



301809

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

156

2et

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**DISCREPANCIAS ENTRE LA LEGISLACIÓN  
PROTECTORA DEL MENOR Y  
LA REALIDAD SOCIAL EN MATERIA  
LABORAL**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

**EDITH SÁNCHEZ SEGURA**

1ER. REVISOR  
LIC. EDUARDO BOYOLI  
MARTÍN DEL CAMPO

2O. REVISOR  
LIC. JORGE ESTUDILLO  
AMADOR

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1993



## **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.

## INTRODUCCION.

La motivación principal que me impulsó a elegir el tema del presente estudio, y que se refiere a las " Discrepancias entre la legislación protectora del menor y la realidad social en materia laboral ", no fué solamente la de elaborar un trabajo de investigación para cumplir con un requisito académico, sino también la de materializar una gran inquietud que en torno al mismo, sentí durante mi vida estudiantil y que al concluir ésta, continuó latente a través del tiempo.

La Historia nos muestra testimonios de la evolución que han experimentado las normas que regulan el trabajo de los menores, en las diversas civilizaciones que nos han precedido. Así tenemos que en la época de la Revolución Industrial en Inglaterra, cuando los niños y mujeres fueron objeto de una deshumanizada explotación, surgen los primeros intentos por legislar al respecto y establecer límites en beneficio de los niños trabajadores.

A nivel nacional, los esfuerzos de reglamentación han sido múltiples, ya que desde el nacimiento del Derecho Mexicano del Trabajo hasta la actualidad se han ido adecuando las normas nacionales a las

proteccionistas establecidas en Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país.

No obstante esa adecuación normativa y la suscripción de algunos Convenios Internacionales, distan mucho de constituirse en una verdadera garantía para los niños que se ven obligados a poner su fuerza de trabajo al servicio de otras personas.

De ahí que la pretensión de este trabajo es ahondar en el tema y presentar algunas alternativas de solución, que aunadas a los esfuerzos que actualmente se están dando en México, resuelvan este grave problema que afecta el desenvolvimiento futuro de nuestro país.

Por todo lo anterior sometemos a su consideración el presente trabajo.

# **DISCREPANCIAS ENTRE LA LEGISLACION PROTECTORA DEL MENOR Y LA REALIDAD SOCIAL EN MATERIA LABORAL**

## **INTRODUCCION**

### **CAPITULO I.**

#### **ANTECEDENTES HISTORICOS DE LEGISLACION LABORAL PROTECTORA DEL MENOR.**

I.1.- INGLATERRA.	1
I.2.- FRANCIA.	7
I.3.- ALEMANIA.	10
I.4.- ENCICLICA PAPAL RERUM NOVARUM.	12

### **CAPITULO II.**

#### **EVOLUCION DE LA PRACTICA LABORAL Y SU PROTECCION JURIDICA EN EL DESARROLLO DEL DERECHO POSITIVO MEXICANO.**

II.1.- EPOCA COLONIAL.	14
II.1.1.- LEYES DE INDIAS.	15
II.1.2.- ORDENANZAS DE GREMIOS.	19
II.2.- MEXICO INDEPENDIENTE.	20
II.2.1.- CONSTITUCION DE 1824	20
II.2.2.- CONSTITUCION DE 1857.	22

II.2.3.- EL IMPERIO.	24
II.2.4.- ACTOS LEGISLATIVOS ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917.	27
II.2.5.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	30
II.2.6.- PROYECTO DEL LIC. EMILIO PORTES GIL.	33
II.2.7.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	35

### **CAPITULO III.**

#### **MARCO JURIDICO DE LA PROTECCION DEL MENOR EN MATERIA LABORAL.**

III.1.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	49
III.2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	55
III.2.1.- NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.	56
III.2.2.- EDAD MINIMA Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR.	58
III.2.3.- JORNADA DE TRABAJO.	61
III.2.4.- PROHIBICIONES.	62
III.2.5.- VACACIONES.	66
III.2.6.- DESCANSO DOMINICAL.	68
III.2.7.- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	68
III.2.8.- INSPECCION DEL TRABAJO.	71
III.2.9.- SANCIONES.	77
III.3.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	78
III.4.- CONSIDERACIONES REFERENTES AL TRABAJO DE LOS MENORES QUE LABORAN AUTONOMAMENTE.	80

III.4.1.- TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS.	81
III.4.2.- TRABAJO AUTONOMO.	82

#### **CAPITULO IV.**

<b>ORGANISMOS INSTITUCIONALES QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES DE PROTECCION AL MENOR TRABAJADOR.</b>	<b>85</b>
IV.1.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	87
IV.1.1.- FUNCIONES DE LA O. I. T.	91
IV.1.2.- CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NUESTRO PAIS.	92
IV.2.- PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.	99
IV.3.- SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA.	101
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>107</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	<b>114</b>

**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES HISTORICOS DE LEGISLACION LABORAL**  
**PROTECTORA DEL MENOR.**

**1.1 INGLATERRA.**

La ocupación y explotación desmesurada del trabajo de los niños coincidió con los albores del capitalismo industrial, ya que las grandes empresas debieron satisfacer las demandas de productos solicitados por toda Europa, determinando así una necesidad de mano de obra insospechada, de manera que como el trabajador adulto no se daba abasto, se recurrió a la utilización del trabajo de los niños en proporciones muy grandes.

Estos cambios surgieron en Inglaterra, precisamente a mediados del siglo XVIII, a partir de la llamada Revolución Industrial, con la introducción del maquinismo.

Los salarios que los empresarios pagaban a los menores eran inferiores a los de los adultos, y la edad en que estos empezaban a trabajar oscilaba entre los cuatro y seis años.

La primera manifestación tendiente a regular el trabajo de los niños, surge en el año de 1802 con Robert Peel, quien a través de un

documento denominado "ACT FOR THE PRESERVATION OF THE HEALTH AND MORALS OF APPRENTICES AND OTHER EMPLOYERS", sugería la implantación de una jornada de trabajo para los menores de 12 horas.

Posteriormente, Roberto Owen, director y copropietario de una empresa textil, se sintió impresionado al ver las condiciones de pobreza en que se hallaban los trabajadores, situación que lo llevó a efectuar una serie de reformas en beneficio de los mismos.

En primer término, estableció la prohibición del trabajo de niños menores de diez años, y fundó escuelas para ellos. Las demás reformas que llevó a cabo aunque no relacionadas con el trabajo de los niños también tuvieron gran contenido social y al darse cuenta que éstas no impedirían que su empresa prosperara, solicitó al Parlamento la creación de una legislación protectora del proletariado, mediante una carta que data de abril de 1818.

Los fundamentos de su propuesta al Parlamento son en forma resumida los siguientes:

"El empleo de los niños antes de que posean fuerza suficiente para el trabajo, antes de ser iniciados en sus necesarias tareas

domésticas, y antes de que puedan adquirir hábitos morales y conocimientos sólidos que hagan de ellos individuos útiles y no nocivos para la sociedad."

"El empleo de adultos, tanto hombres como mujeres en condiciones desfavorables para la salud, por un excesivo e irracional número de horas de trabajo al día".<sup>1</sup>

Cabe mencionar, que independientemente de la propuesta de Roberto Owen al parlamento, ya existía en éste, una iniciativa de Ley en relación al trabajo de los niños, la cual pretendía regularlo de la siguiente manera: una jornada para los niños entre los nueve y doce años de edad de doce horas y media de trabajo diarias, con un descanso de una hora y media para realizar su comida y un poco de ejercicio al aire libre.

Una vez que Roberto Owen tiene conocimiento de la citada iniciativa, se opone a la misma argumentando que:

"Para avanzar un poco más allá de la mera simulación de mejorar la desdichada situación de la clase trabajadora, hay que protegerlas

---

1 SILVA HERZOG, Jesús: Antología del Pensamiento Económico. México. Fondo de Cultura Económica, 1978, p. 533.

contra la opresión a que están sometidos ahora, debiendo sus hijos ser colocados en circunstancias para que puedan ser instruidos en hábitos a sí mismos y a la sociedad".

"Si el proyecto de Ley que está ahora en la legislatura, no garantiza esos objetivos, no conseguirá nada que no hubiera sido mejor no hacer".<sup>2</sup>

Fundamentalmente lo que Owen proponía, era la prohibición del trabajo de los niños menores de 10 años, y establecer una jornada para los mayores de esta edad y menores de 12 años en seis horas diarias.

Las proposiciones de Owen al Parlamento inglés no fueron tomadas en consideración, ya que la mayoría de los integrantes del mismo eran propietarios de empresas y no convenía a sus intereses la aprobación de tales propuestas.

Fue hasta el año de 1833, cuando se promulgó una ley fabril, la cual estableció una jornada de ocho horas diarias para los niños entre los 13 y 18 años de edad.

Para los niños que trabajaban entre los 9 y 13 años de edad, se dispuso la obligación de presentar a su empleador cada semana una

---

2 Ibidem, p. 536.

constancia expedida por su maestro en prueba de haber asistido a la escuela por lo menos 2 horas diarias durante seis días por semana.

Asimismo, dispuso el nombramiento de inspectores de fábricas pagadas por el Estado, cuya función fué la de vigilar la aplicación de las disposiciones protectoras del trabajo de los menores.

Esta ley y sus disposiciones relativas a la instrucción escolar, constituyeron un gran avance en cuanto a la protección del menor trabajador y lograron un descenso en la utilización del trabajo de niños protegidos por ella.

Posteriormente en el año de 1842, se aprueba la Ley sobre el trabajo en minas el 18 de agosto; la cual estableció la prohibición del trabajo subterráneo de los niños menores de 10 años.

En 1844, se aprobó otra ley, la cual limitó la jornada de trabajo de los niños a seis horas y media diarias, e introdujo el sistema de media jornada, que permitía a los menores combinar el trabajo con su asistencia a la escuela.

Esta innovación representó un gran adelanto, pero con el transcurso del tiempo, la opinión pública dudó de su eficacia, ya que

una instrucción combinada con el trabajo había de acumular fatiga en los niños de tan tierna edad, con evidente peligro para su desarrollo físico y mental lo cual originó que las leyes fabriles expedidas con posterioridad abolieran el sistema de media jornada para la infancia aunque se mantuvo para los adolescentes.

Actualmente todos los jóvenes de menos de 16 años de edad, están sujetos a las leyes de fábricas de 1937 a 1948 tienen una jornada de 31 horas a la semana.

## **I.2 FRANCIA.**

En Francia, las primeras medidas de protección laboral para los menores datan del comienzo del siglo XIX. El proceso intervencionista del Estado, se inicia con el Decreto del 3 de enero de 1813, relativo a la explotación de las minas, en el cual se estableció la prohibición del trabajo de niños menores de 10 años en este tipo de labores.

Posteriormente, el 22 de marzo de 1841, fue dictada una ley que prohibió el trabajo de niños menores de 8 años y estableció para los de 8 a 12 años de edad una jornada de 8 horas y para los de 12 a 16 años una jornada de 12 horas diarias.

La evolución de las disposiciones legales protectoras del menor continúa dándose y el 22 de febrero de 1851 se reglamenta el contrato de aprendizaje, limitándose la jornada del aprendiz menor de 14 años de edad a 10 horas.

En 1874, se reglamentó el trabajo ambulante de los niños estableciéndose como edad mínima para realizarlo la de 12 años con una jornada de trabajo de 10 horas diarias.

Para la minería, en el año de 1892 se estableció la prohibición del trabajo de los niños menores de 13 años de edad.

En el año de 1855, la Declaración de principios de la Segunda Internacional, propuso la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años y la reducción a 6 horas de la jornada de trabajo para los menores de 18 años.

En el año de 1919, se promulga el Código del Trabajo, el cual reduce a 8 horas diarias la jornada diaria y a 48 horas a la semana.

En el año de 1948, se establece una modificación al Código del trabajo, prohibiéndose el empleo de niños que no hayan alcanzado la edad límite de instrucción obligatoria. De manera que, cualquier modificación que pueda hacerse en Francia, en relación al número de años de instrucción obligatoria, modificaría en forma automática la edad mínima de admisión al empleo.

Esta misma ley otorga facultades a los inspectores del trabajo para exigir a los empleadores la realización de un examen médico a los menores tres veces al año.

Finalmente la Ley de 1971 reglamenta el contrato de aprendizaje para los mayores de 16 años aunque los de quince años de edad también se encuentran aptos para celebrarlo, siempre y cuando acrediten haber cumplido con el primer ciclo de enseñanza secundaria.

### **I.3 ALEMANIA.**

En los tiempos iniciales de la industrialización, tanto desarrollo dio lugar a condiciones muy satisfactorias para aquellos que poseían empresas, sin embargo esta situación no se reflejó en los trabajadores, ya que se abusaba de éstos con jornadas excesivas de trabajo, salarios bajos, protección insuficiente para la salud y la utilización desmesurada del trabajo de los niños.

