



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

223
25j

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN

LA NECESIDAD DE LA ELABORACIÓN DE UNA
LEGISLACIÓN RELATIVA A LOS MENORES
TRABAJADORES.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
JOSÉ FIDEL. LEMUS VÁZQUEZ

FALLA DE ORIGEN

Sn. Juan de Aragón, Edo. de MÉX.

OCTUBRE DE 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

JURADO

PRESIDENTE: Lic. Martha Rodríguez Ortíz

VOCAL: Lic. Miguel Angel Ramírez Salazar

SECRETARIO: Lic. Silverio Nochebuena Tello

SUPLENTE: Lic. Alejandro Pérez Nuñez

SUPLENTE: Lic. Ma. Guadalupe Ruíz Rivas

SUSTENTANTE

JOSÉ FIDEL LEMUS VÁZQUEZ

ASESOR:

LIC. MIGUEL ANGEL RAMÍREZ SALAZAR

A MIS QUERIDO PADRES

Deseos, ilusiones, esperanzas son los cimientos de un sueño que a veces no se realiza o simplemente se derrumba, pero cuando se le agrega voluntad y perseverancia ... con eterna gratitud y cariño por la fe y la confianza depositada.

Quien con su apoyo, amor y comprensión, contribuyó a la realización de mis estudios.

A MIS HERMANOS (AS)

Para que el presente trabajo sea un ejemplo a seguir para ellos.

Por que siempre han estado conmigo, por sus consejos y enseñanzas, gracias, por su ayuda a mi formación.

A MIS TIOS Y TIAS

Con afecto y cariño. Gracias por su apoyo.

AL ASESOR DEL PRESENTE TRABAJO

Lic. Miguel Angel Ramirez Salazar, bajo cuya dirección fue elaborado el mismo, como prueba de agradecimiento.

A todos aquellos niños que saltan a las calles, como medio de supervivencia, con su carita sucia y ojos tristes, nos piden un mundo más justo para ellos, el México de hoy y del mañana.



LA NECESIDAD DE LA ELABORACIÓN DE UNA
LEGISLACIÓN RELATIVA A LOS MENORES
TRABAJADORES.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

A. En La Colonia.....	5
B. México Independiente.....	9
C. Antes de la Revolución de 1910.....	12
D. Después de la Revolución de 1910 hasta la Ley de 1931.....	13

CAPÍTULO II. LEGISLACIÓN ACTUAL SOBRE EL TRABAJO DEL MENOR

A. El Artículo 123 Constitucional.....	18
B. La Organización Internacional del Trabajo.....	23
1. Organización y Funcionamiento.....	23
a. La Conferencia Internacional del Trabajo.....	23
b. El Consejo de Administración.....	24
c. La Oficina Internacional del Trabajo.....	24
2. Convenios.....	25
3. Recomendaciones.....	26
4. Convenios Ratificados en México.....	27
C. La Ley Federal del Trabajo.....	31
1. La Relación Laboral, Edad Mínima y su Nulidad.....	32
a. La Relación Laboral.....	32
b. La Nulidad de la Relación Laboral.....	34
c. Edad Mínima.....	36
2. Las Condiciones de Trabajo.....	38
a. Jornadas de Trabajo.....	39
b. Vacaciones.....	40
c. Descanso.....	41
d. Salario.....	41
e. Prohibiciones.....	42

f. Derechos y Obligaciones.....	45
1) Del Patrón.....	46
2) Del Trabajador.....	47

CAPÍTULO III. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES

A. Contrato de Aprendizaje.....	49
1. Definición.....	49
2. Naturaleza Jurídica.....	50
3. Elementos.....	54
a. Elementos Personales.....	54
b. Elementos Formales.....	56
4. La Regulación en la Ley Federal del Trabajo.....	58

B. Los Menores Trabajadores Denominados Cerillos.....	62
---	----

C. La Necesidad de Proteger Legalmente a los Menores Trabajadores.....	64
--	----

CONCLUSIONES.....	69
-------------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	72
-------------------	----

INTRODUCCIÓN.

