseguir su desarrollo.

No obstante ello, es necesario que las autoridades gubernamentales se preocupen por incrementar la protección hacia los trabajadores menores de edad y se establezca un estricto control de todas las empresas o negocios en que se ocupe el trabajo de los menores y, sobre todo, se vigile más estrechamente a todos aquellos negocios que son de dudosa moralidad como restaurantes, bares, cantinas, cabarets y otros de este tipo en que es fácil observar constantemente la presencia de menores de dieciocho años realizando trabajos que a la larga van a causarles un relajamiento moral y que a la postre repercutirá en perjuicio del mismo país.

En los centros de vicio enunciados no debe permitirse el trabajo

de menores de dieciocho años de edad, en ninguna categoría precisamente para evitar el aumento de la inmoralidad de nuestra sociedad.

También en los llamados hoteles de paso es notorio ver a menores de los dieciocho años prestando sus servicios tanto como recamareras, como veladores, mozos y vigilantes, y es preciso que las autoridades también prohiban el trabajo de menores por las mismas razones.

Para preservar a la juventud trabajadora de esos peligros es urgente que las autoridades laborales y de prevención social se preocupen por llevar un estricto control de todos los negocios y establecimientos industriales para hacer que los preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, que representa el espíritu del artículo 123 de la Constitución, se cumplan estrictamente, llevando en esta forma un registro de todos los menores trabajadores y pugnar por que realmente gocen de la protección que el legislador ha pretendido brindarles en las disposiciones legales.

Ello se apunta pues ni en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ni en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ni en la Secretaría del Trabajo y Prevención Social ni tampoco en la Dirección General del Trabajo del Departamento del Distrito Federal se lleva un registro de los trabajadores menores de edad, ya que existe la obligación legal y moral de protegerlos por ser ellos los futuros ciudadanos en que estará fincado el progreso del país.

### CAPITULO TERCERO

#### CAPACIDAD JURIDICA DEL MENOR

##### A).-EL MENOR COMO SUJETO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES

Capacidad jurídica, precisa Eduardo Pallares (22) es la condición jurídica de una persona por virtud de la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general. Agrega que también significa la "aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, empleo, oficio, o cargo público".

La maestra Sara Montero Duhalt (23) al respecto señala que "considerada la capacidad como uno de los elementos del acto jurídico -- la ausencia de la primera --incapacidad -- influye de manera determinante en la formación y en los efectos del segundo --capacidad--". -

Define a la capacidad jurídica en la siguiente forma: "Se llama capacidad jurídica o capacidad de derecho a la aptitud que tiene la persona para ser titular de derechos y deberes. Definición que se -- aplica genéricamente al concepto de capacidad y específicamente a -- una de las dos clases de la misma, la capacidad de derecho o de goce. Se reserva a la segunda especie de capacidad, conocida con el nombre de capacidad de hecho o de ejercicio, el concepto de ser la aptitud de la persona para actuar por si mismo en los negocios jurídicos".

Al referirse a la incapacidad señala: "Expresado el concepto de capacidad como "aptitud", definiremos la incapacidad como la falta de aptitud, o la ineptitud de la persona para ser sujeto de derechos y deberes o de ejercerlos por si mismo. En el primer caso se tratará

(22).-Diccionario de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Edit. Porrúa. 1966. pag.123.

de la llamada incapacidad de derecho o de goce; en el segundo de la incapacidad de hecho o de ejercicio".

Carnelutti (24) afirma que la "capacidad es una cualidad de la persona, una forma de ser con independencia de su posición en la sociedad; de manera que la persona con cualidades para determinar el efecto de un acto es capaz respecto al mismo. Si el efecto no depende de las cualidades personales sino de las sociales, entonces habrá que hablar de hipo o hipercapacidad".

Por su parte el doctor Humberto Briseño (25) al respecto indica que "la capacidad, es, entonces, un concepto relativo. No hay capacidad absoluta para todos los actos; se debe hablar de capaces o incapaces para determinado acto: el menor es incapaz para vender pero no para contraer matrimonio. La ley regula la capacidad por grupos de actos. Para la mayor certeza de las relaciones jurídicas, en ocasiones se provee al accertamiento de cualidades de una persona atribuyéndole, si las posee una determinada posición, y de este modo se alcanzan los fines perseguidos por la capacidad substituyéndola por la legitimación".

De lo anterior se infiere que el ser humano por el hecho de serlo, es susceptible de ser sujeto de derechos y obligaciones.

La persona física puede ser capaz o incapaz de realizar actos jurídicos según las circunstancias que pueden en razones de la edad o incapacidad física o mental.

- 
- (23).-Artículo titulado "La Incapacidad", publicado en el Tomo XVI, número 63-64 de la Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM de Julio-Diciembre de 1966. pp. 827 y 828.
  - (24).-Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano. Editorial Bosch. Barcelona. Tomo II. pag. 25.
  - (25).-Excepciones Procesales.- En la Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM citada. pag. 687.

de la llamada incapacidad de derecho o de goce; en el segundo de la incapacidad de hecho o de ejercicio".

Carnelutti (24) afirma que la "capacidad es una cualidad de la persona, una forma de ser con independencia de su posición en la sociedad; de manera que la persona con cualidades para determinar el efecto de un acto es capaz respecto al mismo. Si el efecto no depende de las cualidades personales sino de las sociales, entonces habrá que hablar de hipo o hipercapacidad".

Por su parte el doctor Humberto Briseño (25) al respecto indica que "la capacidad, es, entonces, un concepto relativo. No hay capacidad absoluta para todos los actos; se debe hablar de capaces o incapaces para determinado acto: el menor es incapaz para vender pero no para contraer matrimonio. La ley regula la capacidad por grupos de actos. Para la mayor certeza de las relaciones jurídicas, en ocasiones se provee al accertamiento de cualidades de una persona atribuyéndole, si las posee una determinada posición, y de este modo se alcanzan los fines perseguidos por la capacidad substituyéndola por la legitimación".

De lo anterior se infiere que el ser humano por el hecho de serlo, es susceptible de ser sujeto de derechos y obligaciones.