Bajo este panorama, fue en Prusia donde surgió el primer impulso para la adopción de medidas legislativas por parte del Estado.

Al respecto, el 16 de abril de 1839, se dictó la primera disposición legal por el ministro del Interior Von Mochab la cual estableció la prohibición del trabajo de los menores de 9 años y fijó una jornada de trabajo de 10 horas diarias para los niños comprendidos entre los 9 y 16 años de edad.

En el año de 1853, se expidió una ley que reguló la Inspección del trabajo a fin de verificar las condiciones de higiene y sanidad en que se desarrollaba el trabajo de los menores.

En el año de 1891, se expidió un Código Industrial, el cual condicionó el trabajo de los niños hasta la conclusión de su instrucción primaria, es decir hasta los 13 o 14 años y con una jornada de trabajo de 6 horas diarias con un descanso de media hora.

En 1938, se expidió una ley en la que se establecieron dos clasificaciones de niños trabajadores; los menores de 14 años y los mayores de 14 y menores de 18.

En 1960, se permitió el empleo de niños de 12 a 14 años para tareas de ayuda ligera ocasional.

El 12 de abril de 1976, se expidió la ley que protege a los trabajadores menores de 18 años y es la que actualmente se encuentra vigente.

Establece la prohibición del trabajo de menores de 14 años y para los mayores de esta edad y menores de 18, establece una jornada de 8 horas al día y 40 a la semana en un horario que va entre las 8 y las 20 horas.

#### **I.4 ENCICLICA PAPAL RERUM NOVARUM**

La Iglesia Católica se atrasó un poco en el planteamiento de los problemas sociales.

Corresponde al Papa León XIII, iniciar y establecer las bases del llamado movimiento social católico. La encíclica "RERUM NOVARUM", del 15 de mayo de 1891, se inicia con una introducción que contiene un dramático llamamiento para que se acuda en auxilio de la clase proletaria, en especial de los niños.

Esta encíclica propone limitar la jornada de trabajo y la edad mínima, especificando que los niños no debían trabajar antes de haber recibido una completa formación física, intelectual y moral, en los siguientes términos:

"Lo que puede realizar un hombre joven y sano es inútil exigirlo a un niño o a una mujer. Más aún: Respecto de los niños, hay que tener grandísimo cuidado de que no los coja el trabajo antes que la edad haya fortalecido su cuerpo, sus facultades mentales y toda su alma. De lo contrario como se agosta una tierna planta así se verá

anquilada por un trabajo precoz en perjuicio de la educación que le es debida".<sup>3</sup>

Sin erabargo, de todas las normas protectoras del menor trabajador que se crearon a partir de la Revolución industrial y durante el siglo XIX, es primero con el inglés Roberto Owen, y posteriormente y de una manera más completa con la Encíclica "RERUM NOVARUM" que se difunde la preocupación por evitar que el menor trabaje, sin antes haber obtenido una formación física, intelectual y moral, ésto es de suma importancia, pues de otra manera al ser humano solo se le consideraba objeto de trabajo, olvidándose de los aspectos morales e intelectuales que lo caracterizan como hombre.

---

3

Citado por Suárez González Fernando "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo". Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1967, p. 53.

**CAPITULO II**  
**EVOLUCION DE LA PRACTICA LABORAL Y SU PROTECCION**  
**JURIDICA EN EL DESARROLLO DEL DERECHO POSITIVO**  
**MEXICANO**

**II.1 EPOCA COLONIAL.**

Durante esta época, la evolución de la legislación laboral en cuanto al trabajo de los menores, tuvo su inicio cuando algunos misioneros al darse cuenta de la explotación de que eran objeto los indígenas conquistados, cuestionaron los derechos de los conquistadores a explotarlos en tal magnitud, de ahí que sugirieran a los reyes católicos de España, la creación de alguna reglamentación que regulara la situación de los indígenas en general y de los niños en particular, fué entonces cuando se dictaron las primeras disposiciones legales, las cuales dieron origen a una legislación general con muchos aspectos de carácter laboral.

Estas leyes fueron recopiladas en el año de 1680, en 9 libros, a los cuales se les conoce actualmente con el nombre de Leyes de Indias.

### II.1.1 LEYES DE INDIAS.

Es en el año de 1513, cuando surge la Declaración de Valladolid, la cual señala en uno de sus puntos: "Los niños y niñas menores de 14 años, solo servirán en cosas adecuadas a sus fuerzas como deshierbar las haciendas de sus padres si las tuviesen; los mayores de 14 años permanecerán en poder de sus padres hasta la edad legítima o cuando se casasen. Si carecían de padres eran vigilados por alguna persona y servían a juicio de los jueces sin perjuicio de su doctrina, dándoles de comer y el jornal que se tasase por los mismos jueces; los que quisiesen aprender un oficio podrían hacerlo y no serían compelidos a trabajar en otras cosas".<sup>4</sup>

Tal como se advierte de la transcripción anterior, el trabajo de los niños fué objeto de una reglamentación, la cual otorgó a los jueces, la facultad de decidir sobre los salarios y otras características del trabajo de los niños, dejándole al menor únicamente la libertad de dedicarse al trabajo que le gustase, siempre y cuando fuera acorde a sus fuerzas.

Otra disposición de suma importancia de la que se tiene conocimiento es la contenida en las Ordenanzas de buen gobierno y

---

4

Zavala Silvio V.: "Estudios Indianos" Edic. El Colegio Nacional, 1948 p. 169.

buen trabajo a los indios del año de 1527, a través de la cual Hernán Cortés prohíbe los trabajos forzados a las mujeres y a los niños.

La Cédula Real de 1632 para el trabajo en las industrias, reglamentaba el aprendizaje, estableciendo que la edad mínima para entrar a aprender el oficio era entre los 10 y los 12 años de edad y el tiempo que duraba el aprendizaje era de 7 años, constituyendo la retribución al aprendiz, únicamente en comida y vestido.

En el año de 1682, se dictó una Cédula Real, a través de la cual se prohibía de manera expresa, el empleo de indios menores de 11 años, en obrajes e ingenios, salvo que asistieran en calidad de aprendices, y previo consentimiento de su padre. Para los menores de 18 años dispuso que las labores a desempeñar por éstos no llevaran cargas pesadas.

Como puede observarse, esta Cédula Real, limitó a la edad de 11 años, el empleo de los niños, sin embargo para el trabajo como aprendiz fué omisa en precisar la edad mínima para desempeñarse como tal, así como el tiempo límite o jornada en ambos casos.

Por desgracia, la existencia de la figura jurídica del aprendizaje no fué aprovechada en forma benéfica, pues se prestó a la explotación

de los menores de edad, que muchas veces aún llegando a la edad adulta, continuaban en calidad de aprendices.

La reglamentación de Indias, estableció una jornada de trabajo de 8 horas diarias para los obreros de las fortificaciones y fábricas.

En cuanto al salario establecieron que los propios indígenas debían de fijarlos y solo en caso de que en algunos lugares exigieran precios excesivos, serían los Virreyes, las audiencias y gobernadores, quienes debían hacerlo.

Este debía pagarse en moneda y estaba prohibido que se liquidara en especie y la contravención a este precepto, era sancionado con una pena de 20 pesos por cada infracción, y la pérdida de los efectos que hubiesen entregado a los indios por vía de jornal.

Esta reglamentación de Indias, también reguló la seguridad social estableciendo que el trabajador debía de ser curado de sus enfermedades por cuenta del patrón y disfrutar de descanso los días domingos y los días de fiesta.

También previó la indemnización parcial para el caso de accidentes de trabajo, consistiendo en la mitad del jornal mientras duraba la curación.

Como se advierte, estas disposiciones de Indias, tuvieron como fin principal el de brindar una efectiva protección a los trabajadores indígenas tanto niños como adultos, sin embargo, jamás fueron llevadas a la práctica pues los conquistadores nunca las aplicaron ni tuvieron en cuenta la intención de los reyes católicos al crearlas y únicamente pensaban en su propio beneficio, olvidándose de que los indígenas también eran seres humanos como ellos.

Respecto al sentido proteccionista de los reyes católicos hacia los indígenas Guillermo Cabanellas nos dice: "España hizo todo lo posible por medio de leyes, reales cédulas y ordenanzas para remediar los abusos y proteger a los indígenas pero esa protección a juicio de algunos autores no tuvo eficacia, pues sus disposiciones no se cumplieron".<sup>5</sup>

---

5 Cabanellas Guillermo "Introducción al Derecho Laboral" Tomo I, Edit. Libreros, Edición Unica, Buenos Aires, Argentina, 1960 p. 138.

## II.1.2 ORDENANZAS DE GREMIOS.

La estructura de los Gremios en la Nueva España, estaba constituida por maestros del oficio profesional, es decir individuos especializados en los diversos oficios pero se excluía de ellos a los aprendices por ser menores de edad, así como a los indígenas.

Cabe agregar, que el régimen jurídico del Gremio únicamente protegía al maestro, dado que para poder llegar a serlo no bastaba haber pasado por aprendiz y posteriormente como oficial, sino que se requería además tener taller permanente instalado y sustentar un exámen que lo acreditara como obrero especializado y es hasta entonces cuando se podía catalogar como tal, pudiendo pasar a formar parte de la organización o gremio regido por las ordenanzas.

De lo anterior, podemos concluir que las ordenanzas de gremios tuvieron por objeto proteger a los peninsulares especializados en algún arte u oficio y relegar a los niños aprendices ya fueran indígenas, mestizos o mulatos, de pertenecer a dichas organizaciones por no convenir a sus intereses.

## **II.2 MEXICO INDEPENDIENTE.**

Una vez iniciada la lucha por la Independencia de nuestro país, fué precisamente José María Morelos y Pavón quien se interesó en plasmar las bases bajo las cuales debían regirse las relaciones obrero patronales en nuestro país una vez abolida la esclavitud, a través de sus postulados llamados Sentimientos de la Nación.

Mencionaba Morelos que debería evitarse la explotación de los trabajadores pagándoles un salario suficiente para alcanzar a cubrir las necesidades inmediatas de su familia. Estas ideas quedaron tiempo después plasmadas en el artículo 123 Constitucional.

En esta época, la ley suprema que regía en nuestro país era la Constitución de Cadiz, la cual no contiene ningún antecedente referente a la regulación del trabajo de los niños.

### **II.2.1 CONSTITUCION DE 1824.**

Es el día 4 de octubre de 1824, cuando se promulgó una nueva Constitución en nuestro país, la cual vino a sustituir a la de Cadiz.

A través de esta Constitución se determinó la División de Poderes que debían existir en México Independiente, delimitándose a su vez, las facultades que cada uno de ellos debía ejercer, sin embargo cabe mencionar que dentro de tales facultades ninguna se refirió a crear normas u otorgar protección a la clase trabajadora.

Es hasta el año de 1847, cuando esta Constitución es objeto de algunas reformas y en el acta correspondiente existen aportaciones de importancia tendientes a beneficiar a los trabajadores, ya que su artículo segundo estableció la prohibición de celebrar contratos de servicios por más de tres años y en el caso de los contratos de aprendizaje, éstos no podían celebrarse por más de 5 años.

Posteriormente, siendo Presidente interino de nuestro país Ignacio Comonfort, se dictó el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana el día 15 de mayo de 1856, el cual tuvo vigencia hasta el año de 1857.

El artículo 32 del citado Estatuto establece la prohibición de obligar a alguien a prestar sus servicios profesionales, sino temporalmente y para una empresa determinada; mencionando además que mediante una ley especial se fijarían las condiciones bajo las cuales debían celebrarse los contratos de trabajo.

En el artículo 33 se previó la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años, salvo que obtuvieran autorización de sus padres o tutores, similar situación en cuanto a la edad a la que se encuentra señalada actualmente en nuestra Ley del Trabajo y Constitución Política.

El 16 de octubre de 1855, siendo Presidente de la República Don Juan Alvarez, se convocó a un Congreso Constituyente con la finalidad de crear una nueva Constitución, para dar cumplimiento en lo establecido en el Plan de Ayutla.

Esta Constitución fué aprobada el 5 de febrero de 1857, después de una serie de calurosos debates y entró en vigencia el 16 de septiembre de ese mismo año.

## II.2.2 CONSTITUCION DE 1857.

En esta Constitución existen dos artículos que se refieren concretamente al trabajo, el 4o. y el 5o., siendo este último el que se refiere a la libertad de trabajo pero de una manera general, es decir sin hacer referencia específica al trabajo de los menores.

Cabe destacar que en su artículo 32 se establece la facultad para expedir leyes con el objeto de mejorar la condición de los mexicanos trabajadores, premiando a los que se distinguían en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando escuelas o colegios prácticos de artes y oficios.