INTRODUCCIÓN

Aunque el trabajo infantil, en el sentido clásico de explotación en gran escala de los niños marginados en las fábricas y minas originando principalmente por la revolución industrial en el siglo XIX pertenece al pasado, la actividad laboral durante la infancia sigue siendo un fenómeno difundido y persistente.

El hombre en su secuencia de vida pasa por diversas etapas que biológicamente se pueden dividir en infancia, juventud, edad adulta y senectud, cada uno de estos tiene características propias que tienden a desarrollar actividades a lograr su supervivencia y considerando que al hombre como ser de protección al inicio y al final de su vida, porque a la medida que ingresa a la madurez se propone autosuficiente.

El hombre para obtener los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades se ve en la penosa necesidad de trabajar en ocasiones desde muy temprana edad y como consecuencia carece de los mínimos conocimientos y experiencia en una profesión o arte; según el Censo Nacional de Población por lo menos la mitad de la población son menores de dieciséis años, que por la situación económica que atraviesa México, muchos de estos niños se ven obligados a salir a las calles inspirados en un instinto de supervivencia, ya que la necesidad de trabajar crece incesantemente en cambio las oportunidades de trabajo cada vez son menos, al igual que el número de personas altamente preparadas, propagándose de esta forma el desempleo.

No podemos negar en México existe reglamentación de los menores, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, pero sólo es necesario salir a las calles para observar que son una gran cantidad de niños, menores de catorce años que trabajan sea en forma independiente o subordinada, para establecer que nuestra Legislación son letra muerta, nuestros Legisladores deberán adecuar el derecho a los hechos, porque este problema no sólo hay que atribuirlo a la urbanización, la industrialización, la migración, la explosión demográfica u otras causas, no podemos negar que el espíritu de las Leyes Laborales es fundamentalmente protector a las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la prestación de un servicio,

haciendo énfasis de acuerdo a las características de edad y sexo, de ahí que los menores y mujeres se regularan en atención a normas específicas lo relativo al Trabajo de los menores la cual esta motivada por el interés que reviste para cualquier ciudadano en el futuro de su país y no se puede negar que este depende en gran parte en la atención de estos aspectos, especialmente en la Educación y Capacitación para el Trabajo de un Menor de Edad y enfrentar como el adulto a la vida cotidiana, y si éste carece de madurez y seguridad en si mismo.

El panorama del trabajo del menor desgraciadamente en la realidad no esta sujeto a un Marco Legal, puesto que las necesidades económicas estan por encima de cualquier persona, orillando a los menores a ingresar a las actividades remuneradas, inclusive para menores de catorce años haciendo más difícil su regulación de la Ley y así carecer de protección.

Esta situación agrava al país al considerar a la población menor de dieciocho años en su oportunidad de incorporarse al movimiento laboral, sacrificando su educación y el aprender un conocimiento técnico que le permita a futuro formar parte de la población económicamente activa del país.

Nuestros Legisladores tendrán la obligación de elaborar una Ley laboral relativa a los menores trabajadores y ampliar y profundizar sin perder su espíritu de protección y se eliminen hasta donde sea posible las limitantes y barreras que se establecen al trabajo mismo y como consecuencia sea más efectiva proyectandose sistemas de aprendizaje efectivo dentro del trabajo.

México necesita gente joven y eficiente, preparada para un mundo donde la vida cada día esta más difícil siendo que los niños dejan de serlo y se convierten en adultos prematuros, produciendo una adultización anticipada originando enfermedades y deformaciones evitando frecuentemente un desarrollo físico adecuado.