La persona física puede ser capaz o incapaz de realizar actos jurídicos según las circunstancias que pueden en razones de la edad o incapacidad física o mental.

- -- -- -- --
- (23).-Artículo titulado "La Incapacidad", publicado en el Tomo XVI, número 63-64 de la Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM de Julio-Diciembre de 1966. pp. 827 y 828.
  - (24).-Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano. Editorial Bosch. Barcelona. Tomo II. pag. 25.
  - (25).-Excepciones Procesales.-En la Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM citada. pag. 687.

Es capaz una persona por razón de su edad, o sea, cuando ha alcanzado la mayoría de edad que, de acuerdo con la última reforma constitucional se alcanza al cumplir los dieciocho años de edad, pero sólo para votar.

El Código Civil en vigor señala en su artículo 450 que: "Tienen incapacidad natural y legal: ...I.-los menores de edad...II.-Los mayores de edad privados de inteligencia, por locura, idiotismo o imbecilidad, aún cuando tengan intervalos lúcidos....III.-Los sordomudos que no sepan leer ni escribir.....IV.-Los consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas enervantes".

De acuerdo con el mismo Código los menores de edad pueden ser sujetos de derecho cuando estén representados por sus padres o tutores o curadores, según lo establece el artículo 452 y siguientes.

El mismo Código Civil precisa en su artículo 22: "La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte, pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

Indica en el artículo 23 que "La menor edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley son restricciones a la personalidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes".

El artículo 24 del mismo ordenamiento dice: "El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la ley".

El maestro Eduardo García Maynez (26) afirma que "se da el

(26).-Introducción al Estudio del Derecho. Tercera Edición Revisada. Edit. Porrúa. 1949. pag. 277.

nombre de personas físicas a los hombres, en cuanto son sujetos de derecho" y agrega que de " acuerdo con la concepción tradicional, - el ser humano, por el simple hecho de serlo, posee personalidad -- jurídica, si bien bajo ciertas limitaciones impuestas por la ley - (edad, uso de razón, sexo masculino para el ejercicio de algunas - facultades legales, etc). Los partidarios de dicha teoría estiman, que el individuo, en cuanto tal, debe ser considerado como persona. El principio que acabamos de citar no ha sido siempre reconocido, - como lo prueba la institución de la esclavitud. En los sistemas que la aceptan, el esclavo no es sujeto de derecho, sino objeto de re-- laciones jurídicas especiales, es decir, cosa".

Luego precisa que "por regla general, los que piensas que el -- hombre, como tal, es sujeto de obligaciones y facultades, defienden la tesis de Windscheid sobre el derecho subjetivo. Si la esencia de - éste es el poder volitivo humano, el sujeto de tal voluntad será, ne cesariamente, sujeto de derecho".

De todo lo anterior se desprende que existen dos tipos de capa- cidad: la capacidad de hecho y la capacidad de ejercicio.

La capacidad de hecho es la aptitud de las personas para actuar por sí mismas en la vida civil, para ser sujetos activos de derechos y obligaciones.

También la capacidad se considera como la aptitud de los sujetos para efectuar actos jurídicos por sí mismos.

La capacidad de ejercicio es la aptitud de las personas para po- der decidir por sí mismas la conducta debida.

Capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

Capacidad de goce es la aptitud de las personas para ser sujetos de derechos y obligaciones, sólo que limitadas a las disposiciones de la ley por razón de su edad, sexo, etc.

Capacidad de ejercicio es la que por la cual el sujeto de derecho tiene plena facultad para ajercitar por sí mismo sus derechos.

**B).--EL MENOR COMO TRABAJADOR EN  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Por lo que se refiere al derecho del trabajo la Ley Federal del Trabajo excluye en forma expresa al menor, del supuesto establecido en el Código Civil, toda vez que si le reconoce capacidad jurídica -- para celebrar contratos de trabajo limitando esta capacidad exclusivamente cuando su edad fluctúe entre los catorce y dieciséis años, -- debiendo tener dentro de esta edad una autorización escrita de sus -- padres, tutores y hasta, en última instancia, de la autoridad política del lugar, así como los certificados que acreditan haber terminado su instrucción primaria y tener la capacidad física para desempeñar el trabajo de que se trate.

La legislación laboral mexicana basada en el artículo 23 constitucional establece las normas a que debe sujetarse el trabajo de los menores.

En el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el -- trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a la vigilancia y protección especial de la Inspección del -- Trabajo.

Esto no significa más que el reconocimiento expreso por parte -- de la Ley Federal del Trabajo de la capacidad jurídica de los menores de edad para contratar libremente con personas físicas y morales que le convengan, la prestación de sus servicios.

Lo anterior demuestra que la legislación laboral mexicana acepta el límite de edad propuesto por la Organización Internacional del --- Trabajo que es de catorce a dieciséis años como menores con aptitudes para trabajar y a partir de los dieciséis años, se les concede plena

capacidad jurídica para contratar libremente y ejercer las acciones laborales que les competen, disfrutando los beneficios de su trabajo sin limitación alguna.

Cabe recalcar que en nuestra legislación se les autoriza a los menores de edad a trabajar, siempre y cuando cumplan con las limitaciones impuestas, tales como haber cursado la instrucción primaria, tener certificado médico, que autorice de acuerdo con su condición física poder desarrollar las labores que se les tengan encomendadas, sin menoscabo de su desarrollo y salud, así como la autorización de los padres o tutores o a falta de éstos, la del sindicato, de la autoridad política del lugar o del inspector del trabajo.

A pesar de este reconocimiento expreso de nuestra ley laboral no implica en forma alguna la emancipación del menor de acuerdo con lo establecido en la legislación civil al respecto de la patria potestad o tutela, aun cuando el menor puede disfrutar de sus salarios en la forma que mejor le parezca.

Respecto del sexo y en cuanto a la legislación laboral en relación a los trabajadores menores de edad, la regla se aplica para hombres y mujeres, bajo el principio de no discriminar en igualdad de condiciones a una persona por su sexo, o sea, que se considera trabajador al hombre o mujer que haya cumplido los catorce años de edad, siempre y cuando llenen los requisitos establecidos en la ley.

C).-IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR AL MENOR DE EDAD.