No obstante lo anterior, a partir de esta Constitución no se creó ninguna ley del trabajo concreta, y las relaciones de trabajo fueron reguladas por el Código Civil; al respecto el maestro Mario de la Cueva nos dice:

"La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de mil ochocientos setenta procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podría ser equiparada al contrato de arrendamiento porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas, el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años".<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Cueva, Mario de la: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 4ª ed., edit. Porrúa, México, 1977, p. 41-42.

De lo anterior observamos, que no obstante las ideas reformistas, no se encuentran dentro del texto de esta Constitución, disposición alguna referente al trabajo de los menores, aún existiendo antecedentes de importancia plasmados en los estatutos que rigieron las relaciones de trabajo previo a la promulgación de esta Constitución.

### II.2.3 EL IMPERIO.

Durante la época imperial en México encontramos ya, una legislación en materia del trabajo que se puede considerar avanzada y que responde a inclinaciones de carácter eminentemente social, así tenemos que en el año de 1865 se creó la primera "Junta Protectora de las clases menesterosas" la cual tuvo por objeto recibir las quejas que se le plantearan con motivo de las relaciones obrero patronales, a más de dictar medidas tendientes a mejorar la situación de la clase trabajadora, ocupándose a su vez de velar por la educación de menores y adultos.

A finales de ese mismo año, se promulgó una ley denominada "Ley del trabajo en el Imperio", la cual dispuso una limitación a la jornada de trabajo, el descanso semanal, el establecimiento de los días

de descanso obligatorio y una serie de medidas proteccionistas del trabajo de los menores y de los salarios en general.

Posteriormente, el primero de noviembre de 1866, se promulgó el decreto que libera de las deudas a los trabajadores del campo, estableciendo en su artículo 4o. que a los menores de 12 años, sólo podría hacerseles trabajar pagandoles el salario respectivo en las obras llamadas a destajo, o en aquellas labores proporcionales a sus fuerzas, durante medio día solamente en los horarios más cómodos de la mañana y de la tarde.

De lo anterior advertimos, que se trató de velar por el normal desarrollo físico de menor en condiciones saludables, al restringir su trabajo a labores proporcionales a sus fuerzas.

Por otra parte el artículo 14 del citado ordenamiento, establecía la prohibición para los padres de los menores de empeñarlos como trabajadores de las fincas situación que era común de presentarse en esa época.

El artículo 17 previó las sanciones que debían imponerse a las personas que violaran sus disposiciones, y dichas infracciones

consistían en diez pesos de multa, hasta pena de prisión, para los casos de reincidencia.

El artículo 19 creó la Comisión de Policía cuya finalidad fué la de vigilar la estricta observancia de los preceptos contenidos en el propio decreto, y de este modo obtener el aseguramiento de su aplicación.

Después del análisis efectuado de la legislación laboral que estuvo vigente en nuestro país durante la época colonial, y en los primeros cincuenta años de vida independiente del mismo, y que a pesar de que no tuvo una eficaz aplicación, es precisamente en la época Imperial, cuando surge esta nueva legislación del trabajo con características propias y finalidad de aplicación estricta; más la misma situación prevalescente en nuestro país que era aún de desordenes y una multitud de cambios en el orden político, restó su aplicabilidad pasando la finalidad con que esta fué creada a un segundo término, sin embargo debe reconocerse que es de bastante importancia su contenido ya que sirvió de antecedente a las subsecuentes legislaciones que al respecto han existido en nuestro país y que serán objeto de un posterior análisis.

## II.2.4 ALGUNOS ACTOS LEGISLATIVOS ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

### LEY DEL ESTADO DE JALISCO.

A esta Ley, puede considerársele como la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana, la cual surgió con motivo del Movimiento Revolucionario del Estado de Jalisco.

Esta ley llamada "Ley de Manuel M. Dieguez", de septiembre de 1914 se limitó únicamente a señalar los descansos dominicales obligatorios, vacaciones, jornadas de trabajo, limitándolas en 9 horas diarias, también reglamentó la creación de tiendas de abarrotes y almacenes de ropa que vendieran a precios bajos en beneficio de los trabajadores.

En el mes de octubre del mismo año, se creó la ley llamada de Manuel Aguirre Berlanga, la cual reglamentó lo referente al Contrato individual de trabajo y algunas situaciones relativas a la Previsión Social.

En el artículo 2o. de esta ley, encontramos la prohibición del trabajo de los menores de 9 años de edad.

El trabajo de los mayores de 9 años y menores de 12 lo reglamentó de la siguiente forma: Unicamente podían ser empleados en las labores que fuesen compatibles con su desarrollo físico y mental, siempre y cuando pudieren concurrir a la escuela y su salario sería fijado de acuerdo a las costumbres del lugar en que trabajasen.

Para los niños mayores de 12 años y menores de 16, esta ley dispuso las mismas reglas que para los menores de 12 años de edad, con excepción en lo referente al salario, ya que para éstos se fijó un mínimo equivalente a 14 centavos diarios.

Con esta ley, se inicia la regulación protectora del trabajo de los niños en nuestro país ya independiente, aunque de manera local ya que fué con posterioridad cuando se federalizó la legislación laboral.<sup>7</sup>

#### LEY DEL ESTADO DE YUCATAN.

Mediante esta Ley del año de 1915, se crearon tribunales del trabajo y en especial se creó el Consejo de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto al trabajo de los menores, esta ley aportó como idea avanzada la prohibición del trabajo de los menores de 13 años en

establecimientos industriales, y la de los menores de 15 años en teatros y en lugares insalubres.

Esta Ley, reconocía capacidad plena para los trabajadores de 18 años de edad para celebrar contratos de trabajo; y para los menores de esta edad requería de la autorización de los padres o tutores.

También permitió el trabajo de los niños menores de 12 años de edad, pero exigía que se les empleara de día y que el trabajo a desarrollar no requiriera de gran dedicación, con el objeto de no perjudicarlos en su desarrollo físico y mental.

Esta ley limitó la jornada de trabajo de los menores de 18 años en 6 horas diarias, sin opción a jornada extraordinaria de trabajo.

El desatino que puede advertirse en esta ley del estado de Yucatán, es de haber omitido señalar una edad mínima de carácter general para todo tipo de trabajo a los niños, pues el hecho de permitir la utilización del trabajo de los menores de 12 años constituyó un retroceso, a pesar de lo avanzado de sus normas en otros aspectos.

## LEY DEL ESTADO DE VERACRUZ.

Esta es la llamada "Ley de Candido Aguilar", del 26 de agosto de 1914, la cual contiene similares disposiciones proteccionistas del menor trabajador a las contempladas en las leyes de Jalisco y Yucatán.

Su principal innovación en el tema que nos ocupa, atañe a la educación del menor, pues exigía que se llevara a cabo sin casos de excepción, y obligando a los patrones a la implantación de escuelas laicas en todos aquellos lugares donde no las hubiere a dos kilómetros máximos de distancia del lugar donde residieran los obreros.

Esta ley también previó la creación de las llamadas "Juntas de Administración Civil", las cuales tuvieron como función, la de dirimir las quejas entre obreros y patrones, escuchando a los representantes de los Gremios y al Inspector del trabajo, aunque sin configurarse plenamente los tribunales laborales.

### II.2.5 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Una vez que triunfó la Revolución Constitucionalista comandada por Don Venustiano Carranza, se prosiguió a la organización de su

gobierno, sobre las bases políticas y sociales establecidas durante la lucha armada.

Para llevar a cabo tal organización, se convocó al pueblo para elegir a las personas que integrarían al Congreso Constituyente, cuya única atribución sería la de discutir las reformas constitucionales, todo esto a propuesta del ingeniero Felix F. Palavicini, y una vez aceptada esta idea por el encargado del Poder Ejecutivo de la República, con fecha 14 y 19 de septiembre de 1916 se llevo a cabo la convocatoria pues el Congreso Constituyente debía reunirse el día primero de diciembre del mismo año en la ciudad de Querétaro con la finalidad de iniciar la nueva lucha social.

En la sesión inaugural del Congreso constituyente, del día, primero de diciembre de 1916, el Presidente de la República dictó un interesante discurso entregando el proyecto de la Constitución al Congreso Constituyente de la Revolución Mexicana.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la discusión sobre el artículo 5o. de la Constitución de 1857, al que se hicieron varias adiciones, se incluyó la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas diarias, la prohibición del trabajo nocturno industrial para menores y mujeres.

Una vez redactado el artículo 123 Constitucional, fué aprobado sin mayor discusión su redacción por parte del Constituyente.

El original del artículo 123 Constitucional tal como fué aprobado en el año de 1917, reglamentaba el trabajo de los menores en dos de sus fracciones de la siguiente forma:

Artículo 123, fracción II.-"La jornada de trabajo nocturno será de una hora menor que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años en las fábricas , industrias y establecimientos comerciales".

Fracción III.- "Los jóvenes mayores de 12 años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato".

Una vez que fué aprobado el artículo 123 Constitucional entró en vigor la Carta Magna de 1917, el día 5 de febrero del mismo año.

Fué precisamente a partir de ese momento, en que todas legislaciones que reglamentaron el trabajo, lo hicieron con las bases constitucionales establecidas por el artículo 123 Constitucional.

## II.2.6 PROYECTO DEL LIC. EMILIO PORTES GIL.

Se conoce así al proyecto elaborado por el Licenciado Emilio Portes Gil, durante su cargo como Presidente Interino de nuestro país, a la muerte del general Alvaro Obregón.

Dicho proyecto llevaba el nombre de Código Federal del Trabajo, mismo que vino a quedar plasmado casi en su totalidad en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Dentro de su articulado se encuentran disposiciones que regulaban el trabajo de los menores prohibiéndoles las labores peligrosas e insalubres, señalando además que la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años debía ser de seis horas máximo, haciendo obligatorio el descanso semanal así como las vacaciones.

En su capítulo XI reglamentaba el trabajo de las mujeres y menores y en su artículo 276 consignaba que no podría ser objeto de contratación el trabajo de los menores de 12 años, y para los menores de 16 años estableció la prohibición de trabajar por más de seis horas, el trabajo en expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato, todo tipo de trabajo nocturno así como las labores peligrosas e insalubres.

También se estableció en esta ley, la igualdad de salarios para menores, mujeres y hombres, en igualdad de circunstancias, es decir, cuando el trabajo desempeñado fuera igual en calidad y en cantidad.

Como es de observarse, en este proyecto ya hubo una reglamentación más precisa respecto al trabajo de los menores pues lo protegía de una manera integral, abarcando sus aspectos físicos y emocionales.

Es así como ha venido evolucionando el Derecho Laboral proteccionista de los menores trabajadores, pudiéndose afirmar que las bases asentadas en este proyecto, constituyen un precedente de suma importancia en relación al tema principal que en este trabajo se pretende analizar.

## II.2.7 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1929, la Constitución Política de nuestro país, fué objeto de una modificación en cuanto a las facultades otorgadas al H. Congreso de la Unión para legislar, otorgándole la de legislar en materia del trabajo, quedándo el artículo 73 redactado de la siguiente forma:

" El Congreso tiene facultad:

Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer en Banco de Emisión Unica, en los términos de artículo 28 de la Constitución, y para expedir las leyes reglamentarias del Trabajo, conforme al artículo 123 Constitucional.

La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y por último, los trabajos en el mar y en las zonas marítimas en la forma y los términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

Esta reforma Constitucional es de suma importancia, ya que es a partir de este momento cuando se configura la Federalización de las normas del Derecho del Trabajo, debiéndose al efecto crear una Ley Federal del Trabajo de aplicación general para toda la República Mexicana.

Como consecuencia de esta reforma, el artículo 123 Constitucional también fué modificado habiendo quedado en su preámbulo como sigue:

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

La creación del Proyecto de Ley Federal del Trabajo, fué encomendado a la entonces Secretaría de Comercio y Trabajo, la que de inmediato procedió a la elaboración del Proyecto que posteriormente se convertiría en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Finalmente esta Ley fué publicada en el Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931, iniciando su vigencia el día 31 del mismo mes y año.

La aplicación directa de los preceptos contenidos en esta ley, correspondió a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, así como al Departamento del Trabajo dependiente de la entonces Secretaría de Economía Nacional.

Esta ley reguló ya de una manera completa todos los aspectos relacionados con la situación de los menores trabajadores y en sus artículos 19 y 20 estableció lo referente a la capacidad para celebrar el contrato de trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 19 "Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para recibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno o de otro sexo que tengan más de dieciséis años".<sup>8</sup>

Artículo 20 " Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de dieciséis deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores.

---

<sup>8</sup> Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1937.

A falta de ellos, el contrato será celebrado por los mismos menores con aprobación del sindicato al cual pertenezcan, en su defecto por la junta de conciliación y arbitraje del lugar, y a falta de ésta de la autoridad política respectiva".<sup>9</sup>

De conformidad con lo establecido en los preceptos anteriormente transcritos, la capacidad plena, es decir de goce y ejercicio en materia laboral les era reconocida a los niños mayores de dieciséis años aunque ello no llevaba implícita su emancipación ya que ésta sólo se adquiría mediante el matrimonio o la mayoría de edad, es decir a los 21 años.