En el presente trabajo de investigación se estudia en su Capitulo primero, todas las reglamentaciones a favor del menor en las épocas que van desde la colonia, México

independiente, antes y después de la revolución de 1910, surgen figuras que derivan una explotación masiva del trabajador, pero con la promulgación de Leyes, Ordenanzas y Cédulas que tienden a reglamentar el trabajo en general y en cuanto a los menores se reglamenta su edad y capacidad para su trabajo y algunas prohibiciones. Para entonces se establece propiamente el Contrato de Aprendizaje, que no se aprovecho esta figura jurídica, en los primeros años de la Independencia no mejoró la situación del menor trabajador, nuestros libertadores trataron de mejorar se regulación, pero la situación del país en aquellos momentos no permitieron una verdadera justicia, en la mitad del siglo XIX cuando ya se habia consumado la independencia surgieron hombres con ideales liberales que tienden a proteger el trabajo del menor reglamentandose propiamente en una ley, estableciendo las condiciones del desempeño del trabajo del menor, y es así como surge la primera Ley Federal del Trabajo en 1931.

En el capítulo segundo se establecen los ordenamientos que tienden a proteger el trabajo del menor, con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en artículo 123 establece los derechos mínimos de los trabajadores, ya propiamente en las fracciones II, III y XI protegen al menor, la Organización Internacional del Trabajo a través de sus Convenios y Recomendaciones regula el trabajo del menor mundialmente, así mismo, la Ley Federal del Trabajo creada por decreto Presidencial en 1931, reformada y adicionada en varias ocasiones remarca en forma extensiva en cuanto a las normas reguladoras del trabajo del menor estableciendose derechos y obligaciones, prohibiciones, jornada, jornada extraordinaria, edad mínima, nulidad de la relación laboral y las condiciones de trabajo.

En el capítulo tercero se estudia la figura jurídica del contrato de aprendizaje que fue la forma más antigua de la relación de trabajo y es a partir que comienza un oficio impartido por un maestro bajo ciertas condiciones, en nuestra legislación vigente no se reglamenta propiamente como contrato de aprendizaje sin más bien se reglamenta el contrato de trabajo.

En cuanto a la metodología que se emplea en la investigación se hace uso de los métodos de deducción y el análisis sobre los contenidos de las fuentes de información, en cuanto a la técnica, se hace uso del trabajo de investigación documental y de campo.

CAPÍTULO I.
ANTECEDENTES

A. En La Colonia	5
B. México Independiente.....	9
C. Antes de La Revolución de 1910	12
D. Después de La Revolución de 1910 hasta la Ley de 1931	13

A. EN LA COLONIA

Después de la conquista, surgieron la encomienda y los repartimientos, figuras mediante las cuales los indígenas sufrieron la más grande explotación, muchos españoles de aquella época no consideraban a los indígenas como seres humanos, pero entre los colonizadores hispanos hubo algunos misioneros que en base a sus principios cristianos combatieron esta situación de explotación, podemos mencionar a Fray Bartolomé de las Casas y Fray Antonio de Montesinos.

Causó gran cuestionamiento, que provocó una serie de discusiones en las que intervinieron juristas, teólogos y filósofos, reunidos previamente por los Reyes Católicos Fernando e Isabel, que realmente estaban preocupados por la situación de los indígenas.

Como consecuencia de esta discusión nace un sentido de protección hacia los nativos y surgen las primeras leyes de carácter laboral expedidas por la colonia "Las Leyes de Burgos" que reglamentaron el trabajo de los indígenas, pero no el de los menores.