En este orden y de acuerdo con lo establecido por la ley, se desprende que uno de los principales impedimentos para celebrar contratos de trabajo con un menor es que éste no haya cumplido los catorce años de edad.

En caso de que los haya cumplido, no podrá ser contratado el menor que no cuente con la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Además, otro importante impedimento para contratar a menores de edad es el que establece el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

Esta limitación está encauinada a buscar el mejoramiento cultural del trabajador, pues como he relatado en páginas anteriores, durante este trabajo los menores eran explotados por su ignorancia y por la necesidad que tenían de trabajar para aliviar su situación económica, olvidándose del aspecto fundamental educativo aunado a las pocas aulas que en esa época existían.

Otra de las limitaciones impuestas por la Ley Federal del Trabajo es precisamente abstenerse de celebrar contratos de trabajo con los menores que carezcan del certificado médico que acredite en forma fehaciente que su estado de salud es bueno y que el trabajo que -

van a desempeñar no les afecte ni en su desarrollo físico ni en su estado de salud.

Esta limitación a mi juicio es muy acertada toda vez que previene trastornos físicos para los menores trabajadores los que a la postre podrían causarles males tan graves al extremo de ser fatales o de provocarles deformaciones o bien padecimientos crónicos que perturbarían el desarrollo natural de su vida.

También se prohíbe a los menores el contratarse para prestar servicios en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, tales como cantinas, bares, cabarets, pulquerías y otros centros de vicio.

Al establecer esta prohibición, el legislador buscó proteger la salud mental de los menores de edad con calidad de trabajadores al impedirles que el ambiente que se respira en estos lugares les afecte su desarrollo mental y físico.

No obstante este impedimento, es notorio observar en algunos de esos lugares la presencia de menores de dieciocho años que prestan ahí sus servicios como cantineros, meseros, cigarreras, encargados de guardarropa o simplemente expendedores de bebidas, haciendo nula la prevención que en este aspecto establece la ley.

Para evitar la presencia de los trabajadores menores de edad en estos lugares debe aplicarse en forma más estricta la vigilancia a cargo de los inspectores del trabajo.

Otro impedimento para contratar a menores lo fija el artículo 175, inciso b, que impide que el menor realice trabajos susceptibles de afectar su moralidad, sus buenas costumbres, así como el de realizar trabajos ambulantes, subterráneos o submarinos, labores peligro--

sas o insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas y el de laborar en establecimientos industriales después de las diez de la noche.

Todas estas prohibiciones, en la mayoría de las ocasiones, son violadas por los patronos explotadores de los menores, tal es el caso de los vocadores que realizan un trabajo ambulante y peligroso por los riesgos que implica la vida citadina.

Por otra parte, es frecuente encontrar a menores trabajando en labores peligrosas e insalubres, tal es el caso que se presenta en las fábricas de vidrio soplado, en las que encontramos multitud de menores separando fracciones de vidrio, según su color, corriendo el riesgo de lesionarse con las astillas y cantos de esos cristales.

Igualmente se ve a trabajadores de menor edad laborando en fábricas de ácidos o donde se manejan los ácidos, materiales que si no se protege al hombre, éste puede sufrir graves trastornos en su organismo.

Hay también menores trabajando en talleres de soldadura eléctrica donde son obligados a realizar tareas sin la debida protección, principalmente sin dotarlos de las mascarillas protectoras para evitar que sufran lesiones en sus ojos.

Todas las limitaciones mencionadas son algunas de las que el legislador en forma clara y precisa estableció, como impedimentos para contratar a menores de edad, llevan la intención de buscar la mayor protección para ese tipo de trabajadores que, como se ha dicho en anteriores líneas, constituyen la base futura del país y evitar que los menores al llegar a la edad adulta sea un lastre para la sociedad por las incapacidades físicas o morales adquiridas a temprana edad en los centros de trabajo.

D).-CAPACIDAD JURIDICA DEL MENOR PARA RECLAMAR  
SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR

Durante el desarrollo de este trabajo he situado al menor como trabajador y posteriormente lo he localizado como tal dentro de la Ley Federal del Trabajo como un sujeto de derechos y obligaciones, con la capacidad jurídica para contratar, con las limitaciones establecidas en ese ordenamiento.

En tal virtud, si el menor como trabajador es sujeto de derechos y obligaciones, es indudable que también puede ejercitar sus derechos que como trabajador le corresponden y son reconocidos en la Ley Federal del Trabajo y ejercer las acciones conducentes para reclamarlos ante las autoridades laborales, sin limitación alguna.

El menor como trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, veinte días por año, etc., cuando haya sido despedido injustificadamente del trabajo por parte del patrón o sus representantes.

También podrá ejercitar acción ante los tribunales cuando haya sido engañado por el patrón al proponerle el trabajo respecto a las condiciones del mismo.

Cuando el patrón incurra, sus familiares o su personal directivo o administrativo dentro del servicio en falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos contra el trabajador, cuando le sea reducido el salario.

Cuando no reciba el salario en el lugar o fecha convenido, sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herra-

mientas o útiles de trabajo.

Cuando exista un peligro grave para la seguridad de su persona o de su familia.

Cuando el patrón comprometa por su negligencia o descuido la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

En todos estos supuestos que he señalado y todos los demás que establezca la ley, el menor trabajador podrá concurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bien sean federales o locales, para ejercitar por sí las acciones emanadas de los derechos que le correspondan, demandando las indemnizaciones o cualquier otra prestación que la ley establezca en beneficio de los trabajadores.

Aunque no lo establece la ley laboral en forma precisa, se deduce que los trabajadores cuya edad fluctúe entre los catorce y dieciséis años y que se ven obligados a ejercitar acciones laborales en contra de los patrones podrán hacerlo por sí mismo, ya que al ser le reconocida la calidad de trabajador y su capacidad jurídica para contratar después de haber cumplido con los requisitos marcados por la ley, también pueden ejercitar las acciones que la ley le otorga.