A los menores de dieciséis años de edad, excepcionalmente se les permitía la celebración del contrato de trabajo por sí mismos, es decir sólo bajo la vigilancia y aprobación de alguna autoridad en un afán proteccionista del legislador.

La jornada de trabajo fué regulada por los artículos 72, 76 y 77 limitándose para los niños entre los 12 y 16 años en 6 horas, prohibiéndose así mismo que laborasen jornada extraordinaria y trabajos nocturnos industriales o en lugares peligrosos e insalubres.

---

<sup>9</sup> Ibidem.

Cabe mencionar que para los mayores de dieciséis años, casi todas las disposiciones generales en materia laboral les eran aplicables ya que como se mencionó con anterioridad, se les reconocía capacidad plena para trabajar y es por eso que las normas proteccionistas de menores únicamente fueron aplicables a los menores de esta edad.

El artículo 22 de esta Ley señalaba como condición nula la del contrato individual de trabajo que fijase labores peligrosas e insalubres para mujeres y menores de dieciséis años, trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales después de las veintidós horas.

El trabajo en el extranjero para los menores de dieciséis años, residentes o de paso y que carecieran de padres o tutores debía ser autorizado por el cónsul de nuestro país en el lugar de que se tratara sin perjuicio de la posterior ratificación por parte de sus representantes legales.

Un capítulo de suma importancia que reguló esta ley es el relativo al contrato de aprendizaje, el cual abarcó de los artículos 218 a 231. Dicho contrato era susceptible de realizarse tanto por menores como adultos, en cuanto a los menores fueron aplicables las normas

de caracter general ya descritas como son las relativas a la Jornada de trabajo y la edad mínima de admisión al empleo.

El artículo 218 nos lo define en los siguientes términos:

Artículo 218 "Contrato de aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".<sup>10</sup>

El artículo 219 estableció que para la celebración del contrato de aprendizaje por algún menor debía estarse a lo previsto por le artículo 20 de la propia ley.<sup>11</sup>

Los requisitos que debía llenar el contrato de aprendizaje para su validez, fueron previstos por el artículo 220 en los siguientes términos:

Artículo 220 "El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del

---

10 Ibidem.

11 Ibidem.

contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje".<sup>12</sup>

Una de las características de mayor importancia del aprendizaje fue la de la obligatoriedad para las empresas de tener un mínimo de aprendices de conformidad con el artículo 221, el que estableció:

Artículo 221 "Es obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en número no menor de cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber no obstante un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este artículo. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación".<sup>13</sup>

El artículo 223 se refirió a las obligaciones del aprendiz en los siguientes términos:

---

12 *Ibidem.*

13 *Ibidem.*

**Artículo 223 " Son obligaciones del aprendiz:**

I.- Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;

II.- Obtener las ordenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que este aprendiendo;

III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón y maestro, evitando cualquier daño a que esten expuestos;

V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de estos y

VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz:

I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira aprender;

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos o una y otra cosa;

III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos, y

V.- Concluido el aprendizaje preferirlo en las vacantes que hubiere."<sup>14</sup>

Las causas de despido de los aprendices por parte de su patrón y sin responsabilidad para éste se encontraban previstas en el artículo 225 de la siguiente forma:

Artículo 225.- " El patrón o maestro pueden despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

I.- Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia y

II.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate".<sup>15</sup>

El artículo 227 previó el caso de los aprendices de oficios calificados:

---

14 Ibidem.

15 Ibidem.

Artículo 227.- "Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patrones, presidido por un representante que designe el inspector del trabajo, tratándose de aprendizaje marítimo presidirá el capitán de puerto. El jurado resolverá a mayoría de votos, y en su caso certificará por escrito, que el examinado tiene aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje."<sup>16</sup>

El aprendizaje del trabajo marítimo si estuvo prohibido para los menores de dieciséis años y tuvo una reglamentación más específica prevista en los artículos 228, 229, 230 y 231 como sigue:

Artículo 228.-" En el trabajo marítimo, los aprendices tendrán derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los demás tripulantes".<sup>17</sup>

Artículo 229.- "El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos, será el que fijen los reglamentos de marina."<sup>18</sup>

---

16 Ibidem.

17 Ibidem.

18 Ibidem.

Artículo 230.- "Los aprendices de los barcos no estarán subordinados a determinada persona de a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos, y harán las faenas que por su carácter les correspondan, en la distribución de las labores".<sup>19</sup>

Artículo 231.- " En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero, no se admitirán aprendices menores de dieciséis años".<sup>20</sup>

En lo referente a la libertad sindical esta ley previó que los niños mayores de doce años podrían pertenecer a sindicatos, pero únicamente podrían participar en su organización una vez adquirida la mayoría de edad laboral, es decir a los dieciséis años.

En materia de Previsión Social correspondió a los inspectores del trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo de los menores, regulando las funciones de los inspectores en su artículo 403, quienes debían conforme a este numeral de vigilar que se cumpliera con la prohibición del trabajo nocturno para menores y mujeres debiendo poner en conocimiento de quien corresponda las faltas en que incurrieran los patrones.

---

19 Ibidem.

20 Ibidem.

Las sanciones a imponer por incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta ley se encuentran previstas en los artículos 676 y 677 como sigue:

Artículo 676: "Se impondrá al patrón una multa hasta de quinientos pesos:

II.- Cuando obligue a las mujeres y a los menores de dieciséis años a desempeñar labores insalubres o trabajos industriales".<sup>21</sup>

Artículo 677: "Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza esta ley, se impondrá una multa de veinte hasta cien pesos.

Igual sanción se aplicará al patrón que no conceda a los trabajadores los días de descanso semanal obligatorio y los de vacaciones al que emplee niños menores de doce años...".<sup>22</sup>

La igualdad de salarios para igual tipo de trabajo lo estableció el artículo 86 el cual señaló que para circunstancias de igualdad en tipo de trabajo, eficiencia y jornada debía corresponder salario igual sin haber diferencias por consideración a la edad, sexo o nacionalidad.

---

21 Ibidem.

22 Ibidem.

En el año de 1962, siendo Presidente de nuestro país el Lic. Adolfo López Mateos, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre una serie de reformas en el campo del Derecho Laboral. La primera de ellas fué al artículo 123 Constitucional el cual, en cuanto al tema que nos ocupa fue modificado en su fracción III, en lo relativo a la edad mínima de admisión al empleo limitándola en 14 años de edad y estableciéndose para los niños de esta edad y hasta los dieciséis años una jornada de trabajo de seis horas.

Derivado de la modificación Constitucional, surgen algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 110-E de las citadas reformas estableció que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 quedaba sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del trabajo, también se dispuso que los menores que pretendieran prestar sus servicios, debían someterse a un exámen médico para obtener así el certificado correspondiente que en el que quedase acreditada su aptitud para el trabajo, convirtiéndose este certificado un requisito sine que non el contrato era nulo.

En lo referente a la jornada de trabajo extraordinario para los menores continúa la prohibición pero se prevee para el caso de que la

llegaran a trabajar se les pagaría una cantidad equivalente al 200% más de su salario correspondiente a las horas normales de trabajo.

Concluimos aquí con el estudio de los antecedentes nacionales más relevantes dentro del tema principal de este trabajo ya que la Ley Federal del Trabajo vigente será objeto de un análisis en el posterior capítulo.

## **CAPITULO III**

### **MARCO JURIDICO DE LA PROTECCION DEL MENOR EN MATERIA LABORAL**

#### **III.1 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

Como se ha expuesto con anterioridad, una vez que el Constituyente de 1917 aprobó el artículo 123 Constitucional quedaron sembradas las bases bajo las cuales se ha venido desarrollando el Derecho del Trabajo proteccionista del menor trabajador.

Este artículo ha sido objeto de algunas reformas tocantes al tema que nos ocupa, tan es así, que el 20 de noviembre de 1962 se reformaron las fracciones II y III quedado así:

Fracción II "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para los unos y los otros; el trabajo en los establecimientos

comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años".

Fracción III "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de ésta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas".<sup>23</sup>

En el año de 1974, hubo otra reforma al artículo 123 en comento en su fracción II, quedando como sigue:

Fracción II "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años".<sup>24</sup>

Esta reforma, continua siendo vigente ya que hasta la fecha no ha sido objeto de posterior modificación, y la fracción III es la que

---

23 Diario Oficial de la Federación, México, 21 de noviembre de 1962.

24 Diario Oficial de la Federación, México 31 de diciembre 1974

establece la prohibición del del trabajo de los menores de catorce años de edad y señala para ellos una jornada máxima de trabajo de seis horas; siendo este el marco jurídico constitucional bajo el cual se desarrolla toda la demás legislación protectora del trabajo de los menores.

En cuanto a las discrepancias que existen entre la legislación protectora del trabajo de los menores y la realidad social, una de las más connotadas es la referente a la edad mínima de admisión al empleo, y al respecto José Dávalos nos dice:

" La protección que en las leyes se proporciona a los menores es de elevada importancia, pero la realidad está muy lejos de la observancia de dichas disposiciones....."

"El argumento que utiliza el patrón cuando acepta a estos menores a su servicio es el siguiente: darles trabajo es una oportunidad que más bien constituye un favor, ya que las autoridades obran rigidamente en estos casos. Por ello advierten a los menores que si les exigen mayores prestaciones quedarán despedidos en el acto, pues deben estar agradecidos y no crearles problemas..."

"Las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral... En las actuales circunstancias los mismos destinatarios de la protección laboral serian los primeros en pronunciarse en contra del sólo intento de aplicar tal mandato constitucional, traje de luces para el pueblo mexicano; no más." 25

Finalmente establece: "Regular en un plano realista el servicio de los trabajadores de 8 años y menores de 16 y, por tanto, reformar las fracciones II y III del artículo 123, prohibiendo el trabajo de los menores de 8 años."<sup>26</sup>

Con relación a lo expresado por este autor, debemos considerar, que si bien es cierto que las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral, también resultaría inexacto pretender aceptar como edad mínima general para la admisión al empleo la de 8 años de edad ya que ésto constituiría un verdadero retroceso histórico en nuestra legislación al dejar a un lado las luchas sociales que tuvieron por objeto tales logros legislativos en beneficio de los menores trabajadores, pues como afirma el maestro Mario de la Cueva: "Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se

---

25 Dávalos José V. "Memorias sobre el Primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor" México, 1973 Tomo II p. D.M. 18

26 *Ibidem*, p. D.M. 18.

proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud y preservar su moralidad." 27

El hecho de pretender adecuar el Derecho a la realidad social, resultaría muy arriesgado pues como afirma Michel Villey:

"Esta oleada del sociologismo puede llevar al derecho a su perdición, pasividad del jurista ante las costumbres, adecuación del derecho a los hechos; llevando este proceso a su límite, significaría el fin del derecho". 28

Siguiendo las ideas de este autor y considerando los fines del Derecho, como es la justicia, no debemos dejarnos guiar por los hechos, pues en el caso que nos ocupa, resultaría totalmente absurdo y contrario a los mismos, aceptar legalizar el trabajo de los niños de 8 a 16 años de edad.

Para reforzar esta idea veamos lo que al respecto nos dice el sociólogo Jean Carbonier:

---

27 Cueva, Mario de la "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Edit. Porrúa, México 1977 p. 443.  
28 Villey Michel "Compendio de Filosofía del Derecho" Edit. Universidad de Pamplona, España, 1979 p. 223.

"Es racionalmente imposible que la norma pueda deducirse de los hechos, pues la norma implica un juicio de valor sobre ellos, que sólo puede ser emitido en virtud de un criterio que sea exterior a ellos." <sup>29</sup>

---

29 Carboner Jean, Sociología Jurídica, Edit. Tecnos, Madrid 1977, p. 236.

### III.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del trabajo que actualmente rige las relaciones obrero patronales en nuestro país es la del año de 1970, la cual ha sido objeto de diversas reformas o adiciones legislativas relativas al tema principal de este trabajo, mismas que han tenido por objeto el de establecer mayores medidas protectoras en beneficio de los niños o jóvenes trabajadores.

García Oviedo <sup>30</sup> nos da las causas principales para restringir o proteger el trabajo de los menores: a) fisiológicas, para posibilitar el normal desarrollo del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos; b) de seguridad, porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes; c) de salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o por los materiales pueda resentirse su organismo en formación; d) de moralidad por haber industrias, lícitas y permitidas que puedan herir los sentimientos de un niño; y e) de cultura, para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

---

<sup>30</sup>García Oviedo, cit. por Cabanellas Guillermo "Compendio de Derecho Laboral" t. I, edit. Bibliográfica Omega, Buenos Aires, Argentina, 1968, p. 657.

