

202
283



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"
FACULTAD DE DERECHO

"LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTE LOS MENORES TRABAJADORES Y PROPUESTAS JURIDICAS"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ESTHER GLAFIRA LEON MONTALVO



E.N.E.P. ARAGON, ESTADO DE MEXICO

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTE LOS MENORES

TRABAJADORES Y PROPUESTAS JURIDICAS

EXPOSICION DE MOTIVOS

CAPITULO I

DERECHOS LABORALES EN LA HISTORIA

1. Derecho Romano	2
2. Inglaterra	3
3. Francia	6
4. Argentina	7
5. México	8

CAPITULO II

MENORES FRENTE A LA LEY

1. Concepto de Trabajador y Patrón	23
2. Quienes son considerados menores ante la Ley	29

3. Importancia de la edad para trabajar	31
4. Clasificación del menor trabajador de acuerdo a las actividades que realiza	32
5. Requisitos de Ley para que un menor pueda trabajar	36

CAPITULO III

EL MENOR Y LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Que se entiende por seguridad social	45
2. Las instituciones de seguridad social y su protección hacia el menor	49
3. Protección del menor conforme al artículo 123 Constitucional	54
4. Protección de la Ley Federal del Trabajo a los menores trabajadores	56

CAPITULO IV

LA SITUACION DEL MENOR ANTE EL DERECHO PROCESAL LABORAL

1. Concepto de Derecho Procesal Laboral	63
2. Quienes pueden comparecer en el juicio laboral	64
3. Representación de los menores en el juicio laboral	65

CAPITULO V

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS MENORES TRABAJADORES

1. Naturaleza de la Organización Internacional del Trabajo	66
2. Propósitos de la O.I.T.	68
3. Convenios de la O.I.T. adoptados por México en Relación con los menores trabajadores	71

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

BIBLIOGRAFIA

EXPOSICION DE MOTIVOS

Desde épocas pasadas se ha integrado a los menores a diversos tipos de trabajo, ya sea familiar o fuera del hogar, en ocasiones siendo incluso forzados a realizarlo y en otras porque se han visto en la necesidad de hacerlo para sobrevivir.

A través del tiempo, la Ley ha limitado a los menores a cumplir determinada edad para poder integrarse a un empleo, pero esto no es suficiente, ya que no se han contemplado todos los aspectos por los que un menor se ve obligado a trabajar, porque ahora como anteriormente existen menores necesitados y empresas dispuestas a contratar mano de obra barata o bien ofrecer empleos disfrazados sin adquirir ninguna responsabilidad ni obligación, ya que incluso no ofrecen ni un salario pero sí exigen el cumplimiento de un horario y la portación de un uniforme que indique que se es parte de esa empresa, tal es el caso de los llamados cerillos, que se desenvuelven en los centros comerciales y que no tienen ningún derecho, pero si una obligación.

La situación que muchos de los menores viven actualmente, es lo que me inquietó para la investigación de este tema, ya que en mi concepto, los pocos artículos que se dedican a la protección de los menores trabajadores en la Ley Federal del Trabajo, no son suficientes ni contemplan la situación real que están

viviendo los niños, pues esta Ley sólo regula los derechos de menores entre los catorce y los dieciocho años, ignorando que en realidad existen niños que desde la edad de cinco años se encuentran realizando algún trabajo disfrazado motivo por el que son explotados.

Es por esta razón que a través de esta investigación deseo proponer algunas soluciones a esa situación que están viviendo día a día los menores que, ya sea por necesidad o porque se les obliga, son explotados al realizar un trabajo que no es justamente remunerado.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

A través de la historia, nos damos cuenta que a las filas de los trabajadores se encuentran unidos los menores, ya sea en labores que se realizan en sus hogares o bien en trabajos o actividades en beneficio propio o de un patrón ajeno por completo a su familia.

Así mismo encontramos que los trabajadores, dentro de su lucha por conseguir determinados beneficios como: un mejor salario, la reducción de la jornada de trabajo, prestaciones por parte de los patrones, etc., en la cual muchos han dado inclusive su vida por alcanzarlas, han llegado a obtener la mayoría de aquéllos que se propusieron, pero no podemos decir lo mismo en lo que a los menores se refiere, ya que son pocos los artículos consagrados a su defensa y protección en nuestra Ley Federal del Trabajo, pero para darnos cuenta de ello, en el presente capítulo me refiero a la situación que existía en determinados países para los menores que se desempeñaban en algún trabajo.

1.- DERECHO ROMANO

En la Epoca Justiniana, se reconocían los siguientes períodos en relación con la capacidad jurídica de las personas que son:

Infancia.- Se consideraba como tal al que habla pero no entiende y comprendía desde el nacimiento hasta los siete años, tanto para el hombre como para la mujer. Se les consideraba como carentes de inteligencia y voluntad, por lo que, eran incapaces para realizar actos jurídicos.

Pubertad.- Comprendía de los siete años hasta los doce en la mujer y catorce en el varón; era considerada por el Pater Familias quien tomaba en cuenta el desarrollo del niño.

Los Sabinianos, establecieron que no debía fijarse una edad determinada, sino que se debía atender al mayor o menor desarrollo del varón; pero los Proculyanos decían que debía fijarse la edad de catorce años para considerarse púber.

Minoría de Edad.- Se consideraba a la mujer que contaba con doce años y catorce, el varón hasta los veinticinco años.

Estos podían casarse, testar y eran aptos para todos los negocios, sólo necesitaban de un curador para llevar a cabo actos de gran importancia.

En tiempos de los emperadores se consideraban como mayores de edad, a las mujeres mayores de trece años y los varones mayores de veinte años, que solicitaban al príncipe la dispensa de edad para realizar actos jurídicos, sin que pudieran enajenar o hipotecar sus bienes inmuebles.

2.- INGLATERRA

A mediados del siglo XVIII, con el objeto de impulsar la industria mecánica se inicia la movilización más importante de la época.

Son contratados trabajadores ingleses en gran cantidad al inicio de la Revolución Industrial, mediante la percepción de mejores salarios que los obtenidos en la agricultura.

La mayor remuneración representó para los trabajadores, el cubrir jornadas de trabajo de más de dieciseis horas en locales antihigiénicos e insalubres.

Con la finalidad de facilitar el desarrollo para la industria, y ante la demanda de mano de obra, se permitió el trabajo a mujeres y menores de edad; pero pronto esto se convirtió en una práctica viciosa, pues se obligó a que todos los integrantes de las familias se emplearan con el fin de obtener recursos suficientes para el sostenimiento del hogar, pero los ingresos representaban muy poco en comparación con los perjuicios de todo tipo que los menores sufrían por causa del trabajo, ya que, al igual que los adultos realizaban agotadoras jornadas de trabajo.

La escasez de brazos hizo que los patrones lograran que los directores de asilos, así como de los padres necesitados, permitieran contratos de aprendizaje mediante los cuales obtenían el derecho de hacer trabajar el tiempo que quisieran a los niños confiados, a cambio de alimentarlos y darles habitación y vestido; esto favoreció aún más la explotación de los menores, pues los patrones pagaban salarios inferiores a los de los trabajadores adultos y fueron además eliminando a éstos últimos y ahora se consideraba a los niños capaces de manejar o vigilar máquinas, en las que anteriormente era necesario realizar una fuerza muscular.

Por influencia de la Escuela Intervencionista, se reglamentó en forma estricta el trabajo de los menores, teniendo en cuenta para ello su situación. Las leyes protectoras de los menores surgieron por el reflejo de las condiciones en que se desarrollaba el trabajo, sobre todo el industrial y el minero.

"Hacia 1817, Roberto Owen, aquél que después fundó el Socialismo Inglés, fabricante entonces en New Lanark, Escocia, comenzó con peticiones y memorias, a mostrar a las Autoridades Superiores la necesidad de garantías legales para la salud de los obreros y especialmente de los niños".¹

En 1819 en Inglaterra a raíz de las gestiones realizadas por Owen, surge la primera Legislación del Trabajo protectora de menores, en ella se establecía la jornada de doce horas para los niños entre la edad de nueve y dieciseis años, prohibiendo el trabajo de los menores de esa edad. Esta Ley fue aplicada principalmente en las fábricas de algodón.

En 1842 se reguló el trabajo de las minas; se prohibió el trabajo subterráneo a los menores de diez años y se puso fin a la costumbre de pagar el salario en tabernas.

En 1844, se redujo la jornada máxima de trabajo para los niños de ocho a trece años, a seis horas y media y a diez horas y media la de la mujer.

¹ Engels Federico. *La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra*. Ediciones de Cultura Popular, S.A. México, 1974. Pág. 204.

3.- FRANCIA

En la época de Napoleón, se generalizó el empleo de los niños, principalmente en la industria algodonera. El Liberalismo sostenía: que la intervención del Estado no era necesaria para la regulación del trabajo, y por lo tanto, los contratantes eran libres para establecer las condiciones de éste. La industria progresó gracias a la incorporación de los niños al trabajo.

Las primeras normas de protección laboral para los niños franceses, se inician con el Decreto del 3 de enero de 1813, que se refiere a la explotación de las minas. Con este Decreto, se prohibía el trabajo de los menores de diez años.

"En 1841 se expidió una Ley en la que se prohibía el empleo de los niños antes de los ocho años.