El suscrito opina que con el propósito de orientar a los menores trabajadores en el ejercicio de las acciones que sus derechos le otorguen, es preciso la intervención del Inspector del Trabajo cuyas visitas a los centros de trabajo deben ser obligatorias y en lapsos cortos para cercionarse de las condiciones del trabajo y el tratamiento a los trabajadores menores de edad y que pueda percatarse de las posibles violaciones al contrato de trabajo celebrado, y en esta forma asesorar en forma debida al menor trabajador y median

te un oficio que el citado inspector gire al procurador del trabajo respectivo, se asesore al menor trabajador para reclamar las prestaciones diversas que marca la ley.

En síntesis, el trabajador menor de edad puede reclamar ante el patrón o ante las autoridades del trabajo todos los derechos y beneficios que la ley concede a los trabajadores en general, sin limitación alguna y sin necesidad de que sea representado por sus padres o tutores o sin que obtenga el permiso previo de éstos para ejercer esas acciones.

## CAPITULO CUARTO

### LEGISLACION LABORAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES

#### A).-LA CONSTITUCION DE 1857 Y LOS TRABAJADORES

La Constitución de 1857 fue el resultado del Plan de Ayutla - que se originó al rebelarse una parte del ejército en contra de -- los desmanes del Presidente Antonio López de Santanna, quien des-- pués de la Intervención Americana de 1846 había sido llamado al po-- der de nueva cuenta.

El Plan de Ayutla tuvo como compromiso esencial el desconoci-- miento del dictador López de Santanna y el de convocar a un congre-- so constituyente.

De esta forma, en cumplimiento a ese propósito, da nacimiento - a la asamblea de 1856-1857. La mayoría de esa asamblea señala el -- maestro Salvador Azuela en su curso de Derecho Constitucional (27), "la minoría era liberal y la mayoría era moderada".

La minoría liberal se significó por su talento político, por su dinamismo y destacaron Ponciano Arriaga, Francisco Zarco, Melchor Ocampo, Guillermo Prieto, Ignacio Luis Vallarta, Ignacio Ramírez y - otra pléyade de pensadores.

La mayoría moderada pretendió establecer la vigencia de la Cons-- titución de 1824, pues en esa época predominaba el individualismo.

El maestro Mario de la Cueva (28) señala que "en el constituyen-- te de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo al poner-- ce a discusión el artículo cuarto del proyecto de la Constitución, -

(27).-Apuntes de Derecho Constitucional. Editados por G. Bedolla y J. Guridi. México. 1951. pag.53.

(28).-Ob.cit.T.I. pag. 94.

relativo a la libertad de industria y del trabajo; Ignacio L. Vallarta suscitó el debate (Zarco, Historia del Congreso Constituyente de 1857). En brillante debate puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes con profundo conocimiento expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un -- derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo".

Agrega el autor que ... "parece que la idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones del trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero salvo algunas modificaciones, de importancia, siguió el Código Civil los lineamientos del francés. Con el nombre de contrato de obra reunió nuestro -- Código Civil en un sólo título los siguientes contratos: a).--servicio doméstico; b).--servicio de jornal; c).--contrato de obras a destajo o prealzado; d).--de los porteadores y alquiladores; e).--contrato de aprendizaje y f).--contrato de hospedaje. Nuestro Código Civil de 1870 trató de dignificar al trabajo".

Por su parte el maestro Armando Ostos Jr., (29), al comentar el citado artículo cuarto de la Constitución de 1857, señala que " el artículo 4o. de la Constitución de 57 fue motivo de debates en el -- seno del congreso que expidió esa Constitución. Ninguno de los diputados constituyentes atacaron propiamente la elevación a principio constitucional específico de este derecho, pero dados los términos

---

(29).--Apuntes de Garantías y Amparo tomados en la cátedra del Lic. Armando Ostos Jr., en la Facultad de Derecho de la UNAM. pag. 29.

del proyecto del artículo cuarto fue que la discusión se generalizó en el congreso. En ese proyecto se establecía que la libertad de -- trabajo no podría restringirse en cuanto al ejercicio profesional, al deseo de dedicarse a una industria, negocio, etc., ni por los -- particulares a título de propietarios. Esta frase fue suprimida en el artículo cuarto de la Constitución de 57 como resultado de los debates que provocó el artículo cuarto del proyecto. En esos debates intervinieron diputados de la talla de Vallarta, Arriaga, Arriscorreta, que fue el primero que hizo uso de la palabra para atacar al artículo. Arriscorreta consideraba que si se prohibía a los particulares --a título de propietarios-- que restringieran el derecho de libertad para trabajar, podía surgir el absolutismo y más tarde el comunismo. Porque so pretexto de que una persona deseaba establecer una industria e unos terrenos que consideraba propios para el -- mejor desenvolvimiento de esa actividad, podía ocupar la propiedad de un tercero y que eso perjudicaría al derecho de propiedad que -- también estaba reconocido como garantía individual y perjudicaría -- grandemente el progreso en cuanto al deseo de toda persona de gozar de aquellas cosas que legítimamente poseía".

En la obra "Vallarta en la Reforma" (30) en su prólogo, Moisés González Navarro afirma: "En el congreso constituyente de 1856 se atacó violentamente la explotación de los trabajadores, pero al mismo tiempo se sancionó la libertad burguesa, o sea, la igualdad formal de los contratantes en relación de trabajo. Ignacio Ramírez criticó la injusticia de conservar la servidumbre de los jornaleros, -

(30).--Vallarta en la Reforma.--Biblioteca del Estudiante Universitario. Ediciones de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1956.--pp. XIV y XV.

pidió adelantarse al socialismo concediendo un rédito al capital -- trabajo-. Se opuso al contrato de locación de obras, porque era un pacto entre entidades desiguales; pidió que la constitución protegiera todos los derechos del ciudadano, si se quería que la libertad no fuera una mera abstracción".

Más adelante señala el autor del prólogo citado que "Vallarta - al discutirse la libertad de industria, hizo una larga y sombría enu- meración de los abusos de los propietarios: monopolios, destierros, - disminución de los salarios, trabajos forzados, etc., y no continuó - por ser "muy largo el catálogo de los abusos de la riqueza en la so- ciedad", reconoció que la democracia sería una mentira, un sarcasmo - de no detallarse los derechos de los pobres en la Constitución. Pero de un salto vino a parar en que el principio de la libre concurren- cia había aprobado que toda protección a la industria era no sólo -- ineficaz sino fatal, y que la ley no debía intervenir en la produc- ción porque de acuerdo con la economía política era necesario remo- ver los obstáculos que se oponían al interés individual".