Respecto al sentido proteccionista de los españoles hacia los indígenas nos dice Guillermo Cabanellas: "España hizo todo lo posible, por medio de leyes, reales cédulas y ordenanzas, para remediar los abusos y proteger a los indígenas, pero esta protección a juicio de algunos autores no tuvo eficacia, pues sus disposiciones no se cumplieron".¹

Después de las Leyes de Burgos de 1512 surgen una serie de ordenanzas que tienen por objeto reglamentar el trabajo de los menores, en el año de 1513, en la Declaración de Valladolid, se modifica la Ley de Burgos, esta declaración nos señala en uno de sus puntos: "los niños y niñas menores de 14 sólo servirán en cosas adecuadas a sus fuerzas como desherrar las haciendas de sus padres si tuviesen, los mayores de 14 pertenecerán en poder de sus padres hasta la edad legítima o cuando se casasen. Si no tenían padres eran vigilados por

¹ CABANELLAS, Guillermo, *Introducción al Derecho Laboral*, T. 1, Edit. Libreros, Ed. Única, Buenos Aires, 1960, p. 138.

alguna persona y servían a juicio de los jueces sin perjuicio de su doctrina, dándoles de comer y el jornal que se tratase: los que quisiesen aprender algún oficio podrían hacerlo y no serían compelidos a trabajar en otras cosas."²

Se puede desprender de esta ordenanza, la voluntad de los menores era sustituida por la de los jueces, que eran una especie de tutores dativos que podían fijar el jornal y otras características del trabajo, aunque se le daba libertad al menor de escoger el trabajo que le gustara, siempre y cuando fuera acorde a sus fuerzas.

En las Ordenanzas de Buen Gobierno y de Buen Tratamiento a los indios de 1527, Hernán Cortés prohíbe los trabajos forzados a las mujeres y a los menores.³

En la Real Cédula de 1632, para el trabajo de las industrias, se señala que en los gremios había jerarquías, maestros artesanos de los oficiales y aprendices. Para entrar al oficio, se necesitaba, en primer lugar ser aprendiz, la edad aproximada para hacerlo era entre los diez y doce años. Este periodo de aprendizaje duraba aproximadamente siete años y su retribución consistía únicamente en la comida y el vestido, a cambio, el trabajador debía de cumplir con determinadas horas de trabajo, mediante cierto pago, el aprendiz era matriculado en la corporación, teniendo que ejecutar una obra determinada para llegar a la categoría de compañero obrero.

Por lo tanto, la maestría representaba el escalafón más alto, pero para poder llegar a serlo se tenía que cumplir con reglas muy estrictas y difíciles de superar, por lo que muchas personas se quedaban de aprendices y otras tantas de oficiales.

En el año de 1680, fue dictada una Cédula en la Nueva España en favor de los menores trabajadores, dicha Cédula decía "Por esta Real Cédula se ordena que las autoridades señalaran congrua bastante a los indios que trabajan en los oficios permitidos por Cédula de 1662, y que

² ZAVALA V. Silvio., *Introducción al Derecho Laboral*, Ed. El Colegio Nacional, 1948, p. 169

³ LEON PORTILLA Miguel., *Historia Documental de México*", Edit. UNAM, 1984, T.1, p. 144.

esta congrua, así en dinero como en especie, ni entrar en obraje ningún indio que tenga menos de diez y ocho años, ni se le pueda obligar a ello, y que la congrua que señalare sea proporcionada a cada uno, más o menos al ejercicio de que el maestro y del que no lo es, pero quedando siempre para el bastimento suficiente de cada uno".⁴

Las Leyes Indias tuvieron un gran avance, al respecto Euquerio Guerrero nos dice: "Las Leyes de Indias de 1561 a 1769, limitan la jornada de trabajo, aunque aluden el salario señala protección el trabajo de los menores de dieciocho años y también estableció que no se les obligará a que realizaran algún tipo de trabajo."⁵

Sin embargo, en la real Cédula de 1682, emitida por Carlos II, estableciendo la prohibición expresa de emplear indios menores de 11 años para trabajos de obrajes, minas e ingenios salvo que el trabajo se realizara a título de aprendizaje. Podía el menor desempeñar tan solo tareas de pastoreo previo consentimiento de sus padres, también prohibía esta Cédula que los indios menores de 18 años llevaran cargas pesadas.