Afortunadamente, todas las causas expuestas por el autor anterior, han sido valoradas por nuestros legisladores quienes se han preocupado por establecer medidas de protección al trabajo de los niños estipulando en nuestra legislación prohibiciones, sanciones y condiciones especiales de trabajo, las cuáles se enuncian a continuación.

### III.2.1 NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 5º de nuestra Ley Federal del Trabajo establece: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I.- Trabajo para niños menores de catorce años.

II.- Horas extraordinarias para los menores de dieciséis años."<sup>31</sup>

Con relación a la fracción I de este artículo, queda plenamente establecido que el menor de 14 años de edad, no puede ser sujeto de una relación laboral, es decir, carece de capacidad jurídica para ser

---

31 Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo, 69 Edición, Editorial Porrúa, México 1992, p. 24.

parte en un contrato de trabajo, por lo que en caso de celebrarlo, dicho contrato se encuentra afectado de nulidad absoluta.

No obstante la nulidad que afecta al contrato en estos casos, de conformidad con el texto mismo del artículo en comento, ésta no privará al menor en el goce y el ejercicio de sus derechos derivados de dicha relación laboral, por lo que el patrón no podrá sustraerse a la obligación de pagar al menor las prestaciones devengadas durante el tiempo en que prestó sus servicios sea cual fuere la naturaleza de las mismas.

La nulidad a que hacemos referencia únicamente afecta hacia el futuro, es decir a que el menor de 14 años, no podrá continuar prestando sus servicios al patrón.

Al respecto, y hablando de las características de la nulidad en materia laboral, Nestor de Buen establece: "En realidad, el problema de los actos nulos es ciertamente delicado. La regla, en nuestro concepto, podrá expresarse diciendo que el acto nulo dejará de surtir efectos hacia el futuro a partir de la nulidad, pero no retroactivamente si con ello se afectan intereses de los trabajadores." <sup>32</sup>

---

32 De Buen, Nestor: Derecho del Trabajo, edit. Porrúa, 2ª ed., 1977, México. t. I, p. 506.

Mario de la Cueva nos da similar solución al decir: "La nulidad se asimila a la rescisión, puesto que su efecto es poner fin, para el futuro, a la relación de trabajo".<sup>33</sup>

Cabe mencionar que si se presentase el caso en que el patrón descubra que contrató con un menor de 14 años una vez que éste hubiese rebasado esta edad, no podrá separarlo del empleo, ni alegar la nulidad de dicha relación laboral, pues al haber obtenido la edad mínima establecida por la ley, la causa de nulidad desaparece inmediatamente.

### III.2.2 EDAD MINIMA Y CAPACIDAD PARA CONTRATAR

En la Constitución Política de nuestro país, al igual que en la Ley Federal del Trabajo, la edad constituye un factor de suma importancia por lo que toca a las relaciones jurídico-laborales y la misma ha quedado establecida en los catorce años.

Sobre la edad mínima de ingreso al empleo y la capacidad para contratar Mario de la Cueva opina: "La prohibición impuesta para la utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una

---

33 De la Cueva Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", 12ª ed., edit. Porrúa, México, 1970 t. I, p. 513.

cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez...y tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de 16 años que no han cumplido la educación obligatoria" <sup>34</sup>

Efectivamente, como afirma Mario de la Cueva, el establecimiento de una edad mínima es una medida de protección a la niñez, pero esta medida trae como consecuencia restricciones a la capacidad jurídica del menor y por lo tanto que éstos sean objeto de abuso por parte de los patrones.

La capacidad laboral de ejercicio de conformidad con el artículo 23 de nuestra legislación laboral, se adquiere a los 16 años y es en ese momento cuando el menor puede por sí mismo celebrar contratos de trabajo.

La capacidad jurídica del menor de 16 años en materia laboral se encuentra limitada, y para contratar sus servicios requiere conforme al artículo 23 la autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. También requiere conforme al artículo 22, haber concluido su

---

34 De la Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano.... Op. cit., p. 211.

educación obligatoria, salvo aprobación de la autoridad correspondiente que debe seguir el criterio de compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La ley resulta omisa en cuanto a las formalidades que debe revestir el otorgamiento de la autorización a que se refiere el artículo 23 de la ley, como de la aprobación de compatibilidad entre el trabajo y los estudios a que hace mención el artículo 22, así como a las consecuencias de la falta de dichos requisitos, lo que hace suponer que debiera imponerse una sanción al patrón y solicitar de las autoridades correspondientes, es decir de la Inspección del Trabajo el salvamento de dicha omisión.

Las restricciones a la capacidad jurídica del menor establecidas por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, solo afectan en cuanto a la realización del contrato de trabajo, pues el menor trabajador podrá por sí mismo percibir el pago de sus salarios y ejercitar todo tipo de acciones que se generen con motivo de su relación laboral.

A este respecto, el artículo 691 prevee la posibilidad para los menores de poder acudir a juicio sin necesidad de requerir de autorización alguna y sólo para el caso de que no se encuentren

asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En el caso de los menores de 16 años, invariablemente la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les nombrará un representante.

### III.2.3 JORNADA DE TRABAJO.

Continuando con el afán proteccionista de nuestra legislación, el artículo 177 prevee una jornada especial para los trabajadores menores de 16 años, la cual no podrá exceder de 6 horas diarias divididas en periodos de de 3 horas cada uno con una hora de reposo entre ambos periodos.

En relación a lo anterior Guillermo Cabanellas y Alcalá Zamora opinan: "Cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes de trabajo aumenta, como su secuela de enfermedades profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y quebranta su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y la extenuación provocan otros males cuyas consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como en sus condiciones morales. Largas jornadas de

trabajo llevan al uso de estimulantes de diversa clase, entre los que se encuentran el alcohol".<sup>35</sup>

No obstante lo reducido de la jornada de trabajo para estos jóvenes, ésto no implica la reducción de su salario pues de conformidad con el artículo 90 de la propia ley "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

#### III.2.4 PROHIBICIONES.

En el artículo 175 se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 16 años en :

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar la moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas e insalubres.

---

35 Cabanellas Guillermo y Luis Alcalá Zamora, "Tratado de Política Laboral y Social" Edit. Hellasta Tercera Edición Tomo II Argentina 1982, p.96.

f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

g) Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes y de los menores de 18 en trabajos nocturnos industriales.

Con relación al inciso c) que señala las labores peligrosas e insalubres el artículo 176 las define: ".....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. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la anterior definición".

Al respecto Trueba Urbina opina: "Seguramente por la dificultad que implica el considerar de una manera general un trabajo peligroso o insalubre, hasta la fecha no se han expedido los reglamentos respectivos. Estímanos prácticamente imposible que se pueda catalogar una labor en general como peligrosa o insalubre, ya que

esto depende sobre todo hoy en día dados los avances de la técnica de las medidas de seguridad que se adopten en las empresas".<sup>36</sup>

En el artículo 178 se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio, si se violara esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Según estos artículos, si se trabaja en estos días se pagará un salario doble por el servicio prestado independientemente del salario que le corresponda por ese día de descanso.

Con relación a los días de descanso obligatorio es de hacerse notar que el legislador rompió con su tónica inicial, pues para la jornada extraordinaria si prevee un doscientos por ciento más de salario, sin embargo para los primeros da el mismo tratamiento para los menores de 16 años que para los trabajadores adultos, es decir que se les pague exclusivamente al doble de su salario.

---

36 Trueba Urbina Alberto y otro, op. cit. p. 113.

En relación a lo anterior Euquerio Guerrero opina: "Aún cuando se advierte que el propósito del Legislador fué el de retringir el trabajo en tiempo extraordinario y en los días domingos o festivos, pueden afectar estas limitaciones a la contratación de los menores, pues si tratándose de adultos es factible, por las necesidades de trabajo, señalar un día a la semana y no el domingo como el de descanso, resulta que para los menores practicamente la sanción del salario triple se aplica indefectiblemente para el séptimo día, a pesar de que el menor pudiera tener su descanso en otro día de la semana o bien no será posible implantar esa modalidad que responde, basicamente a los requerimientos de trabajo".<sup>37</sup>

Continuando con las prohibiciones, el artículo 191 prohíbe el trabajo en los buques de los menores de 15 años y el de los menores de 18 en calidad de pañoleros y fogoneros.

Este artículo es claro reflejo del Convenio de la O. I. T. sobre la edad mínima en el trabajo marítimo ratificado por México.

Otra disposición que establece prohibiciones es la consagrada en el artículo 29 el cual prohíbe el trabajo de los menores de 18 años en

---

37 Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo Edit. Porrúa, México 1979 p. 37.

el extranjero, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas y trabajadores especializados.

Finalmente, en el artículo 372 fracción I se establece una prohibición a los menores de 16 años para formar parte de la Directiva de los Sindicatos, lo cual ratifica la mayoría de edad laboral que como ya hemos mencionado está considerada a partir de los 16 años.

### III.2.5 VACACIONES.

Según Cabanellas y Alcalá Zamora, desde el punto de vista laboral "las vacaciones anuales retribuidas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios".<sup>38</sup>

Respecto a la finalidad de las vacaciones, estos mismos autores opinan:

"En el aspecto físico, el descanso responde a un imperativo fisiológico, ya que para el ser humano es necesario interrumpir de vez en cuando sus actividades para reponer las energías consumidas en un trabajo anterior; en el orden cultural y de esparcimiento, la

---

<sup>38</sup> Cabanellas G. y otro. Op. cit. p. 107.

cesación periódica en el trabajo permite al trabajador el empleo de su inteligencia o el de sus sentimientos en obras recreativas o educativas".<sup>39</sup>

Sobre la importancia de las vacaciones García Oviedo sostiene: "Al Estado le interesa que su población no degenera, y para ello ha de evitar el desgaste que en todo organismo físico produce un régimen de trabajo sin reposo, tocándole velar por la raza, sustrayendo a sus miembros de todo lo que pueda debilitarla".<sup>40</sup>

Tal y como se desprende de los párrafos que anteceden, las vacaciones tienen que existir y sobre todo para los menores.

Nuestro legislador se preocupó por otorgar a los menores un periodo especial de vacaciones más amplio que el de los adultos y así quedó plasmado en el artículo 179, el cual establece que los menores de 16 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos 18 días laborales, lo cual concuerda de manera general con los criterios de los autores anteriormente señalados.

---

39 Ibidem, p. 108

40 Citado por Cabanellas, op. cit. p. 108.

### III.2.6 DESCANSO DOMINICAL.

Nuestra legislación vigente lo considera, siguiendo la recomendación plasmada en el artículo 427 del Tratado de Versalles, el cual prevee un descanso hebdomedario de 24 horas máximo.

El artículo 178 prohíbe el trabajo de los menores en los días domingos, sin embargo hay autores que difieren este criterio, pues consideran que el descanso podría ser cualquier otro día de la semana.<sup>41</sup>

En lo personal, consideramos que resulta acertada esta disposición, pues el día domingo es el día en que la mayoría de las personas descansan y se puede convivir con los demás familiares o amigos.

### III.2.7 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

El artículo 180 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es el que señala las obligaciones de los patronos que tengan a su servicio trabajadores menores de 16 años de edad.

---

41 Guerrero Euquerio, *op.cit.* p. 38.

"Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con la 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 Ley;

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

En relación a estas obligaciones del patrón de menores de 16 años Euquerio Guerrero comenta:

"Es incuestionable que desde un punto de vista teórico, resulta muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores;

pero debemos pensar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos patronos al observar estas situaciones traten, hasta donde sea posible, de no contratar menores y en un país como el nuestro, que presenta problemas de desempleo, aunque no sea con caracteres agudos será fácil encontrar adultos mayores de 16 a 18 años."<sup>42</sup>

"Muchas veces, inclusive, los jóvenes desean prestar sus servicios para obtener ingresos que les permitan continuar estudios en escuelas superiores y poder capacitarse"<sup>43</sup>

Discrepamos de la opinión de este autor, respecto a la no contratación del menor, pues la finalidad proteccionista de nuestra legislación laboral es justa. Hay otras opciones que más adelante se analizarán las cuales de darse en nuestro país, propiciarían el leal cumplimiento de todas estas disposiciones jurídicas, e impedirían que muchos niños busquen laborar antes de los 16 años.

---

42 Guerrero Esquerio, op. cit. p. 138.  
43 *Ibidem* p.38.

### III.2.8 INSPECCION DEL TRABAJO.

Como una solución al problema de falta de aplicación de las medidas protectoras del trabajo de los menores, se ha establecido la Inspección del Trabajo.

Dentro del título que en nuestra Ley reglamenta el trabajo de los menores, el artículo 173 establece la intervención de la Inspección del Trabajo, señalando que el trabajo de los mayores de 14 a 16 años de edad quedará bajo su protección y vigilancia.

El artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo establece que corresponde a las autoridades del trabajo vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.

Artículo 541. "Los Inspectores del trabajo tienen los derechos y obligaciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las que establezcan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene."

Asimismo, el Reglamento Interior de la Secretaría del trabajo y Previsión Social establece dentro de las funciones de la Inspección la de proteger el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, expidiendo las autorizaciones, certificados médicos, y de aptitud que la ley señala, vigilando de manera especial las condiciones en que presten sus servicios en las empresas.

De lo anterior, claramente advertimos que la función de la Inspección del Trabajo únicamente protege el trabajo de los niños de 14 a 16 años sujetos a una relación laboral, escapando del alcance de su protección los menores de esta edad que en ocasiones prestan servicios a un patrón, o que laboran por cuenta propia.

De ahí que consideremos conveniente algunas reformas al reglamento de Inspección, añadiendo dentro de sus funciones la de establecer una adecuada coordinación con la institución del sector Salud que presta asistencia social a estos menores trabajadores a fin de detectar a patrones clandestinos y en su caso aplicar con rigor las sanciones correspondientes.

Si bien es cierto que la ley en su artículo 542 fracción II, señala como obligación de los Inspectores la práctica de inspecciones extraordinarias cuando reciban alguna denuncia de violación a las

normas del trabajo, no es menos cierto que la coordinación de que estamos hablando no se encuentra prevista.

Dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social existe una Dirección General de Inspección, que deberá contar con el número de inspectores necesarios para el cumplimiento de sus funciones, los nombramientos los hará la Secretaría del Trabajo, según lo dispuesto por el artículo 545 de la Ley Laboral.

El artículo 546 señala los requisitos para poder ser inspector del trabajo:

I. Ser mexicano mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Haber terminado la educación secundaria.

III. No pertenecer a organizaciones de trabajadores o patrones.

IV. Demostrar suficientes conocimientos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

A este respecto y en relación concretamente con las fracciones II y IV del artículo precedente, consideramos que debieran ser pasantes o Licenciados en Derecho, quienes ejerzan esta función tan importante, pues una persona con estudios exclusivamente de secundaria, carece de los conocimientos técnicos y criterio jurídico necesario para el ejercicio de las funciones encomendadas por ley a los inspectores del trabajo.

Con relación a la forma en que actúan los patronos y sindicatos de grandes empresas cuando laboran menores de 14 a 18 años en ellas, tenemos la información que en el Seminario Regional Latinoamericano sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños que trabajan, presentó el representante de la Confederación de Trabajadores de México.

"En México como hemos manifestado debemos enfrentar la problemática que implica un país cuya población en su mayoría es joven, y cuyos desafíos principales radican en dar la debida y oportuna

atención a las necesidades que para su desarrollo físico o intelectual requiere nuestra niñez y juventud ante esa realidad que no es posible ignorar procuramos evitar el empleo de menores en la medida de lo posible y en los casos en que se está presentando dicho fenómeno, intentamos canalizarlo dentro de los causes legales, en el caso de las empresas que tienen relación laboral con la C.T.M. y que desean emplear menores a sus servicio, solicitando a tal efecto el apoyo de las autoridades del trabajo para que otorguen su autorización a los menores de 16 y mayores de 14 años para laborar, así como para que expidan los certificados médicos y de aptitud laboral necesarios, sin los cuales no pueden formar parte de los sindicatos afiliados a nuestra Confederación ni prestar sus servicios en alguna de las empresas o establecimientos con los que nos une una relación colectiva de trabajo. Al respecto en el año de 1990 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección Federal, con fundamento en los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo otorgó:

**408 autorizaciones a mayores de 14 y menores de 16 años**

**909 constancias a mayores de 16 años**

278 permisos provisionales a mayores de 14 años y por 15 a 60 días a menores de 16 años, cuando al realizarse exámenes de salud se detecta alguna deficiencia susceptible de subsanar."<sup>44</sup>

De lo anterior podemos afirmar que en el sector de la economía formal, pocos serían los casos en que se encontrarán a menores prestando sus servicios fuera de los lineamientos legales, no obstante y como es de todos conocido, la mayoría de las grandes empresas rehusan el ocupar a los menores por los requisitos adicionales que esto implica y considerando que la jornada de trabajo para ellos es menor.

Por lo que concluimos que pese a la gran importancia de la función de los Inspectores, como es de todos conocido, no se cumple con su verdadero objetivo, pues éstos más que procurar la aplicación correcta de la Ley, toleran su inaplicabilidad, sin considerar que de su adecuado funcionamiento dependerá la eficacia de la protección legal hacia los menores, porque tal como afirma el maestro Trueba Urbina "por lo que si ésta no procede con celo, astingencia y con la franca colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patronos, la protección resultará nugatoria".<sup>45</sup>

44 Arévalo Gallegos, Daniel Raúl. El trabajo infantil y la protección a los niños que trabajan, Seminario Regional Latinoamericano sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños que trabajan. Quito, Ecuador, Mayo 1991.

45 Trueba Urbina y otro. Op. Cit. p. 112.

### III.2.9 SANCIONES.

Con la finalidad de sancionar a los patrones que infrinjan las normas referentes al trabajo de los menores, el artículo 995 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que se impondrá una multa del equivalente de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo diario vigente en el lugar en que ocurra la infracción.

Como no es de dudarse, difícilmente puede darse la aplicación de este precepto, ya que los patrones a fin de eludir responsabilidades, evitan la contratación de menores de dieciséis años, y cuando lo hacen, generalmente es en forma clandestina y en lugares en que difícilmente pueden llegar a verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas, los Inspectores del Trabajo, a más de que el monto de la sanción resulta irrisorio y en todo caso su pago no afectaría en gran medida al patrón.

**III.3 LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO  
DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B"  
DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

Siguiendo con los lineamientos de la Ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, esta Ley también permite el trabajo de los menores a partir de los catorce años de edad.

Al igual que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Apartado "A" ésta establece en su artículo 13 la capacidad total de ejercicio en materia laboral para los mayores de 16 años de edad, señalando que éstos tendrán capacidad legal para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la propia ley.

El artículo 14 también establece que serán condiciones nulas aún cuando las señalen expresamente, aquéllas que estipulen, labores peligrosas, insalubres o nocturnas para los menores de 16 años.

Estas dos disposiciones son las únicas que se refieren concretamente al trabajo de los menores, sin embargo, de conformidad con el artículo 11 de la propia ley, en lo no previsto por ésta, se aplicará supletoriamente y en su orden, lo dispuesto en la Ley Federal

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes de orden común, la costumbre, el uso los principios generales de derecho y la equidad, de donde se infiere, que todo lo referente al trabajo de los menores es aplicable también a los que presten su trabajo al servicio del Estado.

### **III.4 CONSIDERACIONES REFERENTES AL TRABAJO SUBORDINADO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS DE EDAD Y DE LOS MENORES QUE LABORAN AUTONOMAMENTE**

Existen en nuestro país, otro grupo de menores trabajadores no contemplados dentro de nuestra legislación laboral, tales son los casos de los niños menores de 14 años, quienes a pesar de trabajar bajo las ordenes de un patrón en forma clandestina, éste pretende desconocer la relación laboral existente entre ellos so pretexto de la prohibición constitucional de la utilización del trabajo de los menores de 14 años.

El problema fundamental radica, en que por las condiciones de pobreza y marginación que sufre una gran cantidad de menores en nuestro país, se ven obligados a trabajar a temprana edad; aprovechándose de esta situación los patrones para pagarles salarios inferiores y no cumplirles con todas las prestaciones a que tendrían derecho conforme a la ley, pretender como se había mencionado con anterioridad una modificación Constitucional a la edad mínima de admisión al empleo constituiría una aberración y un retroceso histórico, por lo que debemos buscar otras alternativas para la solución de este problema.

#### III.4.1 TRABAJO DE LOS MENORES DE 14 AÑOS

Existen en nuestro país infinidad de niños menores de 14 años de edad, los cuales desempeñan labores subordinadas, es decir bajo las órdenes de un patrón, a los cuales éste pretende desconocer la relación laboral existente, basándose en la prohibición Constitucional del trabajo de los menores de 14 años.

No obstante la existencia de esta prohibición Constitucional, consideramos un absurdo el pretender negarles la condición de trabajadores a estos niños, cuando la realidad es otra, ya que al existir una relación de trabajo subordinado, necesariamente se producen consecuencias jurídico laborales y por tanto debe aplicarse la legislación.

A fin de reforzar esta idea, veamos lo que al respecto nos dice José Davalos:

"Debiendo entender por trabajo subordinado, la prestación de un servicio personal dentro de la facultad jurídica de mando del patrón y el correlativo deber jurídico de obediencia del trabajador, es decir es la actividad caracterizada por la limitación de la iniciativa del trabajador en el trabajo.

En el trabajo subordinado se presenta en forma clara la figura del patrón a quien el trabajador puede exigir todas las prestaciones legales que le correspondan conforme a Derecho".<sup>46</sup>

De lo que confirmamos, que aún cuando no exista contrato escrito y el patrón pretenda desconocer al trabajador por ser menor de 14 años de edad, éste no queda desprotegido y en un momento dado puede exigir en juicio todas las prestaciones devengadas y que no le fueron cubiertas durante el tiempo que laboró para ese patrón.

#### III.4.2 TRABAJO AUTÓNOMO.

El panorama en el cual se desenvuelve el trabajo de los menores no sujeto a una relación laboral resulta bastante deplorable, ya que como es del conocimiento general, el derecho mexicano del trabajo regula exclusivamente el trabajo subordinado, sin considerarse categorías sociales, filosóficas o económicas, ya que el trabajo para la legislación es un planteamiento jurídico.

Este tipo de trabajo autónomo, es decir por cuenta propia, sin patrón y sin salario a diferencia del regulado por la ley, se rige básicamente por la voluntad del menor que lo realiza, voluntad

---

46 Dávalos, José. Op. Cit. p. 24.

condicionada por la búsqueda de la subsistencia propia y en ocasiones de toda su familia.

Como se ha venido mencionando este tipo de trabajo no se encuentra regulado por nuestra legislación laboral, no obstante a nivel local, existe en el Distrito Federal, un reglamento de carácter administrativo llamado "Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal", el cual fué publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de julio de 1978 y actualmente continua vigente.

Este reglamento establece condiciones para el otorgamiento de licencias para trabajar ambulante y en el tema que nos ocupa destaca la fijación de edad mínima en 14 años de edad, la autorización de los padres o tutores así como saber leer y escribir. La falta de alguno de estos requisitos es dispensable, previa la realización de un análisis socioeconómico que se realice.

A este respecto consideramos anticonstitucional el reglamento aludido, pues al dispensar los requisitos arriba señalados, se contraviene lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, por lo que concluimos que tampoco constituye una opción de protección a los menores.

Otro aspecto que reviste mayor importancia en este reglamento es el relativo a la prestación de servicios médicos a través de las clínicas y hospitales del Departamento del Distrito Federal y el establecimiento de Centros de Adiestramiento para el trabajo.

Actualmente en nuestro país existe para los niños que laboran en la calle un programa de asistencia social, llevado a cabo por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia D.I.F., denominado " Programa de Ayuda a Menores en Situación Extraordinaria ", el cual será objeto de un posterior análisis.

## CAPITULO IV.

### **ORGANISMOS INSTITUCIONALES QUE DESARROLLAN ACTIVIDADES DE PROTECCION AL MENOR TRABAJADOR**

Tanto a nivel nacional como internacional, existen Instituciones las cuales tienen dentro de sus funciones, las de proporcionar beneficios de diversa índole a los trabajadores en general y dentro de éstos a los menores de una manera especial, ya sea proporcionándoles asistencia jurídica en el caso que la requieran, como apoyándolos a través de diversos programas con el objeto de evitar que laboren al margen de la ley, y que cuando laboren dentro de los lineamientos jurídicos, se cumplan con todas y cada una de las disposiciones protectoras que para ellos se encuentren establecidas en la Ley Federal del trabajo y no sean objeto de explotación por parte de los patrones.

En el ámbito nacional, corresponde al Sector Salud el brindar la asistencia social necesaria a fin de prevenir el trabajo de los niños, esto lo realiza a través del Organismo denominado Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia D. I. F.

A nivel internacional tenemos a la O.I.T. la cual a través de Convenios y Recomendaciones propone a los países miembros, la ratificación de éstos y como consecuencia los adopten en su legislación local.

#### **IV.I LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Las primeras manifestaciones de reglamentación protectora de los niños trabajadores a nivel internacional surgió en el año de 1897, durante el primer Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, reunidos en Zurich, Alemania.

Tiempo después, en la sesión plenaria de la Conferencia de la Paz, del 25 de enero de 1917, se designó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo con la finalidad de elaborar los proyectos que integrarían la parte XIII del Tratado de Versalles.