Agrega que ... "la constitución sólo debía proclamar la libertad de trabajo, sin descender a pormenores impropios de ella que sólo -- perjudicarían a la industria y podrían herir de muerte a la propie- dad".

Cabe mencionar que el artículo cuarto de la Constitución de 1857 decía: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o - trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero o por resolución gu--

bernamental dictada en los términos que marca la ley, cuando ofenda a los de la sociedad".

Los licenciados Emilio O. Barraza y Gloria Caballero (31) expresan:

"La Constitución de 1857 consagró la declaración de derechos que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad. La filosofía que se impuso en la Asamblea Constituyente de 1857 fue la liberal, con su sentido individualista y la creencia que el libre juego de las fuerzas económicas excluye al poder público de toda intervención en ese importante campo de la actividad humana, sin embargo, dos voces se elevaron en el seno de aquel ilustre congreso subrayando las injusticias sociales que tal régimen jurídico propiciaba: Ignacio Vallarta e Ignacio Ramírez (El Nigromante) quien manifestó con sus conceptos avanzadísimos para su época: el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es sencilla y se reduce a convertir en capital el trabajo.

Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con el empresario".

Pese a todo ello y como lo asienta el maestro Mario de la Cueva, desafortunadamente el derecho del trabajo y la protección al trabajador no surgió en la Constitución de 1857, sino que siguió el Código Civil reglamentando las relaciones obrero-patronales a través de los contratos señalados en párrafos anteriores.

(31) Comentario en la edición citada de "Mexicano Conoce tu Constitución".

B).-LA CONSTITUCION DE 1917.

Nuestro devenir histórico comprueba que siempre que se llegue al acaparamiento de los principales recursos de la tierra por unos cuantos privilegiados, tendrá que venir un violento movimiento que destruya tal estado de cosas y lo sustituya por otro más justo y equitativo en el que todos tengan oportunidad de acceso al bienestar y a la riqueza.

Así nació la revolución de 1910 que culminó con el congreso constituyente de Querétaro.

La ley suprema de 1824 fincó la forma de gobierno; la de 1857 los derechos del hombre; la de 1917 haciendo fructificar la sangre desarramada, salvó a la nación al organizar bajo los principios de equidad jurídica y al establecerla sobre la base inconvencible que constituye la esencia programática de la revolución: la justicia social.

El primer jefe del Ejército Constitucionalista, don Venustiano Carranza envió el proyecto de Constitución con el propósito no sólo de restaurar la legalidad rota por la usurpación de Victoriano Huerta, sino también para obtener formas jurídicas que respondieran a las nuevas resultantes de la acción transformadora de la revolución.

La Constitución de 1917, a más de ser la norma que ha permitido la convivencia pacífica y constructiva del pueblo mexicano, ha operado como instrumento jurídico que modificando sustancialmente la estructura social, económica y política de la nación, garantiza por igual la imposibilidad del retroceso, la solidez de lo que se ha obtenido y el carácter inexorable de lo avanzado.

Los constituyentes de 1917 se enfrentaron venturosamente a los problemas del siglo XX con una previsión, conjugada con la audacia, que los condujo a consignar fórmulas jurídicas que años después serían ejemplo para la mayoría de las naciones del mundo.

La Constitución de 1917 conservó y perfeccionó los principios políticos de la de 1857 y estableció las pautas sociales y económicas en que se fundan las luchas de hoy por un México mejor.

Nuestra Constitución vigente está ubicada entre el liberalismo y el socialismo. Del liberalismo recoge una idea válida y permanente: el Estado no debe ser un poder estricto. Del socialismo la Constitución de 1917 tiene el criterio de proteger los intereses de los más humildes, de los trabajadores y de los campesinos. Esta Constitución puede colocarse bajo el significado de la política social. Esta política tiende a respetar la libertad humana, de pensamiento, de prensa, de creencia.

Desarrolla el criterio de la política social en el artículo 27 y en el artículo 123.

En el artículo 123 encontramos las bases del Derecho Mexicano del Trabajo, las formas de protección al trabajador.

Al referirnos al aspecto proteccionista del trabajador de esta ley es preciso mencionar que en el seno del Congreso Constituyente de Querétaro al discutirse el artículo quinto tuvo lugar uno de los debates más memorables en el que participaron entre otros los diputados constituyentes Heriberto Jara, Héctor Victoria, obrero yucateco, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez.

Ellos defendieron la tesis de consagrar en el texto constitucional las bases de los derechos de los trabajadores.

Manjarrez en ese debate expresó: "A mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurig consultos. A mi lo que me importa es que de las garantías suficientes a los trabajadores".

Por su parte, Alfonso Cravioto expresó: "El problema de los trabajadores, así como de los talleres como de los campos, así como de los surcos, así de los gallardos obreros como de los modestos -- campesinos, es uno de los más hondos problemas sociales, políticos\_ y económicos, que de debe ocupar la Constitución", agregando que, - porque "la libertad de los hombres está en relación con su situación cultural y con su situación económica".

A su vez, el diputado Fernández Martínez dijo: "Los que hemos estado al lado de esos seres que trabajan, de esos seres que gastan sus energías, que gastan su vida, para llevar a su hogar un mendrugo sin que éste mendrugo alcance siquiera para alimentar a sus hijos; - los que hemos visto esos sufrimientos, esas lágrimas tenemos la obli gación imprescindible de venir aquí ahora que tenemos la oportunidad, a dictar una ley y a cristalizar en esa ley todos los anhelos y todas las esperanzas del pueblo mexicano".

El artículo 123 junto con el artículo 27 son las inyecciones - más avanzadas de la Revolución Mexicana,

El artículo 123 establece las garantías sociales para los traba jadores, igual que los campesinos una clase económicamente débil. Ta- les garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas. Así, gracias a la valiente decisión de los dipitados de 1917, alcan- zaron jerarquía constitucional los principios que rigen y protegen - al trabajo humano, por primera vez en todo el mundo.