Establecemos que, esta Cédula Real es de gran importancia, ya que transformó todas las Cédulas Reales que se habían dictado hasta ese momento y que formaban parte de las Leyes de Indias, pues estableció una edad mínima de once años, contraria a la establecida por la Ley de Indias que fijaba una edad mínima de dieciocho años, además esta Cédula señaló que se podía omitir la edad de once años cuando el menor trabajara como aprendiz. Esta Cédula no precisaba el problema de la jornada, es decir no precisaba el límite del trabajo diario ni para el obrero ni para el menor.

Es a finales del siglo XVII y principios del XIX cuando se encuentran antecedentes más claros sobre el trabajo de los menores, es en esta época, cuando surgen los Gremios o corporaciones que aglutinan en forma sistemática a maestros, oficiales y aprendices de distintos oficios. De estas Corporaciones o gremios es de donde en forma ya más clara y definida surge

⁴V. CARRANZA STAMPA Manuel, Los Gremios de México, Edit. Ibero Americana de Publicaciones S.A., México, 1954, p. 29.

⁵ GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. 9a. Edli. Porrúa S.A., México, 1977, p. 22.

el contrato de aprendizaje, ya que para abrazar un oficio o arte determinados se tenía que pasar por un periodo de aprendizaje sometido a una rígida reglamentación. Todos los oficios fueron reglamentados por las Ordenanzas que aprobara el Ayuntamiento respectivo. Hubo Ordenanzas para carpinteros, ensambladores, tejedores, labradores etc. En dichas Ordenanzas se establecía las jerarquías, ya mencionada se iniciaba en el oficio de sus padres, convirtiéndose al transcurso del tiempo en expertos en el oficio respectivo.

Por desgracia la existencia de esta figura jurídica llamada contrato de aprendizaje no fue aprovechada en forma benéfica, pues se prestó a la explotación de los menores de edad, que muchas veces aún llegando a la edad de adultos seguían recibiendo salarios de aprendices.

A pesar de que algunas disposiciones de las Leyes de Indias, parecen ser muy adelantadas para su época, pues en muchas Ordenanzas y Cédulas Reales encontramos derechos en favor de los menores y de los trabajadores en general, protecciones que surgieron como consecuencia de las discusiones acerca del justo título de los españoles hacia los indígenas y en las que intervinieron verdaderos protectores de los indios como Fray Bartolomé de las Casas y Fray Antonio de Montesinos, pero que por desgracia se quedaron la mayoría de las veces en forma de buena intención, pues aunque había españoles con un gran sentido caritativo, también los había ambiciosos e inhumanos.

Respecto a la real aplicación de las Leyes de Indias nos dice Nestor de Buen: "quizá o seguramente estas disposiciones no funcionaron en la realidad."⁶

Y respecto a las causas que impidieron la aplicación de estas leyes nos dice Genaro V. Vazquez: "Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma, otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la Recopilación

⁶ DE BUEN Nestor, *Derecho del Trabajo*", 2a. Ed. T. II Edit. Porrúa, México., 1977., p. 268.

de Indias decía: "que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas"; otras veces por defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a que y en que iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial, em fin, la contradicción de unas leyes con las otras."⁷

B. MÉXICO INDEPENDIENTE

En los primeros años de la independencia no parece que la situación haya mejorado, no hay mucha información respecto a ésta época que podríamos ubicarla en los años 1821 y 1856, al respecto nos dice Nestor de Buen: "No parece que la condición del peonaje mexicano haya mejorado con la independencia; demasiado ocupado los gobiernos en la política que continuamente ostentaban el poder, viviendo en un estado de anarquía y de inseguridad social, dejando al azar los aspectos comerciales, industriales y del trabajo."⁸

Guadalupe Rivera Marín nos dice que "Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de hasta 16 horas diarias y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, 31 años más tarde los obreros percibían salarios de tres reales diarios, lo que significaba que en éste tiempo solo había aumentado seis centavos el salario."⁹

Ya consumada la independencia de México, se destruyó todo nexo con el antiguo continente, según Mario de la Cueva en la primera mitad del siglo XIX continúa aplicándose el viejo derecho español.¹⁰

⁷ Ibid. p. 267.