En 1874, se aprueba otra Ley que prohíbe el trabajo de los menores de diez años y les fija seis horas como jornada máxima.

En 1892, se establece la edad de doce años como mínima para el trabajo

y una jornada máxima de diez horas para los trabajadores de doce a dieciseis años".²

4.- ARGENTINA

Una de las primeras leyes relativas al trabajo de las mujeres y de los menores, se dictó en la República Argentina el 14 de octubre de 1824; en dicha Ley se prohibía contratar los servicios de menores de diez años, e incluso mayores de esa edad que no hubieren cumplido con la instrucción primaria; a los mayores de dieciseis años se les fijaba una jornada máxima de cuarenta y ocho horas a la semana, aunque desafortunadamente esta Ley tuvo muy poca aplicación.

² De Buen Lozano Nestor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. Pág. 184.

5.- MEXICO

En nuestro país existen varias reglamentaciones desde la Epoca Colonial.

En esta época, debido a la explotación de los indígenas y los malos tratos por parte de los conquistadores, los misioneros trataban de impedir estos abusos y proteger a los indios, logrando influir en la Reyna Isabel la Católica para la creación de las Leyes de Indias.

Se llamó Leyes de Indias a las Reales Cédulas y Reales Ordenes dictadas por los Reyes de España para el Gobierno de las Colonias Americanas, cuya recopilación se hizo en el año de 1680; estas Leyes constituyen el antecedente de nuestro Derecho Laboral, ya que en América fueron las primeras que se refirieron al trabajo de las mujeres y de los niños.

"Las Leyes de Indias introducen una serie de condiciones de trabajo, aplicables únicamente al trabajador indígena, lo mismo se trata de aquél que presta un servicio en virtud de un contrato de trabajo libremente concertado, que de aquél que sufre el trabajo a virtud de las instituciones del trabajo forzado, toleradas por

la misma Ley".³

Entre los derechos que consagraron las Leyes de Indias relativos a menores tenemos:

Los que no estaban en edad de tributar por no haber cumplido dieciocho años, no podían ser admitidos en el trabajo ni obligados a la prestación del mismo.

Estaba prohibido el empleo de los menores de dieciocho años en las obras de ingenio, excepción hecha del trabajo a título de aprendizaje.

Los indios menores de esta edad no podían llevar cargas y la misma Ley determinaba el peso máximo que debían transportar los trabajadores menores de edad.

La edad del trabajador servía de base para efectos del pago y tenemos que "Los Trabajadores Domésticos tenían asignado igualmente un salario anual de veintidós petacones los mayores de dieciocho; dieciséis las indias de esa edad; hombres y mujeres mayores de doce y menores de dieciocho años doce pesos Ley".⁴

³ J. Jesús Castorena. *Treatado de Derecho Obrero*. Editorial Jaris. México, 1942. Págs. 95 y 98.

⁴ J. Jesús Castorena. *Ob. Cit.* Pág. 99

Como una respuesta a la protesta de los frailes dominicanos por la explotación de los menores, se dictaron para su protección:

- Las Leyes de Burgos en 1512, en ellas se estableció la edad de catorce años como necesaria para ser admitido en el trabajo, así como la protección contra labores insalubres y peligrosas.

- En 1538, Carlos V mediante Cédula Real, estableció la prohibición de que en los obrajes e ingenios se diera empleo a indios que fueran menores de once años, determinando al mismo tiempo, que esta orden se podía ignorar sólo si el menor era recibido en calidad de aprendiz.

Igualmente se prohibió que indios menores llevaran carga sobre sí, para lo cual se tomó en cuenta la edad y para evitar abusos, se estableció una carga tomando en consideración la dificultad del camino aún en los mayores.

En 1682, también por Cédula Real se prohíbe que los indios menores de once años trabajaran en obrajes e ingenios, salvo que el trabajo fuera a título de aprendizaje, además de prohibir que los menores transportaran cargas pesadas, exigiendo que las condiciones de aprendizaje fueran determinadas minuciosamente en la recopilación de las Leyes de Indias.

Don José María Morelos y Pavón, reitera en su declaración de libertad, la supresión de las castas y la esclavitud y afirma que el problema no era de razas ni de religión, sino de exterminio de los privilegios que aniquilan la igualdad y anulan la libertad.

Afirma que la justa distribución de la riqueza es la base de los problemas sociales y que el trabajo del pobre no debe ser objeto de explotación sino de justa recompensa que le permita vivir honrada y dignamente disfrutando de los derechos a la cultura y a la superación.

Así el 8 de junio de 1813, autorizó a todos los vecinos de las ciudades a establecer libremente las fábricas y oficios que creyeron convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

Con un sentido liberal y humano, Morelos declaró en el artículo 38 del Decreto Constitucional de Apatzingán que "Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que forman subsistencia pública".⁵

El párrafo de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por

⁵ Vargas Martínez Ubaldo. *Morelos Siervo de la Nación*. Editorial Porrúa, S.A. México, 1971. Pág. 110.

Morelos al Congreso de Anahuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo, en el año de 1813, expresa: "Las Leyes que dicte el Congreso, deben ser tales que obliguen a la constancia y al patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".⁶

Pero a pesar del pensamiento de Morelos, el siglo XIX mexicano, no conoció el derecho del trabajo; ya que en su primera mitad continuó aplicándose el viejo Derecho Español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus Normas Complementarias, dando como consecuencia que la situación de los trabajadores no sólo no mejorara, sino que sufriera las consecuencias de la crisis política, social y económica.

La Revolución de Ayutla, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, ya que lo más importante para los hombres de esta época era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos.

Cuando Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo a un Congreso Constituyente para que eligiera representantes,

⁶ *Ibidem.*

dicho Congreso se reunió en la Ciudad de México en el año de 1857.

De la declaración de derechos de esa Asamblea, tenemos como disposiciones importantes los artículos 4o., 5o. y 9o., relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo; el principio de que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución o sin su pleno consentimiento, y a la libertad de asociación".⁷

En México, existen antecedentes históricos referentes a las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional alusivas al trabajo de los menores. Un primer antecedente lo encontramos en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana dado en el Palacio Nacional el 15 de mayo de 1856 que establecía:

"Los menores de catorce años no pueden prestar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la Autoridad Política.

En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la Autoridad Política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo

⁷ De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 6a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1980. Págs. 40 y 41.*

exceder de las horas en que diariamente se ha de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use malos tratos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente".⁸

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de la tolerancia. Los juristas al elaborar el Código Civil de 1857, procuraron dignificar el trabajo y declararon que la prestación de servicios no podía equipararse a un contrato de arrendamiento y que el hombre no podía ser tratado como objeto. Así el mandato, el ejercicio, las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a las actividades del hombre. Sin embargo, la condición del trabajador pese a esta idea de los juristas, no mejoró.

Maximiliano de Habsburgo, convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una Legislación Social que representa un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores.

El 10 de abril de 1865, suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 60 y 70, incluidos en el Capítulo de las Garantías Individuales,

⁸ *Dávalos Morales José. Ponencia Presentada en el Primer Congreso Nacional Sobre el Régimen Jurídico del Menor, DIF. México, 1973, Vol. I. Pág. 14.*

prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía prestar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

"El 1o. de noviembre del mismo año, expidió la que se ha llamado *Ley del Trabajo del Imperio* que contiene:

- La libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaron sus servicios;
- Jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo;
- Descanso dominical;
- Pago del salario en efectivo;
- Reglamentación de las deudas de los campesinos;
- Libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo;
- Supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales;
- Escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias;
- Inspección del trabajo, y
- Sanciones pecuniarias por la violación de estas normas y otras complementarias".⁹

⁹ De la Cueva Mario. *Ob. Cit. 8a. Edición. Pág. 41.*

Esta Ley, tenía como fondo el dejar libre de deudas a todos los trabajadores del campo; la atención a la problemática de los menores y la contraposición con la Ley que se dictara en abril del mismo año, en donde se estableció la edad de doce años como límite, indicando que los menores podían trabajar previo pago del salario respectivo en labores a destajo u otras adecuadas a sus fuerzas durante medio día, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana o de la tarde.

Durante la Epoca Independiente en México, se expide el 24 de julio de 1873; una Ley en donde se excluía a los menores de diez años, de ambos sexos, del trabajo de las fábricas, talleres, fundiciones o minas y se fijó una jornada de trabajo para los mismos en los lugares de trabajo.

El 4 de enero de 1907, Porfirio Díaz, al resolver un problema laboral de los trabajadores Textiles de Puebla y Tlaxcala, dicta un laudo que señala "No se permitirán niños menores de siete años en las fábricas para trabajar y los mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres, pero en cualquier caso, sólo se les dará trabajo una parte del día para que puedan concurrir a las escuelas a terminar su instrucción primaria elemental, se recomendará a los Gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Educación Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, se establezca la reglamentación y vigilancia de las escuelas y de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los

obreros".¹⁰

El Partido Liberal, dirigido por Ricardo Flores Magón, publicó un **Manifiesto** a favor de un derecho del trabajo; en él se analiza la situación del país y las condiciones campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas de carácter trascendental en los problemas político, agrario y del trabajo.