Por el esfuerzo creador de los constituyentes de 1917 surge la primera declaración constitucional de los derechos sociales en el mundo.

Inicialmente, el artículo 123 regía sólo para los trabajadores genéricamente considerados, pero, merced a una reforma aprobada en 1938, se incluye el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

El artículo 123 constitucional señala:

"El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo:

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

II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.-  
Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años.

Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III.-Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, -- tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

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

V.-Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los

derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media -- hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.-El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada -- región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obre -- ro, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe -- de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en utilidades que se -- rá regulada como indica la fracción IX.

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

VIII.-El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensa-- ción o descuento;

IX.-La fijación del tipo de salario mínimo, y de la participa-- ción en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por -- Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el salario mínimo será -- fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, respectiva.

X.-El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso le-- gal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con va-- les, fichas o cualquier otro signo representativo con que se preten-- da substituir la moneda;

XI.-Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse -- las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo exceden-- te un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas --

diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.-En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.-Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.- Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.-Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un in

intermediario;

XV.-El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI.-Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

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

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

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

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

XXI.-Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo;

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

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por las indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso, o de quiebra;

XXIV.-De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún moti-

vo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles, dichas deudas, por la cantidad excedente del sueldo del trabajador - en un mes;

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

XXVI.-Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el -- trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.-Será condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

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

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

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

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

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

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

g).-Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las

indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedírsele de la obra.

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

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

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes y otras con fines análogos;

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

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huleira y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concepción federal y las industrias que les sean conexas; a empresas que -

ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva".

Este artículo, a través del tiempo, fue objeto de varias reformas y adiciones para actualizarlo conforme a las necesidades del progreso del país y en otras para acatar los compromisos contraídos por México a través de Convenciones Internacionales como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo.

Fue así como el legislador, a iniciativa presidencial, reformó la fracción tercera del artículo 123 constitucional, cuyo nuevo texto es el siguiente:

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

Del contenido de esta fracción del artículo 123 constitucional se aprecia que en el texto original se autorizaba a trabajar a "los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis", o sea que en ese momento, podría tener la calidad de trabajador el menor de doce años cumplidos.

Antes de que se promulgara la Constitución de 1917, los trabajadores urbanos y del campo eran explotados en forma inhumana y en especial los menores de edad, los que eran obligados a trabajar en las peores condiciones físicas y a realizar tareas superiores a sus fuerzas físicas y mentales.

Con la promulgación del precepto constitucional mencionado se inicia en forma efectiva la protección al menor trabajador en particular y al trabajador en general a los que el legislador trata de hacer llegar una efectiva justicia social.

Con la promulgación del precepto constitucional mencionado se inicia en forma efectiva la protección al menor trabajador en particular y al trabajador en general a los que el legislador trata de hacer llegar una efectiva justicia social.

### C).-LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Al promulgarse la Constitución de 1917 nace simultáneamente el Derecho del Trabajo en México y por mandato constitucional se elabora y promulga la primera Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 18 de agosto de 1931, siendo presidente de la República don Pascual Ortiz Rubio y Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aarón Sáenz.

Esta ley estuvo en vigor hasta el primero de mayo de 1970 en que fue derogada por la nueva Ley Federal del Trabajo.

La primera ley citada plasmó en parte los anhelos de millares de trabajadores explotados y de hecho fue la culminación de la serie de luchas heroicas de trabajadores mártires tales como los de Río Blanco que alzaron su voz de protesta por la ignominia de que eran víctimas, haciendo posible así el desarrollo del México actual.

Por primera vez en la historia de México se reglamenta constitucionalmente el trabajo de los menores, pues antes se habían elaborado disposiciones legales que trataron de proteger al menor trabajador, pero esos ordenamientos eran al margen constitucional.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, de beneficio social y de orden público, lo que obliga a su observancia, se establecieron las primeras medidas protectoras a los trabajadores menores de edad.

Varios son los artículos de esta ley que se refieren al trabajo de los menores, entre los que podemos señalar los siguientes:

Artículo 19.-Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de \_

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

Artículo 20.-Los mayores de dieciséis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo:

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

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

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

II.-Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, establezcan para unas y otros el trabajo nocturno industrial o el trabajo en establecimientos comerciales después de las 22 horas;

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

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

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

Artículo 110-E.-El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo.

Artículo 110-F.-Los mayores de catorce y menores de dieciséis -

deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

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

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

- I.-En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II.-Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres.
- III.-Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- IV.-Trabajos subterráneos o submarinos.
- V.-Labores peligrosas o insalubres.
- VI.-Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- VII.-Trabajos nocturnos industriales.
- VIII.-Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- IX.-Los demás que determinen las leyes.

Artículo 110-I.-La jornada del trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas.

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

Artículo 110-J.-Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición el patrón

queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad -- equivalente a un dieciochos por ciento más del salario que correspon da a las horas de la jornada del trabajo.

Artículo 110-K.-Los trabajadores menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

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

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

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

III.-Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiem po necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escue las de capacitación profesional.

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

Artículo 239.-Los mayores de catorce años pueden ingresar a un sindicato obrero. Pero solamente podrán participar en la administra ción y dirección de él, cuando tengan más de dieciséis años.

Artículo 219.-El contrato de aprendizaje en que intervenga - algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 estable ce para el contrato individual del trabajo.

Artículo 231.- En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciséis años.

D).-LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
DEL PRIMERO DE MAYO DE 1970

Esta ley que derogó la de 1931, fue producto de una serie de estudios, análisis y consultas entre los sectores obrero y patronal, - así como de numerosas sesiones públicas en el Congreso de la Unión, en las que se escucharon diversas opiniones.

Aparentemente esta nueva ley vino a beneficiar a los trabajadores lo que desde el proyecto provocó una serie de críticas y la alarma por parte del sector patronal, pues éste consideraba que se estaba atantando contra sus intereses, aunque su principal interés es seguir oprimiendo y explotando a la clase trabajadora.

No obstante toda esa alharaca, la ley en vigor no trae mayores beneficios al trabajador en general y lo único que hizo fue cambiar un poco su terminología y alterar el número del articulado de la anterior, pero en el fondo el contenido es parecido a la anterior.