El artículo 23 del mencionado Tratado dispuso: "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los Convenios Internacionales existentes en la actualidad o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad:

a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño, en sus propios territorios así como en todos los países a que se extiendan sus

relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales." 47

Como consecuencia de lo establecido en el artículo anterior, se creó la Organización Internacional del Trabajo. En el preámbulo del texto original de la Constitución de la O.I.T., redactada en 1919, dentro de las condiciones de trabajo que resultaba imperioso mejorar, se mencionaban las relativas a la protección del trabajo de los niños y de los adolescentes.

Esto, como una respuesta a la enorme explotación de que eran objeto los trabajadores de los Estados Industriales.

La Organización Internacional del Trabajo, es una institución intergubernamental de la que forman parte más de 70 Estados miembros.

Representantes de los Gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores participan en su obra. Fundada en el año de 1919 ha quedado asociada a las Naciones Unidas desde el año de 1946, en calidad de organismo especializado.

---

47 Dávalos, José "El trabajo de los menores y de los jóvenes" en Obra Jurídica Mexicana, Procuraduría General de la República, 2ª Edición Vol. I, México 1987. p. 572.

Su misión consiste en promover la Justicia Social en el mundo. Con tal objeto reúne informaciones relativas a los problemas de trabajo, encargándose de la difusión de las mismas; establece normas internacionales y controla su aplicación en los distintos países. Ejerce igualmente actividades de carácter concreto y presta asistencia técnica para la realización de programas de desarrollo social y económico.

Los esfuerzos para proteger el trabajo de los menores quedaron plasmados en el artículo 41 de la Constitución de esta Organización, el cual estableció como una de sus más altas prioridades "La supresión del Trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico." <sup>48</sup>

Esta Organización se encuentra integrada por:

La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la Organización, que constituye en cierto modo un parlamento mundial en el que se discuten las cuestiones sociales. Cada Estado miembro se hace representar en las reuniones anuales de la Conferencia por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Cada uno de dichos delegados participa

---

48 Dávalos, José op. cit. p. 573.

en los debates y vota con absoluta independencia, lo que hace que todas las partes interesadas puedan exponer ampliamente sus puntos de vista.

El Consejo de Administración compuesto por 16 representantes de los gobiernos, 8 representantes de los empleadores y 8 de los trabajadores, el cual ejerce las funciones de Órgano Ejecutivo.

La Oficina Internacional del Trabajo, secretaria de la Institución, que reúne y estudia la documentación que recibe de todo el mundo y edita numerosas publicaciones. El personal de la Oficina se compone de expertos de diversas nacionalidades cuyos conocimientos y experiencia pueden ser utilizados por todos los Estados miembros de la Organización. La Oficina cuenta con agencias y corresponsales en numerosos países.

Las normas internacionales adoptadas por la Conferencia en materia de Trabajo revisten la forma de tratados internacionales llamados Convenios, y Recomendaciones. Los textos de tales instrumentos se basan en estudios previos sobre la situación que prevalece en los diversos países, así como en amplias discusiones en el seno de la Conferencia. Para la adopción de tales instrumentos se requiere una mayoría de dos tercios, de manera que representan un

término medio de las medidas que consideran aceptables los sectores interesados de todos los países. Las decisiones de la Conferencia no tienen por sí mismas, fuerza de ley, sin embargo los gobiernos tienen la obligación de someter los textos adoptados por la Conferencia al poder legislativo de cada Estado.

Cuando la autoridad competente de un país aprueba un convenio, el gobierno de ese país está obligado a aplicar en su legislación las disposiciones del mismo.

#### IV.1.1 FUNCIONES DE LA O. I. T.

En cuanto a las actividades de carácter concreto, la O. I. T. pone a disposición de los gobiernos, asesoría de expertos y asistencia técnica en cuestiones relacionadas con la política social y del trabajo. Con este objeto se han establecido en diversas partes del mundo centros de acción destinados a prestar ayuda a los gobiernos para la solución de problemas tales como la organización de servicios del empleo, el desarrollo de medios de formación de trabajadores y la organización de las migraciones. La O. I. T. participa en la realización del programa ampliado de asistencia técnica de las Naciones Unidas.

La labor de la O. I. T. comprende asimismo la organización de conferencias regionales; de reuniones de comisiones de industria, llamadas a discutir en el plano internacional los problemas específicos de determinadas industrias, y de numerosas reuniones técnicas de carácter especial.

Todas las actividades se hallan estrechamente coordinadas para que esta Organización pueda cumplir la misión que le ha sido encomendada; servir la causa de la justicia social y de la paz.

#### IV.1.2 CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NUESTRO PAIS.

La protección del Trabajo de los menores por parte de esta Organización Internacional del Trabajo, la encontramos distribuida en 18 Convenios y diversas Recomendaciones de los cuales México ha ratificado 6.<sup>49</sup>

1.- Convenio N° 16 relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, adoptado por la O. I. T. en el año de 1921 y ratificado por nuestro país en el año de 1938.

---

49 Convenios de la O.I.T. ratificados por México, Guía del Trabajo y Previsión Social." México 1984, p. 92.

En este convenio se establece principalmente la prohibición a los menores de 18 años para que sean empleados a bordo de los buques, a menos de que sólo estén empleados los miembros de una sola familia, en cuyo caso, si podrían trabajar pero previamente se tendrá que presentar un certificado médico en el que se pruebe su aptitud para dicho trabajo firmado por el médico reconocido por la autoridad competente.

2.- Convenio N° 58 por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo, adoptado por la O.I.T. en octubre de 1936, ratificado por México en 1953.

Este convenio establece una edad mínima de quince años con la misma excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una familia.

También establece otra excepción al permitir a los niños de 14 años ser empleados cuando una autoridad apropiada designada por la legislación nacional lo autorice después de cerciorarse que el empleo es conveniente para el menor.

Otra excepción se prevee para el caso de buques escuelas.

Asimismo se prevee que el patrón o capitán del barco deba llevar un registro de inscripción o una lista de tripulación en donde se mencionen las personas menores de 16 años que trabajen a bordo, indicándose su fecha de nacimiento.

3.- Convenio N° 90 relativo al trabajo nocturno de los menores en la Industria, adoptado por la O.I.T. en el año de 1948, ratificado por México en junio de 1957.

Este Convenio en su primer artículo define que son empresas industriales, y establece que la autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, la agricultura y el comercio.

En el último párrafo, señala la posibilidad de que la legislación de cada Estado podría exceptuar la aplicación de este Convenio, tratándose de empresas familiares.

El artículo 2º define a la noche como un período de doce horas consecutivas por lo menos y que para el efecto del trabajo de los menores de dieciséis años, este período comprende el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El siguiente artículo establece la prohibición del trabajo nocturno de los menores de 16 años.

Para los mayores de 16 y menores de 18 años, destaca la autorización de la autoridad competente para la utilización del trabajo de estos menores para efectos de aprendizaje y formación profesional.

Asimismo establece la posibilidad para la autoridad competente de poder suspender esta prohibición de trabajo nocturno para los menores que tengan de 16 a 18 años de edad, ya sea de manera general o en los casos en que así lo exija el interés nacional.

También prevee que para los que tengan horario nocturno debe considerarse un periodo de descanso de 13 horas entre 2 periodos de trabajo.

4.- Convenio N° 112 relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores adoptado por la O.I.T. en junio de 1959 ratificado por nuestro país en agosto de 1962.

Este Convenio se refiere al trabajo desempeñado en embarcaciones que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

En su artículo 2º se establece:

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

2. "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:

a) no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal;

b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela;

c) no tengan como objeto ningún beneficio comercial."

3.- Además la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle."

Finalmente prohíbe tajantemente el empleo de los menores de 18 años en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

5.- Convenio N° 123 relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en minas, adoptado por la O.I.T. en junio de 1965 y ratificado por México en agosto de 1969.

Este Convenio especifica que los países miembros de la O.I.T. que lo ratifiquen deberán establecer la prohibición de este trabajo para los menores de 16 años en su legislación local.

6.- Convenio N° 124 relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en minas, adoptado por la O.I.T. en 1965, ratificado en México en agosto de 1969.

Este convenio establece que los menores de 21 años para poder desempeñarlo requerirán de presentar certificado médico que los acredite con aptitud para ello, debiendo realizarse este examen periódicamente, es decir a intervalos que no excedan de un año.

De acuerdo con los preceptos de nuestro artículo 133 Constitucional, y 6° de la Ley Federal del Trabajo vigente, estos

convenios forman parte integrante de nuestra legislación social vigente, pues han sido aprobados por el Senado de la República, no se oponen a nuestra Carta Magna y otorgan beneficios a los trabajadores.

Después de haber analizado los Convenios que en el tema que nos ocupa, han sido ratificados por nuestro país, nos damos cuenta que son valiosos y constituyen una verdadera protección hacia los menores trabajadores, por lo que consideramos adecuada la idea que al respecto nos da José Dávalos "...la situación del trabajo de los menores no constituye un problema de desprotección legal; se trata más bien de la falta de aplicación de las normas; las que existen son buenas, generosas, pero han pasado a ser un bello poema que necesita hacerse realidad en la vida del pueblo." <sup>50</sup>

---

50 Dávalos, José op. cit. p. 575.

## **IV.2 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se encuentra contemplada en el Capítulo de Autoridades del trabajo y Servicios Sociales y tiene como funciones principales las de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, proponer soluciones a los conflictos que se presenten mediante la realización de Convenios amistosos así como interponer todos los recursos e instancias necesarias para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Con relación al trabajo de los menores de 16 años, concretamente el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo dispone que para el caso de que éstos no se encuentren asesorados en juicio, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo intervendrá, designándoles un representante a fin de que no queden en estado de indefensión.

Como es de apreciarse, la Ley no precisa más funciones para este organismo, tratándose de los menores, no obstante consideramos que la intervención de la Procuraduría es valiosa, ya que generalmente los menores envueltos en conflictos laborales, carecen de conocimientos y experiencia para defender sus intereses por sí mismos y sin este apoyo, serían objeto de mayores abusos por parte de los patrones.

A mayor abundamiento, este Organismo es el encargado de auxiliar a todos los trabajadores sujetos a una relación laboral que requieran de su apoyo en los conflictos que se presenten.

### **IV.3 SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA**

El marco jurídico bajo el cual se desenvuelve el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, D. I. F., lo encontramos primeramente en el artículo 4 Constitucional, la Ley General de Salud en su artículo 172, luego en la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, la cual en su Capítulo II, refiere la naturaleza jurídica y atribuciones de este Organismo conceptuándolo como un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios y que tiene como objetivos, la promoción de la asistencia social, la prestación de servicios en ese campo, la promoción de la interrelación sistemática de acciones que en la materia lleven a cabo las Instituciones Públicas, etc.

Dentro de las funciones de asistencia social a desarrollar por el D. I. F. relativas al tema principal de este trabajo, tenemos un programa tendiente a brindar apoyo al grupo de menores trabajadores que laboran en forma autónoma fuera de la protección de la legislación laboral y a todos aquellos que se encuentran en riesgo de hacerlo por las diferentes situaciones que viven.

Este programa, maneja la problemática del trabajo desde otro punto de vista, es decir, el de la asistencia social, y que por ley corresponde su responsabilidad como Institución rectora en materia de Asistencia Social, al D. I. F.

Institucionalmente, la atención a este grupo de población, se proporciona en el marco del programa denominado "MENORES EN SITUACION EXTRAORDINARIA", el cuál tiene un caracter preventivo, es decir, que se lleva a cabo con la finalidad de persuadir a los niños y a sus familiares de los estragos que puede ocasionarles en todos los aspectos, el hecho de ingresar a muy temprana edad y al margen de toda protección legal a un empleo, proponiéndoles a la vez, algún otro tipo de opciones de capacitación a nivel familiar, etc.

Para el estudio y realización de sus funciones, el programa M.E.S.E., divide a los menores en cuatro grupos que son: <sup>51</sup>

a) Menores en riesgo, que son todos aquéllos, que por pertenecer a familias con situación socioeconómica precaria, corren el riesgo de ser expulsados del seno familiar.

---

51 Iglesias Ortíz, Manuel. Papel de la Asistencia Social. Una experiencia Mexicana. Seminario Regional Latino Americano sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños que trabajan. Quito, Ecuador. Mayo 1991., p. 9-10.

b) Menores en la calle, que son aquéllos niños que desempeñan actividades de subempleo, en forma autónoma para contribuir económicamente al gasto familiar y que aún no han roto los lazos con su familia.

c) Menores de la calle, se trata de aquellos niños que se han separado totalmente de su núcleo familiar, la calle es su medio de vida y en ella realizan actividades de subempleo para subsistir.

d) Menores infractores, que son los niños que llevan a cabo actividades antisociales, las cuales se encuentran penadas por la ley, no obstante, por ser menores de edad, se les tipifica no como delincuentes sino como infractores.