En este último aspecto, el Partido Liberal remarcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo como son:

- Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas;
- Igualdad de salarios para nacionales y extranjeros;
- Prohibición del trabajo de los menores de catorce años;
- Jornada máxima de ocho horas;
- Descanso obligatorio;
- Fijación de salarios mínimos;
- Reglamentación del trabajo a destajo;
- Pago del salario en efectivo;
- Prohibición de descuentos y multas;
- Pago semanal de las retribuciones;

¹⁰ *Dávalos Morales José. Ob. Cit. Pág. 15.*

- Prohibición de las tiendas de raya;
- Anulación de las deudas de los campesinos;
- Reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio;
- Indemnización por los accidentes de trabajo;
- Higiene y seguridad en las fábricas y talleres, y
- Habitaciones higiénicas para los trabajadores.

El 5 de octubre de 1910, se dá a conocer el Plan de San Luis Potosí, mediante el cual Francisco I. Madero dá a conocer sus metas; con éste se desconoció el régimen Porfirista y se convocó al pueblo al reestablecimiento de la Constitución y la introducción del principio de no reelección.

"En 1914, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la reacción del derecho del trabajo. El 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un Decreto en el que se fijaron los salarios mínimos.

En ese mismo mes, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En el Estado de Jalisco, Manuel M. Dieguez expidió un Decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre, Manuel Aguirre Berlanga publicó el Decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915 que contenía:

- Jornada de trabajo de nueve horas;
- Prohibición del trabajo de los menores de nueve años;
- Salarios mínimos en el campo y en la Ciudad;
- Protección del salario;
- Reglamentación del trabajo a destajo;
- Aceptación de la teoría del riesgo profesional, y
- Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 4 de octubre de 1914, en el Estado de Veracruz, se impuso el descanso semanal, y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, teniendo gran resonancia en toda la República, entre lo que dicha Ley contenía tenemos:

- Jornada máxima de nueve horas;
- Descanso semanal;
- Salario mínimo;

- Teoría del riesgo profesional;
- Escuelas primarias sostenidas por los empresarios;
- Inspección del trabajo, y
- Reorganización de la justicia obrera".¹¹

No obstante la situación en que vivía el país, algunos gobiernos de los estados se preocuparon por legislar en relación con el trabajo de los niños, siendo tomados en consideración algunos de los puntos tratados al respecto en los debates del Constituyente que dió origen al artículo 123 de la Constitución Política actual; al respecto tenemos:

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga:

En lo que respecta al sexto punto que se refiere a la protección de los menores de edad.

El artículo segundo prohibió el trabajo de los menores de nueve años. Los mayores de nueve y menores de doce podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela; su salario se fijaría de acuerdo con la costumbre del lugar. Los mayores de doce y

¹¹ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 45.

menores de dieciseis recibirían, como mínimo, un salario de cuarenta centavos.

Protección a la familia del trabajador. De acuerdo con el artículo 14, tenían derecho la esposa, los menores de doce años y las hijas célibes, a que se les entregara la parte del salario que bastara para su alimentación.

El 12 de abril de 1915, se formuló un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo en el que se reglamentaron el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, dando capacidad plena a la mujer casada y a los mayores de dieciocho años para celebrar contrato y exigiendo la autorización del padre o tutor para los menores de dieciocho y mayores de doce años; ya que no era posible prohibir el trabajo a los menores de doce años, puesto que ello implicaba arrojarlos a la miseria, se exigió como condiciones para su utilización, que el servicio se efectuara de día y no requiriera una gran dedicación o desarrollo, que por la naturaleza del trabajo, por los lugares en que se ejecutara o por cualquier otra circunstancia, no perjudicara el desarrollo del menor ni pusiera en peligro su salud, moralidad o su instrucción escolar.

El artículo 10 prohibía utilizar el trabajo de los menores de dieciseis años y de las mujeres en trabajos nocturnos en las fábricas, talleres o lugares agrícolas.

El artículo 29, redujo a seis horas la jornada de los menores de dieciocho

años y prohibió para ellos el trabajo extraordinario.

El 14 de mayo de 1915, se promulgó en Mérida una Ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y en diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo.

Lo nuevo de esta Ley consiste en la prohibición del trabajo de los menores de trece años en los establecimientos industriales; de los menores de quince en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud, así como el de las mujeres de dieciocho años en los mismos trabajos.

El 23 de enero de 1917, se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro el texto del artículo 123 como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL que originó el Estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución Política, con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: **Legislativo, Ejecutivo y Judicial**".¹²

¹² Trueba Urbina Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 6a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México, 1968. Pág. 104.*

CAPITULO II

MENORES FRENTE A LA LEY

1.- Concepto de Trabajador y Patrón

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3o. señalaba:

"Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

La Ley vigente en su artículo 8o. lo define como:

"La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Mario de la Cueva señala que "no todas las personas físicas son trabajadores, por lo que el Derecho del Trabajo tuvo que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera esta categoría.

La nueva Ley se apartó de lo anterior en aspectos como:

A) La Ley de 1931, exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo.

Para la nueva Ley, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo para que se aplique automática e imperativamente la Ley Laboral.

B) La Ley anterior, habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia de un patrón.

La Ley de 1970 sólo se refiere a un trabajo subordinado".¹³

Euquerio Guerrero, dice que "por lo que hace al sexo de la persona, la Constitución dispone en su artículo 4o. que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal, establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de esta.

Cualquiera de ellos podrá oponerse a que el otro desempeñe la actividad

¹³ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Págs. 151 y 152.

de que se trata y el juez de lo familiar resolverá sobre la oposición".¹⁴

Para el artículo 80. de la Ley vigente, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

La subordinación, como poder de mando, y deber de obediencia, se traduce en la idea de que el individuo realice su trabajo acomodándolo a los fines de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10 señala que: **Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.**

Nestor de Buen, dice que, a esta definición podría hacercele alguna observación:

- 1) Omite destacar el elemento subordinación.
- 2) Hace caso omiso de la obligación de pagar el salario.

De ello deriva que siendo correcto el concepto resulta insuficiente.

¹⁴ Guerrero Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. 11a. Edición. Editorial Porrúa. México, 1980.

Algunos autores extranjeros han hecho importantes aportaciones al concepto de patrón, entre ellos tenemos:

Juan D. Pozzo.- "El empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".¹⁵

Krotoschin.- "Patrón es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos presten servicios".¹⁶

Manuel Alonso García.- "Conceptúa al patrón como toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".¹⁷

Nestor de Buen Lozano.- Propone la siguiente definición: "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio

¹⁵ Pozzo D. Juan. *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Buenos Aires, 1961. Pág. 150.*

¹⁶ Krotoschin. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. Buenos Aires, 1963. Págs. 148-149.*

¹⁷ Alonso García Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo. 4a. Ed. Barcelona, 1973. Pág. 340.*

mediante retribución".¹⁸

Para hacer una clasificación de los patrones que tengan algún valor, es necesario seguir un criterio apegado a la Ley. Nestor de Buen Lozano, propone la siguiente clasificación:

1.- Por su naturaleza jurídica.

- a) Personas Individuales.
- b) Personas Jurídicas.
- c) Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

2.- Por el tipo de actividad que desarrollan.

- a) Industriales.
- b) Comerciales.
- c) Agrícolas.
- d) Mineras.
- e) De Servicios.

3.- Por el trato jurisdiccional que reciben.

- a) De Jurisdicción Local.

¹⁸ De Buen Lozano Nestor. Ob. Cit. Pág. 453.

b) De Jurisdicción Federal.

4.- Por su extensión.

a) Empresa.

b) Establecimiento.

5.- Por su ubicación.

a) Dentro de las Poblaciones.

b) Fuera de las Poblaciones.

6.- Por el número de trabajadores que emplean.

a) Pequeñas Empresas (hasta cien trabajadores).

b) Empresas Regulares (más de cien y menor de mil).

c) Grandes Empresas (de mil trabajadores en adelante).

7.- Por la finalidad que persiguen.

a) Con Fines de Lucro.

b) Sin Fines de Lucro.

2.- QUIENES SON CONSIDERADOS MENORES ANTE LA LEY

Como consecuencia de la utilización de los niños en el trabajo en el siglo XIX, se consideró indispensable prohibir el empleo de los mismos, ya que se corría el riesgo de impedir su desarrollo físico y provocar la degeneración de la población, además de que su trabajo impedía que concurrieran a la escuela.

A partir de entonces, se dictaron muchas leyes prohibiendo el trabajo de los menores.

En nuestro país, sobresalen de la historia varias reglamentaciones que parten desde la Época Colonial hasta nuestros días, entre ellas tenemos:

Los Constituyentes, prohibieron el trabajo de los niños menores de doce años, límite que en la iniciativa de Reforma Constitucional del Presidente López Mateos, de diciembre de 1961, se propuso se elevara a catorce años, con el fin de asegurar a los menores el pleno desarrollo de sus facultades físicas y mentales, así como la posibilidad de terminar normalmente sus estudios primarios.

Por lo que según el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

Existe prohibición absoluta para que los menores de catorce años efectúen cualquier tipo de labores. Estas disposiciones no admiten excepción alguna, sin embargo, debido a la interpretación que se ha dado a nuestras normas laborales, dicho artículo sólo rige en relación al trabajo subordinado de los menores, siendo esto tan cierto que la propia Ley Federal del Trabajo, en su artículo 352, que se refiere a los talleres familiares, dispone que no se apliquen las normas de la Ley del Trabajo al que se desarrolla en los talleres familiares por los cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos.