En la parte relativa al trabajo de los menores encontramos en la presente ley laboral que sólo son ocho los artículos que tratan este tema y que son exactamente los mismos conceptos vertidos en la ley de 1931 con la salvedad de que la prohibición para que los menores desempeñen trabajos nocturnos industriales se amplió hasta los dieciocho años, en la ley anterior esta limitación se aplicaba a los menores de dieciséis años.

Por otra parte la nueva ley beneficio relativamente a los menores aprendices pues suprime del Título Tercero de la anterior ley - el relativo al Contrato de Aprendizaje, por virtud del cual el trabajador en período de aprendizaje se le pagaba salarios mucho muy -

bajos y en ocasiones sólo recibían la instrucción del oficio, siendo víctimas de vejaciones, malos tratos y de explotación.

La nueva ley al suprimir el Contrato de Aprendizaje le da a los trabajadores menores de edad aprendices la categoría de trabajador común, con todos sus derechos y obligaciones que la ley misma establece.

En síntesis este es el único beneficio que la nueva ley otorga a los menores trabajadores, pues como se ha dicho en este nuevo ordenamiento se vaciaron los mismos conceptos de la anterior.

Los legisladores, en la Exposición de Motivos de la ley en vigor reconocen que no se hizo ningún cambio en el capítulo del trabajo de los menores y al efecto señalan: "Las reformas de 1962 a la Ley Federal del Trabajo recogieron la experiencia nacional y las recomendaciones más importantes del Derecho Internacional del Trabajo. Como no existe ningún elemento nuevo que obligue a una nueva reforma, el proyecto se limitó a reproducir las normas de la legislación vigente".

Cabe señalar que la actual legislación deja sin protección a los menores trabajadores marítimos y ferrocarrileros, pues mientras que la ley de 1931 en su artículo 231 prohibía el trabajo de los menores en estos campos, ni como aprendices siquiera a los que no hubieran cumplido dieciséis años, por los riesgos propios en estas fuentes de trabajo, la ley en vigor ni los menciona. Podría decirse que esto es dado que México cumple con los acuerdos de la O.I.T. respecto al trabajo de los menores, pero no hay que olvidar que la misma organización internacional pugó y logró que sólo se considerara trabajador a menores cuya edad fuera de catorce años cumplidos.

De esto se desprende que los niños que hayan cumplido los catorce años de edad, en este momento si están autorizados para trabajar --

en los campos ferrocarrileros y marítimos, terminando así con la protección que les otorgaba la ley de 1931.

Por otra parte el artículo 175 de la ley en vigor, para el suscrita adolece de una gran falla, lo que es palpable en el texto mismo del artículo, pues prohíbe la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en expendios de bebidas embriagantes, trabajos susceptibles de afectar su moralidad, etc., y a los menores de dieciocho años exclusivamente en los trabajos nocturnos industriales, por lo que se aprecia que los mayores de dieciséis y menores de dieciocho si se les permite trabajar, según el contenido del artículo, en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos susceptibles de afectar su moralidad y sus buenas costumbres, trabajos ambulantes, trabajos subterráneos y submarinos, labores peligrosas e insalubres, trabajos superiores a sus fuerzas, establecimientos industriales después de las diez de la noche, o sea, que con esta disposición los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años de edad pueden laborar en cualquier centro de vicio, tales como cabarets, cantinas, pulquerías, etc., lugares donde se desvirtúa la moralidad del menor. Entre estos trabajadores se incluye a las mujeres que tengan esta edad, puesto que no se establece ninguna diferencia para el trabajo de menores de acuerdo con su sexo. Este error venía desde la otra ley. En este orden no hay mejora material y menos en técnica legislativa.

Es preciso señalar que en esta ley varió sólo el número del artículo que habla del trabajo de los menores y como en la ley anterior el capítulo referente al trabajo de los menores comprendía del artículo 110-E al 110-L y en la que está en vigor se reglamenta este

tipo de trabajo en los artículos 173 al 180.

Aclaro que el artículo 191 de la ley en vigor prohíbe el trabajo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros dentro del campo de los trabajadores de los buques.

Los demás preceptos contenidos en los preceptos de la ley de 1931 y citados en el inciso anterior de este capítulo, son los mismos en la ley de 1970.

## CONCLUSIONES :

En este trabajo he analizado diversas cuestiones que encajan dentro del Derecho del Trabajo, desde el concepto del trabajo mismo hasta el punto que más como tesis interesa y que se refiere al menor como trabajador y su protección por parte de la ley.

De todo lo expuesto he llegado a las siguientes conclusiones:

Primera.-El menor desde épocas remotas siempre ha trabajado.

Segunda.-Su instinto natural lo ha llevado a diversos centros de trabajo como factor de la producción.

Tercera.-De su interés o necesidad de trabajar se ha convertido en víctima de sus patrones e incluso a veces de sus progenitores explotadores.

Cuarta.-Esta explotación exigió la reglamentación de su trabajo para liberarlo de esa situación.

Quinta.-La protección que le es proporcionada por la legislación laboral es limitada e ineficaz.

Sexta.-Se requiere de una reglamentación más amplia y técnica, más precisa y que beneficie al menor como trabajador.

Séptima.-En esta protección debe participar los siguientes órganos gubernamentales: Instituto Nacional de la Juventud Mexicana, Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Mexicano del Seguro Social y Departamento del Distrito Federal en lo que se refiere a la Ciudad de México y los Gobiernos de Estados junto con las dependencias del Ejecutivo Federal señaladas.

En sus programas de estudio de la enseñanza elemental, la Secretaría de Educación Pública debe ordenar se amplíe el horario destinado a los trabajos manuales, a efecto de que los menores tengan un interés por aprender, desde su infancia, un oficio que vaya en concordancia con sus aptitudes.

Para los menores que cursan la segunda enseñanza, aplicar más ampliamente la tecnología en las materias de talleres que se imparten, perfeccionando en esa forma los primeros conocimientos que adquirieron en la primaria y hacer de ellos auténticos obreros aptos para desempeñar un oficio cronológico aprendido y en esta forma, en caso de que tengan necesidad de trabajar, posean el medio y la preparación suficiente para desempeñar la labor que escojan. Para el supuesto de que los menores continúen con sus estudios superiores, tengan también el medio para costearlos y no sean una carga ni para sus padres ni para el Estado.