Para llevar a cabo este Programa, el D.I.F. ha establecido tres vertientes de trabajo.

La Primera: Atención a niños callejeros, que son aquéllos menores que han tomado la calle como habitat, que realizan actividades económicas en el sector informal de la economía, que no necesariamente son menores abandonados, sino que un porcentaje importante de ellos mantiene vínculos familiares.

La Segunda: Prevención en zonas expulsoras, aborda el problema donde se genera y las actividades están dirigidas a los menores en riesgo, las familias y la comunidad de donde proceden los menores que se encuentran en la calle, en esta vertiente se trabaja con los menores, padres de familia y maestros.

La Tercera: Atención a los menores en Consejos Tutelares, está dirigida a proporcionar apoyo a los menores infractores, que estaban o no participando en el programa M.E.S.E., con el objeto de proporcionarles opciones que propicien su rehabilitación social y su integración a una vida digna.

Como se ha venido mencionando, el objetivo de este programa, es prevenir la expulsión de menores de su grupo familiar, así como promover cambios en las condiciones del niño callejero, con el propósito de propiciar su adecuada integración a la sociedad.

El personal que labora en el desenvolvimiento de este programa, se encuentra integrado por un grupo interdisciplinario de profesionistas de diversas áreas como son; trabajadores sociales, psicólogos, sociólogos, antropólogos, abogados, maestros y médicos entre otros.

Los niños considerados dentro de la primera vertiente, es decir a los niños callejeros, son atendidos por una comisión que funge como "Educadores de calle", que se dedican a captar a los menores para posteriormente canalizarlos a la Casa Club, donde otro equipo de profesionistas desarrolla con los menores actividades recreativas, deportivas de capacitación y orientación psicológica.

Para atender la segunda vertiente, un grupo de psicólogos y trabajadores sociales se abocan al trato con la familia realizando una serie de entrevistas domiciliarias con la finalidad de ahondar más en la problemática que provoca la expulsión del menor a la calle.

La Tercera vertiente va encaminada a la atención de los menores infractores que trabajando en la vía pública, se vieron expuestos a ejecutar conductas antisociales y se encuentran dentro del Consejo Tutelar para Menores.

Es aquí donde la tercera vertiente realiza su función en coordinación con dicha institución, dando un seguimiento a casos de esta naturaleza a fin de reintegrarlos a la Sociedad.

Este programa fué creado en el año de 1987, y es a partir de entonces cuando se ha venido realizando un esfuerzo para cumplir con

todos los aspectos en él contemplados, no obstante la eficacia que este programa emana, consideramos que no abarca todos los aspectos que debiera, ya que efectivamente es un programa de prevención, pero que deja a un lado los problemas laborales ya existentes por considerarlos fuera de su ámbito de acción, por lo que es la Secretaría del trabajo y Previsión Social quien debe hacer frente dentro del marco de sus atribuciones y en coordinación con el D.I.F. al problema de los niños menores de 14 años que realizan un trabajo subordinado y son objeto de explotación por parte de los patrones o familiares que ejercen sobre ellos esa categoría .

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

- 1.- En México, así como en otros países subdesarrollados, una gran cantidad de niños se ven compelidos a renunciar a las actividades propias de sus edad, por la angustiosa necesidad de trabajar para poder vivir. El trabajo de los menores es un fenomeno social de enormes dimensiones, que es motivado principalmente por la miseria y migración, produciéndose en razón inversa al grado de desarrollo de un país.

Este trabajo cuando es desarrollado en forma irreflexiva, impide el logro de una verdadera capacitación que procure al menor la posibilidad de encontrar un buen empleo y una adecuada promoción social al futuro.

Asimismo el trabajo de los niños puede llegar a producir diversas enfermedades y deformaciones, evitando frecuentemente un desarrollo físico adecuado.

Además el trabajo infantil unido a otras circunstancias de extrema miseria, la explotación y el temor hacia los padres, evita un desarrollo normal de la mente del menor, provocando una

madurez precoz que impedirá que el niño tenga un mínimo de felicidad y un desarrollo intelectual adecuado.

- 2.- Los esfuerzos por abolir el trabajo infantil en nuestro país han sido muchos, tan es así que la legislación laboral protege a los menores de 14 a 18 años de edad en forma integral; no obstante haciendo un exámen superficial de la realidad contemplamos a infinidad de niños orillados a trabajar por su difícil situación económica al margen de toda protección legal, convirtiéndose en víctimas y cómplices silenciosos de un patrón.
- 3.- La vigilancia de la aplicación de las normas del trabajo está a cargo de la Inspección del trabajo, pero esta vigilancia no es al cien por ciento efectiva, en primer término por la poca preparación académica de quienes la realizan ya que actualmente para ser inspector del trabajo únicamente se exige tener la educación secundaria concluida.

A este respecto proponemos que se modifique la fracción II del artículo 546 de la Ley Federal del trabajo, debiendo quedar como sigue:

**Artículo 546.** Para ser inspector del trabajo se requiere:

I.- ...

II.- Ser pasante o titulado de la Licenciatura en Derecho.

III.- ...

IV.- ....

V.- .....

Esta proposición atendiendo a que consideramos que para llevar a cabo una función tan importante como la de vigilar la aplicación de una ley, necesariamente deben tenerse conocimientos sólidos no solo de la legislación laboral sino una visión jurídica integral para poder desarrollar la función de vigilancia eficazmente.

- 4.- Las atribuciones otorgadas en la Ley federal del trabajo y en su reglamento a los Inspectores del Trabajo relacionadas con las normas protectoras del trabajo de los menores, son muy concretas, ya que por una parte el artículo 541 en su fracción I establece, vigilar el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores y el reglamento señala la de proteger el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, expidiendo las autorizaciones, certificados médicos y de aptitud que la ley señala, vigilando de manera especial las condiciones en que presten sus servicios en las empresas.

A este respecto, y con la finalidad de otorgar mayor protección hacia los menores trabajadores proponemos que se anexe un párrafo más a la fracción I del artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo en la que se establezca:

Artículo 540 La Inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo.

Tratándose de la vigilancia del cumplimiento de reglamentación relativa al trabajo de los menores deberá establecerse una adecuada coordinación con las dependencias del Sector Salud encargadas de prestar Asistencia Social a los menores que laboran al margen de la ley con la finalidad de verificar su aplicación y en su caso aplicar las sanciones correspondientes.

- 5.- La sanción a imponer a los patrones que infrinjan las normas protectoras del trabajo de los menores de conformidad con el artículo 995 de la Ley Laboral resulta irrisoria ya que puede ser impuesta a criterio de la autoridad de 3 a 155 veces el monto del salario mínimo diario vigente.

A fin de imponer una sanción más acorde a la magnitud de la infracción, proponemos; que la multa sea de 200 a 1000 veces el

salario mínimo y como medida de profilaxis laboral, que su monto se destine en partes iguales al menor trabajador y la otra parte como aportación a la Institución que presta Asistencia Social a los menores trabajadores.

- 6.- El menor trabajador, reconocido y autorizado por la Ley, no cuenta con una reglamentación específica que le permita capacitarse técnicamente, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 180 fracción III, y IV establece que "Los patrones que tengan a sus servicio menores de dieciséis años están obligados a "distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y a proporcionarles capacitación y adiestramiento." Esto en la práctica resulta casi irrealizable, por las mismas presiones que obligan al menor a trabajar, de ahí que en muy raras ocasiones el individuo que ingresó como menor al mercado de trabajo llegue a ser un adulto capacitado, pues en general al menor se le ocupa en labores de diversa índole, y por su horario queda alejado de cualquier posibilidad de adiestramiento, y al no recibir directamente de la empresa atención para su superación profesional, se limita su posibilidad de desarrollo, pues aún cuando la capacitación y adiestramiento se encuentra prevista en la Ley, en ningún artículo se establece la obligación patronal de

proporcionarla directamente dentro de la misma empresa a los menores trabajadores.

Por lo que se propone se regule la obligatoriedad de otorgar una capacitación sistemática dentro de la empresa, sin que esto deba considerarse como aprendizaje.

- 7.- Hay menores que escapan totalmente a la protección de la Ley. Hay quienes aunque realizan un trabajo, no lo hacen como sujetos de una relación laboral en dónde se reúnan los elementos básicos de la misma, es decir, la subordinación y el pago de un salario.

Aunque el derecho del trabajo no proteja a estos menores, no por este hecho los podemos dejar indefensos, carentes de ayuda y de expectativas. Para protegerlos existe en nuestro país una institución denominada Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, la cual lleva a cabo un programa denominado "Menores en situación Extraordinaria", el cual es por demás eficiente, pero carece de relación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a este efecto se propone que dentro de las funciones de esta Institución y de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del estatuto Orgánico que lo rige,

fracción VII, se añade que con la finalidad de darle una mayor eficacia a los programas de asistencia social a los menores en estado de abandono, se ponga en conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los casos de que tengan conocimiento donde se encuentren involucrados menores trabajadores a fin de que investigue y en su caso se levante el acta de inspección correspondiente, para sancionar al patrón en caso que corresponda.

- 8.- Finalmente debe quedar establecido que nuestro gobierno tiene que cambiar su política económica, y toda la sociedad su actitud ante el problema pues mientras que ésto no suceda, el menor tendrá que trabajar para completar el gasto familiar. No fueron los niños los que provocaron la crisis que estamos padeciendo y sin embargo son los que más están sufriendo. Debemos tener presente que el trabajo de los menores no solo es problema de nuestros dirigentes, es un problema de conciencia y de trabajo al que todos los mexicanos tenemos que responder.

## BIBLIOGRAFIA

- Arévalo Gallegos, Daniel Raúl. El trabajo infantil y la protección a los niños que trabajan. Seminario Regional Latinoamericano sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños que trabajan. Quito, Ecuador. Mayo 1991.
- Cabanellas Guillermo y Luis Alcalá Zamora, "Tratado de Política Laboral y Social" Edit. Heliasta Tercera Edición Tomo II Argentina 1982.
- Cabanellas Guillermo "Introducción al Derecho Laboral" Tomo I, Edit. Libreros, Edición Unica, Buenos Aires, Argentina, 1960.
- Cabanellas Guillermo, "El Derecho del Trabajo y sus Contratos" Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1945.
- Carbonier Jean, "Sociología Jurídica" Edit. Tecnos, Madrid 1977.

- Carpizo Jorge, "La Constitución Mexicana de 1917" UNAM, Coordinación de Humanidades, México 1973.
- Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero" Derecho Sustantivo. Sexta Edición. Fuentes Impresores S:A; México 1973.
- "Convenios de la O.I.T. ratificados por México" Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1984.
- "Convenios de la O.I.T. ratificados por México" Guía del Trabajo y Previsión Social." México 1984.
- Cueva Marlo de la: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 4ª ed., edit. Porrúa, México, 1977.
- Dávalos José V. "Memorias sobre el Primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor" México, 1973 Tomo II.

- Davalos, José "El trabajo de los menores y de los jóvenes" en Obra Jurídica Mexicana, Procuraduría General de la República, 2ª Edición Vol. I, México 1987.
- De Buen, Nestor: "Derecho del Trabajo", edit. Porrúa, 2ª ed., 1977, México, t. I.
- Diario Oficial de la Federación, México, 21 de noviembre de 1962.
- Diario Oficial de la Federación, México 31 de diciembre 1974.
- Gomez Granillo, Moises. Breve Historia de las Doctrinas económicas. Sexta edición. Editorial Esfinge, México 1976.
- Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, México 1979.
- Herrerías, Armando. Fundamentos para la Historia del pensamiento Económico. Segunda edición. Editorial Itmusa. México 1980.

- Iglesias Ortiz, Manuel. Papel de la Asistencia Social. Una experiencia Mexicana. Seminario Regional Latino Americano sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños que trabajan. Quito, Ecuador. Mayo 1991.
- Leon Portilla, Miguel y otros. Historia Documental de México. U.N.A.M. México, 1984.
- Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1937.
- Mendielevich, Elías. El Trabajo de los niños. Primera edición. Editorial de la organización internacional del trabajo. Ginebra Suiza. 1982.
- Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Precolonial, en la Enciclopedia Ilustrada Mexicana. Número 7. Editorial Porrúa. México 1937.
- Silva Herzog Jesús: Antología del Pensamiento Económico. México, Fondo de Cultura Económica, 1978.

- Suarez Gonzalez Fernando "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo". Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1967.
  
- Villey Michel "Compendio de Filosofía del Derecho" Edit. Universidad de Pamplona, España, 1979.
  
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Ley Federal del Trabajo, 69 Edición, Editorial Porrúa, México 1992.
  
- Zavala Silvio V.: "Estudios Indianos" Edic. El Colegio Nacional, 1948.