Nuestra realidad económica y social nos obliga a autorizar el trabajo de los menores, pero diríamos que como un mal necesario, está sujeto a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo.

3.- IMPORTANCIA DE LA EDAD PARA TRABAJAR

La prohibición impuesta para que no se utilice el trabajo de los menores de catorce años, no implica una incapacidad, sino una medida de protección a la niñez con la finalidad de asegurar su pleno desarrollo en lo que se refiere a sus facultades físicas y mentales, así como el poder concluir normalmente sus estudios. Tampoco lo es por estas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria, ya que conforme a lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, 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 Autoridad Política.

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

Los menores de dieciséis años y mayores de catorce, una vez que cumplan con los requisitos señalados por la Ley para trabajar, gozan de plena

capacidad jurídica no sólo para percibir el pago de sus salarios, sino para ejercitar las acciones derivadas de su contrato o relación de trabajo, ante toda clase de Autoridades Laborales.

En cuanto a la capacidad en materia laboral, Nestor de Buen dice que :
"es la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas. Si el sujeto sólo puede ser titular de obligaciones y derechos, afirmamos que tiene capacidad de goce. Si por el contrario puede por sí mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones, su capacidad será también de ejercicio".¹⁹

4.- CLASIFICACION DEL MENOR TRABAJADOR DE ACUERDO A LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA

La actividad de los menores se puede clasificar:

- a) Menores que trabajan en forma autónoma.
- b) Menores que trabajan en la industria familiar, y
- c) Menores que prestan sus servicios en forma subordinada.

¹⁹ De Buen Lozano Nestor. *Ob. Cit.* Pág. 490.

Se ha dicho que una de las causas de escasez de empleo en nuestro país, es a causa del subdesarrollo en que el mismo se encuentra, la falta de creación de industrias, la deshonestidad de los que se encuentran dentro de la organización pública, etc., pero consideramos que el subempleo vá acompañado de la falta de capacitación, de una falta de mano de obra calificada.

El problema mayor, corresponde a la población infantil que tiene menos de catorce años de edad, ya que no se encuentran técnicamente preparados para enfrentarse a la vida con un oficio aprendido, y se ven en la necesidad de trabajar en lo que sea para poder subsistir, tal es el caso de los niños que vemos vendiendo chicles en los semáforos o haciendo piruetas pintados de payasos para que les den una moneda.

Por lo que hace a los menores que trabajan dentro de la industria familiar, el problema es menor y corresponde a los padres hacer conciencia de la responsabilidad que tienen para que los menores que estén dentro de este tipo de industria, obtengan un mayor nivel técnico y educacional, pues se dá en muchas ocasiones el caso de que a los padres de estos menores les interesa más que sus ascendientes, descendientes y pupilos produzcan lo más posible para obtener mayores ingresos económicos, sin que les importe que la educación de sus niños vaya más allá de la primaria.

Estos menores también deberían estar integrados al régimen de seguridad social, con todas las prestaciones inherentes al mismo, pero dado que en nuestro país no existe una intervención dentro del núcleo familiar, esto dá motivo para la explotación de los menores, quedando sólo como solución el crear la conciencia de los padres.

Los menores que prestan sus servicios en forma subordinada, son los que tienen un patrón, existe una contratación verbal o escrita y desde luego, una relación laboral, punto de partida para ser sujeto de derechos y obligaciones.

A diferencia de los que trabajan en forma autónoma, estos al tener un patrón, deben de percibir un salario, y es aquí donde es más tangible la violación al precepto Constitucional y a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. ya que dentro de esta clasificación se encuentran los menores que prestan sus servicios en las llamadas tiendas de autoservicio, y que son mejor conocidos como **CERILLOS**.

Estos centros comerciales han encontrado una forma de ahorrarse dinero en el empleo que otorgan a los menores que a las salidas de las cajas registradoras, realizan las labores de envoltura y guarda de mercancías, y en ocasiones la transportación de las mismas hasta el vehículo del cliente y en otras hasta el hogar del mismo, todo esto sin que reciba un salario por parte del patrón, sino sólo una propina por parte del cliente.

Estos menores deben además cumplir con un reglamento interior de trabajo consistente en:

- a) Horario de entrada y salida;
- b) Portación de uniforme;
- c) Situarse a la salida de la caja correspondiente;
- d) Recibir la mercancía de la cajera;
- e) Embolsar la mercancía;
- f) Entregarla al cliente si éste la solicita;
- g) Llevar la mercancía donde el cliente le indique;
- h) Estar formados para que cuando un cerillo tenga que ausentarse, otro ocupe su lugar de inmediato;
- i) Mostrarse educado y diligente, y
- j) Permanecer de pie.

Además de esto, deberá estar bajo la dirección y vigilancia de un empleado de la tienda.

5.- REQUISITOS DE LEY PARA QUE UN MENOR PUEDA TRABAJAR

El artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los menores de dieciseis años y mayores de catorce para poder trabajar, necesitan cumplir requisitos como:

La 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 Polftica.

En el artículo 22 de la propia Ley se requiere que para que dichos menores puedan trabajar, deben haber terminado su educación obligatoria, a menos que la Autoridad Laboral, autorice que éstos presten sus servicios en virtud de que exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 174 en relación con el 180 fracción I para que los menores de dieciseis años y mayores de catorce puedan prestar sus servicios, deberán exhibir al patrón que los contrate, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, debiendo someterse además, a exámenes médicos con la periodicidad que la Inspección del Trabajo determine.

Respecto al máximo de horas que pueden prestar sus servicios los menores de dieciseis años y mayores de catorce, el artículo 177 de nuestra Ley dispone que las mismas no podrán exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Además de que entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Con la idea de proteger la salud de los menores, no sujetándolos a períodos de labores largos, el artículo 179 de la propia Ley Federal del Trabajo, ordena que dichos menores deben disfrutar de un período anual de vacaciones pagado de dieciocho días laborables como mínimo.

Con el mismo propósito y a fin de evitarles perjuicios que impidan su desarrollo físico y mental, la Ley en comento, dispone de una serie de normas que prohíben que los menores se desarrollen en labores determinadas, por considerarlas insalubres y peligrosas; tal es el caso del artículo 175 de nuestra Ley, en donde se prohíbe que los menores de dieciseis años sean utilizados en :

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
- c) Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo;

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

El artículo 191, prohíbe que los menores de quince años presten servicios en los buques y por lo que hace a los menores de dieciocho, sólo existe prohibición para que trabajen como pañoleros o fogoneros.

En términos del artículo 178 de nuestra Ley, se prohíbe a los menores:

- Trabajar jornada extraordinaria, y
- Trabajar en día domingo o de descanso obligatorio.

Si se viola esta disposición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 73 y 75 del propio Ordenamiento.

Respecto a los patrones que tienen a su servicio trabajadores menores de

dieciseis y mayores de catorce años, la Ley Federal del Trabajo establece que aquéllos tienen como obligaciones específicas, independientemente de las demás que la Ley señala, las contenidas en el artículo 180, que los obliga a:

- I.- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta propia Ley, y
- V.- Proporcionar a la inspección del trabajo los informes que solicite. Esto, con el objeto de que las normas relativas al trabajo de los menores, sean efectivamente cumplidas, ya que la Ley Laboral encomienda la vigilancia y protección especiales de los menores a la Inspección del Trabajo con fundamento en su artículo 173.

Respecto a la prestación de servicios de trabajadores menores de dieciocho años fuera de la República, el artículo 29 del Ordenamiento Laboral, prohíbe que los mismos los presten, excepto cuando se trata de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general de trabajadores especializados.

La preocupación del legislador para proteger a los menores trabajadores es evidente, pero resulta indudable que las situaciones de hecho, no se ajustan a los preceptos legales enunciados, y esto es debido a que la necesidad de trabajar afecta a un gran porcentaje de la población en nuestro país, debido a la carencia de plazas en los empleos, la falta de desarrollo económico aunado éste a la explotación demográfica que existe en nuestro país.

Esta realidad económica y social, obliga a autorizar el trabajo de los menores, por lo que se hace necesario reformar la Ley Federal del Trabajo en su beneficio, que contenga una regulación apropiada a sus necesidades, debiendo propiciar el Estado la aplicación efectiva de estas disposiciones con la efectiva vigilancia y protección que brinde al menor la Inspección del Trabajo.

Es importante señalar la situación de los menores de catorce años, en el sentido de que el artículo 123, Constitucional no les reconoce su relación con el patrón no obstante que labore en forma real y efectiva, dejándolos desamparados. Sin embargo como ya se habló anteriormente, el Constituyente de 1917, no previó el futuro que imperaría en nuestro País, como la fuga de capitales, la falta de mano de obra calificada y algunos otros factores que fueron determinantes para que estos menores pudieran ayudar al padre de familia al sustento del hogar, aún cuando la Constitución prohíba en forma absoluta el trabajo de los mismos.

Ahora bien, como derecho imperativo, el Estatuto Laboral se impone a los trabajadores y a los patrones, por lo que, el empresario que tenga conocimiento de que el sujeto es de catorce años o menor debe separarlo del trabajo.