El Instituto Nacional de la Juventud Mexicana, cumpliendo con los propósitos de orientar y cuidar a la juventud, debe fijarse como meta el de inscribir en su seno a todos los menores que hayan cursado la primaria fomentando en ellos además del deporte el perfeccionamiento en algún oficio, creando además una bolsa de trabajo para beneficio de los jóvenes afiliados al mismo Instituto.

Además, el I.N.J.M. debe establecer, con auxilio de la Secretaría del Trabajo, una oficina que se encargue de llevar un control sobre los menores trabajadores impartiendo nociones a éstos sobre sus derechos y obligaciones legales en los centros de trabajo. Creo que esta sería una forma adecuada para proteger a los menores trabajadores.

La Secretaría del Trabajo, cumpliendo con la Constitución y la -

Ley Federal del Trabajo, debe crear una oficina especial que se encargue de llevar los registros de los trabajadores menores de edad que laboran en los diversos centros de trabajo de la República, pues he de hacer notar, en este momento, que a pesar que es un mandato legal para los patronos no existe dicho registro ni se ejerce el control oficial sobre de esos menores. La misma orden debe girarla a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Locales, para que en esas mismas dependencias se instale una oficina de ese tipo.

Por otra parte, y a efecto de combatir la explotación de los menores de edad, las autoridades laborales deben ordenar a los patronos que tan pronto contraten los servicios de los menores de edad lo comuniquen oficialmente a esas dependencias, a efecto de que éstas lleven el control de esos trabajadores. En caso de que no cumplan con esa disposición fijarles fuertes sanciones que puede llevar incluso a la clausura del negocio. Esta disposición debe ampliarse también a los sindicatos que tengan dentro de sus filas a menores de edad, aun cuando haya firmado el propio sindicato contratos colectivos de trabajo, que obligue al menor trabajador.

A fin de combatir la vagancia y pandillerismo de los menores ociosos, es necesario que la Secretaría del Trabajo pugne por colocarlos en los diversos centros de trabajo de la República para lo cual deberá contar con el apoyo de la iniciativa privada que utilice el trabajo de los menores de edad.

El Departamento del Distrito Federal y los Gobiernos de los Estados deben crear también oficinas especiales que utilicen a trabajadoras sociales para que éstas conozcan los problemas de los jóvenes y niños y busquen el trabajo adecuado para ellos. Es posible que así

también se combatiría la vagancia juvenil y sus consecuencias, se lograría iniciar a los menores en la órbita de los beneficios de la justicia social.

El Instituto Mexicano del Seguro Social debe coadyuvar con las -- autoridades locales y federales del trabajo, comunicando a las oficinas que se establezcan para el control de trabajadores menores de edad, de todos los registros de éstos, señalando en la comunicación el nombre, edad, sexo, nacionalidad, domicilio, nombre del patrón, tipo de trabajo y otros datos para que se lleve un estricto control de los - trabajadores con edad menor de dieciocho años.

## BIBLIOGRAFIA:

Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo que sustituye a la de 18 de agosto de 1931.-Editorial Epoca, S.A. Segunda Edición.

Economía Social. Curso General por Mariano Alcocer. Editorial América. Cuarta Edición. México, 1954.

La Cuestión Social en México "El Trabajo", por el Lic. Oscar C. Alvarez. Publicaciones Mundiales, S.A. México, D.F.

Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada por el Dr. Alberto Trueba Urbina y el Lic. Jorge Trueba Barrera. 39a. Edición.- Editorial Porrúa, S.A. México, 1964.

Diccionario "Pequeño Larousse Ilustrado", por Miguel de Toro y Gisbert. 5a. Tirada. Editorial Larousse. Paris, 1968.

"Los Derechos Sociales consagrados por la Constitución Mexicana de 1917", por el Lic. Fernando Yllanes Ramos, publicado en la Revista Mexicana del Trabajo número 1 del mes de marzo de 1968, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Derecho Mexicano del Trabajo, del Dr. Mario de la Cueva. Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1961.

Tratado Elemental de Derecho Romano, por Eugene Petit. Traducido de la 9a. Edición Francesa y aumentado con notas originales por D. - José Fernández González. Editorial Nacional. México, 1951.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Epoca, S.A. México. Segunda Edición. Mayo de 1970.

Apuntes de Derecho del Trabajo. Versión tomada de las clases impartidas en la Facultad de Derecho de la UNAM por el Dr. Juan Estrella Campos.

Curso de Derecho Mercantil del Lic. Salvador M. Elías, catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, México, 1966.

"Mexicano Conoce Tu Constitución", obra editada por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. XLVII Legislatura. Impresa en la Imprenta de la Cámara de Diputados. México, 1968.

Diccionario de Derecho Procesal Civil del Lic. Eduardo Pallares. 5a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1966.

"La Incapacidad" por la maestra Sara Montero Duhalt, publicado en el Tomo XVI, número 63-64 de la Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM. Julio-Diciembre de 1966.

Instituciones del Nuevo Proceso Civil Italiano, por el Lic. - Francisco Carnelutti. Editorial Bosch. Barcelona.

"Excepciones Procesales", del Dr. Humberto Briseño Sierra, publicado en la Revista de la Facultad de Derecho de la UNAM. Tomo - XVI, número 63-64, Julio-Diciembre de 1966.

Introducción al Estudio del Derecho, del Lic. Eduardo García Maynez. Tercera Edición revisada. Editorial Porrúa. México, 1949.

Apuntes de Derecho Constitucional, del Lic. Salvador Azuela. Editados por G. Bedolla y J. Guridi. México, 1951.

Apuntes de Garantías y Amparo, del Lic. Armando Octos Jr., tomados de la cátedra impartida en la Facultad de Derecho de la UNAM.

Vallarta en la Reforma, editada por la Biblioteca del Estudiante Universitario. Ediciones de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, D. F., 1956.

BIBLIOTECA CENTRAL  
U. N. A. M.