También la Inspección del Trabajo, según lo dispone el artículo 541 fracción I de la Ley Federal del Trabajo está obligada a vigilar el cumplimiento del mandato Constitucional.

Cabe mencionar, que esta causa de disolución de la relación laboral

termina en el momento en que el menor alcanza la edad de catorce años.

Nuestro Derecho del Trabajo establece la necesidad de proteger en el menor su desarrollo físico y su formación intelectual y moral. Es de mencionarse que nuestra Ley distingue tres calidades de menores para los que establece un régimen distinto de trabajo.

La primera se refiere a los mayores de catorce años y menores de dieciseis, para los que establece un régimen protector en cuanto a: horas de trabajo, salario, lugar de trabajo y vigilancia médica, así como el requisito especial de la autorización de quienes ejerzan la patria potestad sobre el menor, o de quienes deban suplirla.

La segunda se refiere a los que se encuentran entre los dieciseis años y los dieciocho, para quienes se prohíbe su labor en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, hasta establecimientos no industriales después de las veintidós horas.

La tercera la constituyen todos los menores de dieciocho años a quienes se prohíbe el trabajo nocturno en las industrias.

En conclusión, la Ley establece prohibiciones para el trabajo de los

menores en base a:

1.- **Edad.**- Está prohibido utilizar el trabajo de los menores de catorce años (arts. 5o y 22) como regla general (en la fracción III del artículo 123 Constitucional); de los mayores de catorce y menores de dieciseis que no hayan concluído su educación obligatoria (art. 22); de los menores de quince en buques (art. 191); de los menores de dieciseis en trabajos de maniobras de servicios públicos en zonas bajo jurisdicción federal (art. 267); de los menores de dieciocho fuera de la República, salvo trabajadores especializados (art. 29) o como pañoleros o fogoneros en buques (art. 191).

2.- **Jornada.**- Se establece que la jornada de trabajo de los menores no puede exceder las seis horas diarias, debiendo dividirse en dos periodos de tres horas como máximo, con un reposo de una hora como mínimo entre ambos (art. 177 en relación con la fracción III del art. 123 Constitucional).

3.- **Vacaciones.**- Los menores de dieciseis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos (art. 179).

4.- Prohibiciones:

- a) **Los menores de dieciseis años no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos (art. 372 fracc. I).**

- b) **Los menores de dieciseis años no pueden ser empleados en los lugares y actividades a que se refiere el artículo 175 y si son mayores de dieciseis y menores de dieciocho, en trabajos nocturnos industriales.**

CAPITULO III

EL MENOR Y LA SEGURIDAD SOCIAL

1.- ¿Qué se entiende por Seguridad Social?

El término Seguridad Social aparece en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.

Debemos recordar que en el siglo pasado, cuando se aprecian los daños tan serios que la doctrina liberal causaba en la masa trabajadora, el problema del riesgo profesional se contempló como consecuencia al maquinismo, por lo que fue necesario implantar los Seguros Sociales, especialmente el de accidente profesional, enfermedad, invalidez y vejez, lo que implica la necesidad de contar con organizaciones sociales eficaces.

"El Derecho de Seguridad Social, es una rama del Derecho Social que comprende a todos los trabajadores, obreros, empleados, domésticos,

artesanos, toreros, artistas, deportistas, etc., para su protección integral contra los riesgos de sus actividades laborales y para protegerlos frente a todos los accidentes que en el desempeño de los mismos puedan ocurrirles.

Entre nosotros, el Seguro Social es obligatorio y debe proteger por igual a todos los trabajadores de las industrias, del comercio, del campo y en general de cualquier actividad laboral, para hacerse extensiva a todos los económicamente débiles.

La Seguridad Social protege y tutela a todos los trabajadores dentro del lugar de trabajo o con motivo de éste, desde que salen de sus domicilios hasta que regresan a él y, comprende seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía en edad avanzada; siendo el Seguro, obligatorio para todas las personas vinculadas por un contrato o relación de trabajo, incluyendo a los miembros de las Sociedades Cooperativas, también comprende la Ley del Seguro Social para beneficio de los asegurados y su familia, pensiones de invalidez, vejez, cesantía, ayuda para gastos matrimoniales y seguros adicionales".²⁰

²⁰ Trueba Urbina Alberto. *Nuevo Derecho del Trabajo*. Edit. Porrúa, S.A., México, 1981. Pág. 439.

Francisco González Dfáz Lombardo, lo define como "una disciplina autónoma del derecho social en donde se integran los esfuerzos del Estado y los particulares y de los Estados entre sí, a fin de organizar su actuación al logro del mayor bienestar social integral y la felicidad de unos y de otros, en un orden de justicia social y dignidad humana".²¹

El propio autor define al Seguro Social como "La Institución o Instrumento de la Seguridad Social, mediante la cual se busca garantizar solidariamente organizados, los esfuerzos del Estado y la población económicamente activa, los riesgos y contingencias sociales y de la vida a que está expuesta y aquellos que de ello dependen, con objeto de obtener para todos el mayor bienestar socio-bio-económico cultural posible, permitiendo al hombre una vida cada vez más auténticamente humana".²²

El Doctor Francisco José Martoni, en su obra **El Seguro Social Obligatorio** establece, que la Seguridad Social es sinónimo de bienestar, de salud, de ocupación adecuada y segura, de amparo contra todos los infortunios y prevención de lucha contra la miseria y la desocupación. En fin es la elevación de la personalidad humana en todo su complejo psicofísico, amparando a todos los

²¹ *González Díaz Lombardo Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. UNAM. México, 1973. Pág. 60*

²² *González Díaz Lombardo Francisco. Ob. Cit. Pág. 61*

riesgos fundamentales: Pérdida de salud, pérdida de capacidad de trabajo, toda enfermedad, vejez o accidente; pérdida de salario por paro forzoso o invalidez, procurando proteger la integridad físico-orgánica de los hombres, conservándola o recuperándola cuando se haya perdido, manteniendo en lo posible la capacidad de ganancia.

Es hasta 1943, cuando se publica la **Ley del Seguro Social**, siendo ésta un instrumento eficaz de Seguridad Social que hace posible la aplicación a nivel Nacional, financiado con la participación de los trabajadores, de los patrones y del Estado.

En 1973, la nueva **Ley del Seguro Social** es ya una expresión jurídica de la política social establecida por el Gobierno, con la finalidad de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, señalando además, al Instituto del Seguro Social como el organismo público encargado de su organización y administración.

2.- LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU PROTECCION HACIA EL MENOR

En la Constitución se consagra a la niñez el derecho a desarrollarse en forma óptima física y mentalmente, estableciéndose un marco de protección legal del cual parten medidas específicas en materia de educación, salud, integración familiar y otros aspectos encaminados a beneficiar la condición del niño, fundamentalmente regulados por las legislaciones correspondientes y ejecutados por las instituciones creadas específicamente para ello, o por aquellos que indirectamente colaboran en el logro de los fines señalados; este es el caso de las Instituciones de Seguridad Social.

El derecho social surge en una etapa de la civilización, condicionada por la industria e impulsada por la ciencia moderna y los descubrimientos de nuestro siglo, ya anteriormente el derecho tenía una concepción privatista, en donde no se prestaba atención al hombre, a sus necesidades y a la inseguridad a que estaba expuesto como trabajador.

El análisis de las diferentes ramas que integran los sistemas de seguridad social, permite esquematizar las prestaciones a que tienen derecho los hijos menores a cargo de los trabajadores asegurados, y observar los beneficios económicos que aseguran a la familia mejores condiciones de vida.

Generalmente, todos los sistemas otorgan prestaciones en especie o en dinero, dirigidas a contribuir al mejor desenvolvimiento del niño. Lo que sería entre unos y otros en relación al disfrute de las prestaciones, se dan principalmente en el monto y tiempo del goce de las pensiones y en los requisitos de calificación.

La duración de las pensiones alcanza a los menores hasta la adolescencia y si continúan estudiando hasta los dieciocho años, dando como consecuencia que el joven tenga los medios suficientes para mantenerse en base a un marco de preparación adecuado.

De esta manera, las Instituciones de Seguridad Social son un instrumento de protección a la infancia, que además de velar por su salud, colabora a su sostenimiento.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, establece:

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al

libre desarrollo de su personalidad".²³

En la Declaración Iberoamericana de los principios fundamentales del derecho del trabajo y de la seguridad social, la defensa y protección se inician desde la concepción del niño hasta su capacitación. Para la realización de estos fines están propuestas algunas medidas principales: los subsidios o asignaciones familiares, es común contemplar la gran cantidad de niños que trabajan de diversas formas, no siempre porque no tengan padres, sino porque los ingresos de éstos no son suficientes para cubrir las necesidades de la familia. La segunda medida es el subsidio o asignación de orfandad.

La Asociación Internacional de Seguridad Social tiene como objetivos:

- 1) Combatir los estados de necesidad que son causa generadora de la miseria.
- 2) Mejorar las condiciones sociales y económicas y elevar el nivel de vida de la población.

En 1946 se creó el UNICEF, con la finalidad de encomendarle la

²³ *Antecedentes Históricos de la Seguridad y Servicios Sociales en México. octubre, 1981. ISSSTE. Pág. 3.*

realización de programas y actividades tendientes a buscar soluciones positivas a los problemas que afectaban a distintos países, a la infancia y a la adolescencia.

Su principal objetivo, es cooperar con las Naciones que se encuentran en desarrollo para mejorar la situación de los niños, mediante políticas de asistencia que contribuyen además del beneficio inmediato a la infancia, al desarrollo personal y social de los países en que éstos viven.

"Particularmente se preocupa de los adolescentes entre las edades de doce a quince años, orientándolos hacia las labores agrícolas, los oficios rurales y otras técnicas profesionales, creando centros de capacitación, clubes juveniles, educación no académica y proyectos que capaciten a la juventud para dirigir los servicios que benefician a los niños".²⁴

En la mayoría de las Naciones se han aceptado y reconocido en sus legislaciones derechos que corresponden al niño, incluso la Organización de las Naciones Unidas, a través de su Asamblea General, aprobó por unanimidad la **Declaración de los Derechos del Niño**, ya que el niño, en la mayor parte del mundo moderno goza de derechos reconocidos por la misma sociedad.

²⁴ *Revista del Menor y la Familia. Año 1, No. 1. Primer Semestre de 1980. Órgano Informativo y de Divulgación del DIF. Pág. 35.*

Tocqueville dice: "En América, el padre se mira como el protector del hijo, no como su dueño, a medida que el hijo se aproxima a la virilidad y se hace dueño de su conducta, sin que eso brote como de una lucha interior de la familia, porque desde el principio se previó la época en que debía expirar la autoridad del padre".²⁵

Al ser declarado el año de 1979 como Año Internacional del Niño, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, muchos países y organizaciones de todo el mundo respondieron a la solicitud de estudios y acción al respecto; algunas organizaciones dedicaron atención al estudio de la nutrición infantil, otras a su educación y otras a su bienestar en general, la Oficina Internacional del Trabajo, hizo un estudio sobre el trabajo de los niños, encontrándose que la razón fundamental por la que los menores van a trabajar a una edad inferior a la legal, es por falta de recursos económicos en el núcleo familiar, lo que guarda estrecha relación con la falta de desarrollo de los países en que este fenómeno se produce más a menudo.

Existe también una relación directa entre el trabajo a temprana edad y la escasa disponibilidad de instituciones educativas de asistencia obligatoria, lo que se agudiza si no se cuenta con sistemas de inspección adecuados que vigilen la

²⁵ Tocqueville. *La Democracia en América*. Pág. 60.

correcta aplicación de la Ley respecto de la protección al menor.

3. PROTECCION DEL MENOR CONFORME AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

En 1929, se reforma el artículo 123 Constitucional, se reconoce en el trabajador la dignidad de una persona con libertad y sujeto de derecho, se señalan las condiciones de protección y garantías necesarias para el ejercicio del trabajo, considerando, además, de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, en la que se comprenden los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, para la protección del trabajador, de sus familiares y beneficiarios.

Se creó además el Instituto Mexicano del Seguro Social; dicha Institución tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo; es decir, se pone de manifiesto la finalidad del Estado que consiste en lograr el bienestar de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, de manera que aquélla aspiración de los pueblos por

obtener mejores niveles de vida, ha dejado de ser un anhelo para convertirse en un factor decisivo en la conquista de un progreso institucional.

La ubicación de los hombres en un ámbito de seguridad y de tranquilidad, es un factor primordial para el mejor aprovechamiento de su capacidad intelectual y física.

El artículo 123 Constitucional, en su fracción II, establece la prohibición expresa del trabajo insalubre y peligroso para los menores de dieciseis años. Asimismo, queda prohibido a dichos menores el trabajo nocturno industrial y todo otro después de las diez de la noche.

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

A pesar de lo anterior, existen en México, en el campo y en la Ciudad, millones de trabajadores entre catorce y dieciseis años y menores de catorce. El trabajo de los primeros está permitido y protegido por la **Constitución** y la **Ley Federal del Trabajo**, el de los segundos lo prohíben expresamente tales Ordenamientos.

"Los patrones que ocupan los servicios de menores pretenden justificar el incumplimiento de las disposiciones legales con el amañado argumento de que al ocuparlos les están haciendo un favor, toda vez que se arriesgan a ser sancionados por las autoridades, y que, por tanto, los menores deben ser agradecidos y no exigir mayores prestaciones ni crearles problemas, ya que de lo contrario prescindirán de sus servicios".²⁶

4. PROTECCION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LOS MENORES TRABAJADORES

Las normas Constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Este Ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores.

Los principios jurídicos de protección del trabajo son:

I.- Toda prestación de servicios personales subordinados, cualquiera que sea el acto que le dé origen, constituye una relación de

²⁶ *Dávalos José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa, S.A. México, 1988, 2a. Edición. Págs. 308 y 309.*

trabajo. El contrato de aprendizaje fue derogado a partir de la Ley de 1970.

II.- La prohibición del trabajo de los menores de catorce años. Esta prohibición comprende a los mayores de catorce y menores de dieciseis que no hayan terminado la educación obligatoria.

La minoría de edad para efectos de la relación de trabajo trae como consecuencia la disolución de la misma, y el patrón que conozca de la minoría de edad de su trabajador debe separarlo del trabajo, ya que se está en contra de lo dispuesto por la Constitución y la Ley.

Independientemente de la prohibición Constitucional y Legal, si se da la prestación de un servicio personal subordinado existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspondientes.

III.- A partir de los dieciseis años se pueden prestar servicios libremente, con las excepciones que establece la misma Ley.

Los menores trabajadores podrán, por sí mismos, percibir el pago de salarios y ejercitar las acciones que les correspondan. El hecho de percibir personalmente sus salarios confirma su calidad de trabajadores conforme al artículo

100 de la Ley.

IV.- El trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciseis años se sujetará a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo.

Entre las normas cuyo cumplimiento se somete a la vigilancia especial de la Inspección del Trabajo se encuentran las concernientes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, al trabajo de las mujeres y de los menores y a las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

V.- Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección del Trabajo.

VI.- Está prohibido el trabajo de los menores de dieciseis años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo. Sobre este particular, en la Exposición de Motivos de la reforma Constitucional de 1962 se señaló: "los trabajos deambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383

del Código Internacional del Trabajo por la Organización Internacional del Trabajo".²⁷

Respecto a la prohibición en trabajos subterráneos o submarinos, puede decirse que esas labores constituyen en sí mismas actividades con un alto riesgo.

El artículo 176 de la Ley, establece que las labores insalubres o peligrosas son aquéllas que: por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

El artículo 175 prohíbe también el servicio en trabajos superiores a sus fuerzas, los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal y en establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

VII.- Se prohíbe a los menores de dieciocho años el trabajo nocturno industrial.

VIII.- Los menores trabajadores tienen una jornada máxima

²⁷ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 445.

especial de seis horas diarias; el artículo 177 agrega que dicha jornada debe dividirse en períodos máximos de tres horas y que entre cada período de la jornada se deberá conceder un reposo de una hora por lo menos.

En la Exposición de Motivos de la reforma Legal de 1962, se argumentó: "seis horas contínuas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos".²⁸

IX.- Se prohíbe la utilización de menores de dieciseis años en jornada extraordinaria, en los días domingo y en los días de descanso obligatorio.

Si contraviniendo lo dispuesto anteriormente un menor labora en jornada extraordinaria, desde la primera hora extra se le pagará un salario triple.

Para el caso de que un menor preste servicios en un día de descanso semanal u obligatorio, se le remunerará con un salario triple.

Estas prohibiciones son con el fin de que el menor pueda convivir con su familia, practicar algún deporte, departir con los amigos, etc.

²⁸ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 446.

X.- Los menores de dieciseis años tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos.

Los menores tienen derecho a que se les cubra una prima del 25% sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones.

XI.- Los patrones que ocupen los servicios de trabajadores menores de dieciseis años tendrán como obligaciones:

- Exigir que les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- Llevar un registro de inspección especial, indicando la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo;
- Distribuir el trabajo a fin de que los menores dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley;
- Porporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

XII.- El artículo 691 determina que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna. En caso de que el menor no esté asesorado en juicio, la Junta solicitará que intervenga la

Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto; tratándose de un menor de dieciseis años, la Procuraduría le nombrará un representante.

En el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del Título de Responsabilidades y Sanciones, dispone: Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores y de la mujeres, se le impondrá una multa por el equivalente de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

Sin embargo, la falta de recursos humanos y económicos suficientes provoca que la Inspección del Trabajo se convierta en un Organismo poco eficaz.

CAPITULO IV

LA SITUACION DEL MENOR ANTE EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL LABORAL.

El maestro Trueba Urbina afirma: "El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras o interpatronales".²⁹

El Derecho Procesal, en general estudia, y por ende conoce de la jurisdicción, una de las principales funciones del Estado.

Sería muy dudosa la utilidad del Derecho del Trabajo, sin la existencia del Derecho Procesal que obliga a quien viola o desconoce una norma laboral, a su reparación mediante la actividad jurisdiccional.

²⁹ Trueba Urbina, A. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México.

2. QUIENES PUEDEN COMPARECER EN EL JUICIO LABORAL

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Acreditar el interés jurídico es un requisito para ser parte, y para poder comparecer en juicio se requiere la capacidad jurídica, que si se trata de personas físicas consiste en la capacidad de ejercicio (tener la edad de dieciseis años requerida en materia laboral y no estar incapacitado), lo que le confiere aptitud para actuar en el juicio por su propio derecho.

Lo anterior podemos relacionarlo con el artículo 23 de la propia Ley Federal del Trabajo que establece: Los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la citada Ley.

Los mayores de catorce años y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Polfítica.

3. REPRESENTACION DE LOS MENORES EN EL JUICIO LABORAL.

El artículo 691 del Ordenamiento Laboral establece que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la defensa del Trabajo para el efecto. Tratándose de menores de dieciseis años, la Procuraduría de la defensa del Trabajo les designará un representante.

En este artículo se establece, que cuando los trabajadores sean menores de dieciseis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante, de tal forma que si no se cumple con dicho dispositivo, obviamente que el trabajador estaría deficientemente representado en el juicio, lo que constituye una violación al procedimiento, ya que el legislador al establecer el precepto laboral en comento quiso asegurar al máximo la debida representación de esos trabajadores.

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

El hecho de percibir personalmente los salarios confirma su calidad de trabajadores conforme al artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO V

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS MENORES TRABAJADORES.

1. NATURALEZA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La explotación de que eran objeto los trabajadores de los grandes estados industriales motivó en los incios del siglo pasado, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora.

En 1890, el gobierno suizo convocó a una conferencia que se llevó a cabo en Berlín, en esa ocasión fueron adoptadas recomendaciones para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños y el empleo de los jóvenes y el de las mujeres.

Como resultado de las deliberaciones de la conferencia de 1906 celebrada en la Ciudad de Berna se adoptaron dos convenios: uno que reglamentaba el trabajo

nocturno de las mujeres en la industria y otro que prohibía el uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillos.

Durante esa época se adoptaron decisiones sobre la instauración de la jornada de ocho horas; la lucha contra el desempleo; seguridad social; protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.

En 1946 la OIT pasó a ser el primer Organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales.

Estructura.- La estructura de la OIT comprende una Asamblea General, denominada Conferencia Internacional del Trabajo, un Organismo Ejecutivo que es el Consejo de Administración, el cual dirige las tareas de la Secretaría permanente, conocida como la Oficina Internacional del Trabajo.

El principio del tripartismo.- Una característica que distingue a la OIT de los demás Organismos Internacionales es su sistema tripartita que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, participar en todos los debates y decisiones en pie de igualdad con los gobiernos. Este principio rige, igualmente, en las diferentes conferencias y reuniones que convoca la OIT.

2. PROPOSITOS DE LA O.I.T.

En el año de 1901, fue creada en Bruselas una Asociación Internacional para la protección legal de los trabajadores, que tenía su oficina en Basilea. Esta Asociación realizó en Berna varias conferencias diplomáticas y bajo sus auspicios, en 1906 se celebraron los dos primeros convenios internacionales del trabajo, que como se indicó fueron prohibición del trabajo nocturno y del fósforo blanco.

Fueron principalmente los trabajadores de los estados Unidos, Francia e Inglaterra quienes lucharon porque hubiese un Organismo Internacional del Trabajo, en nombre de los obreros franceses, León Jouhaux propuso que el futuro Tratado de Paz, contuviera dos cláusulas especiales sobre legislación del trabajo.

El Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, contenía, entre otras disposiciones, los instrumentos constitutivos tanto de la Liga de las Naciones, como de la Organización Internacional del Trabajo.

La parte XIII del Tratado contenía la constitución de la OIT, las razones fundamentales por las que se constituyó son:

- I.- Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- II.- Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.

III.- Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

Los fines iniciales fueron estos: Un medio de lograr la justicia en las relaciones de capital y trabajo; un instrumento-base para alcanzar la paz universal. A través de un programa de acción social y colaboración, se pretende alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz universal.

Su contenido es doble; por un lado, son los principios fundamentales y, por otro, las normas, convenio y recomendaciones de la Conferencia de la OIT. El contenido esencial, está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo:

- I.- La Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles. Tiene un principio general que significa que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía.
- II.- La Carta de las Naciones Unidas. Esta afirma que el derecho del trabajo deja de existir en regímenes donde no existe la libertad.
- III.- La Declaración de Filadelfia. Aporta medidas concretas para el derecho del trabajo y señala un plan de acción social para elevar el nivel de vida de los hombres.

IV.- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Se le da a este derecho el rango y base filosófica de los tradicionales derechos del hombre; así podría hacerse derivar el derecho del trabajo de la misma naturaleza humana y todo ello nos lleva a un fin común: el respeto a la dignidad de la persona humana.

V.- El Derecho Internacional Americano del Trabajo. Se habla por primera vez del trabajo, ratificándose en esa ocasión que el trabajo no debe considerarse como una mercancía. Posteriormente, en 1948, en Bogotá, se aprueba la Carta de la Organización de Estados Americanos, y México logra que se incorpore un capítulo de normas sociales, cuyas ideas estén recogidas en la Ley de 1970.

La OIT se compone de tres órganos:

I.- La Conferencia General de los Delegados de los Estados Miembros.

II.- El Consejo de Administración.

III.- La Oficina Internacional del Trabajo.

**CONVENIOS DE LA OIT ADOPTADOS POR MEXICO EN RELACION CON
LOS MENORES TRABAJADORES.**

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 123 Constitucional y Sexto de la Ley Federal del Trabajo en relación con los menores trabajadores son:

No. 16.- Exámen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques:

Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo esten empleados los miembros de una sola familia, sin previa presentación de un certificado médico que apruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del exámen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo exámen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo. Sin embargo, si el término del certificado caducase en el curso de un viaje, se

prorrogará hasta el fin del mismo.

No. 58.- Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo:

Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que esten empleados unicamente los miembros de una misma familia.

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

No. 90.- Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria:

Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus

dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de las personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un período de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos períodos de trabajo.

Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá substituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos, entre las diez de la noche y las siete de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo tercero del artículo dos, por el intervalo entre las nueve de la noche y las cuatro de la mañana.

La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo

nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

No. 112.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores:

Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca.

Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:

- No sean nocivas para su salud o su desarrollo normal.
- No sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela.
- No tengan como objeto ningún beneficio comercial.

Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño,

nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciseis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

No. 112.- Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores:

Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca.

Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:

- No sean nocivas para su salud o su desarrollo normal.
- No sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela.
- No tengan como objeto ningún beneficio comercial.

Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño,

Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre los dieciocho y veintún años, si la autoridad competente, después de oír el dictámen médico y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las anteriores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A través de la historia, nos damos cuenta de que en épocas anteriores como en la actualidad, el hombre sigue siendo objeto de explotación por el hombre mismo, sin que esto se reduzca a los adultos sino que también han entrado a ser parte de dicha explotación los menores sin que el hecho de ser un niño sea motivo de miramientos por parte de los patrones, pues los niños al igual que los adultos realizan agotadoras jornadas de trabajo, llegando inclusive a eliminar a los propios adultos, ya que los menores son considerados capaces de realizar los mismos esfuerzos que los adultos, con la ventaja de que se les puede pagar un salario ínfimo.

SEGUNDA.- Nos damos cuenta también de que no sólo eran explotados por necesidad económica, sino que el hecho de ser huérfano era motivo suficiente para que, con el pretexto de enseñarles un oficio, se les contratara como aprendices, con las mismas obligaciones que un obrero adulto, pero con la diferencia de que al obrero se le pagaba un salario y al menor se le daba a cambio de su trabajo alimento, habitación y vestido.

TERCERA.- Poco a poco, y debido a que los beneficios de los ingresos que ganaban los menores era inferior a las ventajas que éstos obtenían, se fue reglamentando su trabajo, logrando reducir la jornada de trabajo y que en algunos empleos se prohibiera la contratación de menores de determinada edad, así como la prohibición del empleo de niños en industrias como la algodonera y la minera.

CUARTA.- En México, durante la Epoca Colonial, ya se hablaba de leyes que prohibían el trabajo de los menores en labores insalubres y peligrosas aunque se seguía dando trabajo a los menores aún en lugares prohibidos, con el pretexto de que fuera sólo a título de aprendiz.

QUINTA.- Debido al riesgo que se corría de impedir el desarrollo físico de los niños y provocar la degeneración de la población, se hace indispensable la prohibición del empleo de niños, además de que el desarrollo de un trabajo les impedía concurrir a la escuela.

SEXTA.- Se dictaron reglamentaciones en las que se elevó la edad mínima de catorce años para trabajar, con la finalidad de asegurar el pleno desarrollo de los niños tanto física como mentalmente, así como la prohibición de que se les contratara si no habían terminado su educación obligatoria.

SEPTIMA.- En la actualidad, es evidente que aún cuando la Ley ha tratado de proteger al menor aunque sea muy limitadamente, sigue existiendo la explotación de éstos, ya que como lo expresé en esta investigación, debido al alto índice de población que existe en nuestro país, los niños se ven obligados a trabajar para poder subsistir o incluso para llevar un poco más de dinero al hogar, ya que en algunos casos los miembros en la familia son tantos que lo que el padre o la madre ganan, no es suficiente para el sostenimiento de todos.

OCTAVA.- Otra de las carencias que se observa en nuestro país, es la falta de seguridad social para los menores, ya que cuando un menor ingresa a trabajar, generalmente se le contrata en forma verbal y como consecuencia

el patrón no se siente obligado a inscribirlo en el Seguro Social ni prestarle atención médica alguna, porque a veces ni siquiera lo toma en serio como un trabajador, pues piensa que le está haciendo un favor al aceptarlo en su empresa o negocio.

NOVENA.- Como resultado de que un menor no se encuentre asegurado por el patrón, si llega a sufrir algún accidente de trabajo, muchas ocasiones si bien le va, el patrón pagará una única atención médica pero difícilmente un tratamiento largo o costoso, por esta razón se ven en ocasiones niños que han perdido incluso alguno de sus miembros, pero como no tienen noción alguna de sus derechos ni siquiera se atreven a reclamar al patrón indemnización alguna, y si éste último siente algún afecto o lástima por él, sentirá que cumple al darle una ayuda mínima, pero no lo que le corresponde, además de despedirlo para no crearse problemas.

DECIMA.- Existe una Asociación Internacional de Seguridad Social, el UNICEF con objetivos que suenan muy bien, pero en la realidad,

cuantos de ellos se llevan a cabo, realmente no funcionan para los fines que fueron creados.

DECIMA PRIMERA.- Nuestro artículo 123 Constitucional en su fracción II prohíbe el trabajo insalubre y peligroso para los menores de dieciséis años, pero cuantas veces vemos a niños menores de esta edad, desarrollar trabajos como ayudantes de albañil en el que desarrollan no sólo un trabajo peligroso al subirse en escaleras improvisadas o en andamios, sino trabajos superiores a sus fuerzas como el cargar botes con mezcla o carretillas con arena, y al llegar el día de pago sólo reciben unos cuantos pesos por este tipo de trabajo.

DECIMA SEGUNDA.- Otro de los trabajos desarrollados por menores y que además de no contar con alguna clase de seguridad social, se carece de algo tan elemental como es el salario, lo observamos en los llamados cerillos, estos menores ni siquiera son considerados como trabajadores, pero en realidad lo son al estar bajo la dirección de un patrón, portar un uniforme, cumplir con un horario de entrada y salida, así como con un reglamento de trabajo, por lo que me pregunto donde está la

Inspección del Trabajo, y qué función está desempeñando con respecto a estos menores trabajadores.

DECIMA TERCERA.- Respecto a la representación de los menores trabajadores en el juicio laboral, la Ley establece su capacidad para comparecer a juicio, pero deben estar asesorados, sin embargo, no es común que un menor llegue a entablar una demanda laboral en contra del patrón, porque esto significa para él pérdida de tiempo y de dinero, por lo que generalmente prefiere buscar otro empleo.

DECIMA CUARTA.- Por lo que hace a la O.I.T., son pocos los convenios que en nuestra Legislación se han contemplado respecto al trabajo de los menores, aún cuando esta Organización tiene razones válidas para su existencia, podemos decir que es muy poco lo que puede hacer en la práctica, ya que sus convenios, si bien es cierto que son ratificados y adoptados por diversos países, también lo es que no existe nada que los obligue a cumplirlos, por lo que en muchas ocasiones no pasan de plasmarse en un papel.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Es urgente que nuestra Ley Federal del Trabajo, sea reformada en el Capítulo que se refiere al trabajo de los menores y las mujeres, ya que como lo expresé son normas inadecuadas para la realidad que estamos viviendo.

SEGUNDA.- No sólo debe tutelarse a los menores de catorce años y menores de dieciséis, porque los de diecisiete años once meses también son menores de edad.

TERCERA.- Los derechos de los menores no deben estar sólo plasmados en la Constitución y en la Ley, sino que debe dárseles una debida publicidad en un lenguaje comprensible para ellos.

CUARTA.- La Inspección del Trabajo debe desempeñar las funciones para las que fue creada y no ser un mero Organismo burocrático para justificar egresos del Estado.

QUINTA.- Debido al exceso de población en nuestro país, es imposible evitar el trabajo de los menores, pero si bien éste es necesario, se debe garantizar al menor, el respeto de sus derechos, como trabajador menor de edad.

SEXTA.- Es importante reconsiderar el artículo 352 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los talleres familiares, en cuanto a que no se aplican las disposiciones de la propia Ley, ya que en muchas ocasiones a los padres les interesa más la producción en su taller que la educación básica de los hijos, porque esto representa un mayor ingreso familiar.

Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Por lo que propongo la siguiente redacción:

No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene, seguridad, así como lo relativo a que el menor debe cumplir con su educación obligatoria.

SEPTIMA.- Es necesaria la adición de un artículo para regular la situación de los llamados cerillos, ya que los mismos no son considerados como trabajadores aún cuando prestan sus servicios en los centros comerciales al empaquetar mercancías, y llevarlas en ocasiones al vehículo del cliente y acomodar los carros de autoservicio que son propiedad del establecimiento, además de cumplir con el horario que el centro comercial les asigna, portar un uniforme y estar bajo la vigilancia de un empleado de dicho establecimiento.

El artículo propuesto es:

Artículo.- Los menores de ocho a dieciséis años que realicen la función de cerillos en centros comerciales de autoservicio, serán considerados trabajadores del establecimiento en el cual desempeñan sus

labores y por tanto gozarán de todos los derechos que esta Ley les otorga.

OCTAVA.- Propongo la derogación del inciso c) del artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

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

I. De dieciséis años, en:

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

En virtud de que éstos representan un peligro para los menores así como un daño a su moral y buenas costumbres.

BIBLIOGRAFIA

Autokoletz Daniel.

Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social.

Editorial Guillermo Kraft.

Buenos Aires. 1941.

Buen Lozano Nestor De.

La Reforma del Proceso Laboral.

Editorial Porrúa.

México, 1977. 225 p.

Cabanellas Guillermo.

Tratado de Derecho Laboral.

Editorial El Gráfico.

Buenos Aires, 1949. 779 p.

Camerlynck G. H. y Lyon-Caen G.

Derecho del Trabajo.

Editorial Aguilar.

España, 1974. 5a. Ed. 545 p.

Cohen Nohemí y Gutiérrez Sara.

Trabajadores y Seguridad Social en América Latina.

I.M.S.S., Sria. Gral. del Depto. de Asuntos Internacionales.

México, 1982. 146 p.

Dávalos José.

Derecho del Trabajo I.

Editorial Porrúa.

México, 1968. 2a. Ed. 474 p.

Dávalos José.

El Trabajo de los Menores y de los Jóvenes.

P.G.J. de la República.

México, 1985.

Domínguez Virgilio y León Sánchez Manuel.

La Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional y su

Aplicación en los Casos de Reinstalación.

México, 1937. 29 p.

Gómez Solís Jorge.

Mano de Obra Calificada para el Desarrollo Industrial.

México, 1965. 78 p.

Rúfz Rodríguez Jorge.

Reglamentación del Trabajo de Confianza.

El Autor.

México, 1963. 144 p.

Madrazo Carlos.

Trabajadores Migratorios.

Editorial Lenatti, S.A.

México, 1982. 168 p.

Martínez Pope Pedro C.

Organización Internacional del Trabajo

Aspectos Jurídicos y Diplomáticos.

El Autor.

México, 1963. 95 p.

Monografía, México, 1946.

El Trabajo Industrial a Domicilio en el D.F.

U.N.A.M., 77 p.

Muñoz Ramón Roberto.

Derecho del Trabajo Tomo I.

Editorial Porrúa.

México, 1976. 318 p.

Obregón Heredia Jorge.

El Derecho del Trabajo como Derecho de Clase.

El Autor.

México, 1954. 77 p.

Polo Antonio.

Del Contrato a la Relación del Trabajo.

Madrid, 1941. 105 p.

Rocha Bandala Juan Francisco.

Tribunales de Seguridad Social.

Editorial Cárdenas.

México, 1975. 306 p.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Convenios de la Organización Internacional del
Trabajo Ratificados por México.
México, 1984, 3a. Ed. 318 p.

Solís Hernández Miguel.
Los Tratados y la Constitución.
México, 1958. 71 p.

Tratados y Convenios Multilaterales.
Tratados y Comunicaciones Vigentes entre los E.U.M.
y otros Países.
Secretaría de Relaciones Exteriores.
México, 1931.

Trueba Urbina Alberto.
El Nuevo Artículo 123.
Editorial Porrúa.
México, 1962. 281 p.

Valenzuela Arturo.

Derecho Procesal del Trabajo.

México, 1959. 429 p.

LEGISLACION CONSULTADA

Ley Federal del Trabajo.

Lic. Juan B. Climent Beltrán.

Editorial Esfinge, S.A. de C.V.

4a. Edición, 1990

Naucalpan, Edo. de Méx., 1990.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Editorial Porrúa, S.A.

96a. Edición.

México, 1992.

Valenzuela Arturo.

Derecho Procesal del Trabajo.

México, 1959. 429 p.

LEGISLACION CONSULTADA

Ley Federal del Trabajo.

Lic. Juan B. Climent Beltrán.

Editorial Esfinge, S.A. de C.V.

4a. Edición, 1990

Naucalpan, Edo. de Méx., 1990.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Editorial Porrúa, S.A.

96a. Edición.

México, 1992.

REVISTAS CONSULTADAS

Revista del Menor y la Familia.

Organo Informativo y de Divulgación del DIF.

Primer Semestre de 1980. Año 1. No. 1.