⁸ Ibid. p. 272.

⁹ RIVERA Marín Guadalupe, El movimiento Obrero en México, citado por De Buen Néstor, op. cit. p. 272

¹⁰ DE LA CUEVA Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1972, p. 46

El primer antecedente de derecho laboral en el México independiente, lo encontramos en los "Sentimientos de la Nación Mexicana" presentado por Morelos al Congreso del Anáhuac reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año de 1813 que dice textualmente en su punto doce: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto."¹¹

Estas disposiciones fruto del genio de Morelos no tuvieron una vigencia real.

En la primera mitad del siglo XIX, México atravesó por un periodo turbulento, Mario de la Cueva nos dice respecto a esta etapa: "La condición de los trabajadores no solo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante."¹²

Ya el inicio de la segunda mitad del siglo XIX, México había consolidado su independencia y en el poder se encontraban los hombres de la reforma con ideas sumamente avanzadas.

Un antecedente importante, en cuanto a la legislación que protege al menor trabajador fue el "Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana", dado en el Palacio Nacional, el 15 de mayo de 1856.¹³ El que en su Artículo 33 dice a la letra, "Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o a la autoridad política en su caso, fijaran el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se han de emplear al menor; y se reservaran el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos

¹¹ V. TENA Ramírez Felipe, *Leyes Fundamentales de México 1808-1972*, 11a. Ed. Edit. Porrúa, México 1983, p. 503

¹² *Ibid* p. 30

¹³ *Ibid*. p. 503

tratamientos con el menor, no provea sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente."¹⁴

En este artículo se trata de proteger al menor, aunque no se establece una edad mínima, ya que se establece que los menores de catorce años podrán trabajar siempre y cuando en la relación contractual laboral intervengan los padres, tutores o la autoridad, éstos para evitar abusos del patrón. En lo referente a salarios y demás condiciones de trabajo no se establece nada, salvo que se conserva el contrato de aprendizaje, pudiendo fijar las partes el periodo de duración de dicho contrato siempre y cuando no exceda de 5 años. Un elemento nuevo muy importante, pues se concede la acción de impugnar la nulidad del contrato cuando el maestro diera malos tratos al menor, no lo instruyera de acuerdo a lo convenido o no lo proveyera en sus necesidades según lo pactado.

El 10 de abril de 1865, Maximiliano promulga el "Estatuto Provisional del Imperio" que en su artículo 70 establecía: "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política."¹⁵

En el mes de noviembre del mismo año y todavía bajo el mandato de Maximiliano se expidió un decreto que tenía como objetivo dejar libre de deudas a todos los trabajadores del campo. También se ocupó de los menores, estableciendo una edad mínima de 12 años, y fijando además que éstos solo podrían trabajar durante el día.

Estas disposiciones, dadas en la época de Maximiliano carecieron de vigencia práctica y de validez jurídica.

Una vez reinstaurada la República, siendo presidente de la misma don Sebastián Lerdo de Tejada, el 25 de julio de 1867, se expidió una ley que prohíba estrictamente que los

¹⁴ Id.

¹⁵ *Ibid.* p. 679

menores de 10 años de ambos sexos trabajaran en minas, talleres, fundiciones y fábricas, se estableció así mismo, el límite a la jornada de trabajo.

Se puede observar, que esta ley es retrógrada frente a los ordenamientos de Maximiliano, pues se establece una edad mínima de diez años.

C. ANTES DE LA REVOLUCIÓN DE 1910

En esta etapa no encontramos antecedentes de gran relevancia respecto al trabajo de los menores.

Durante el porfiriato, el 13 de marzo de 1900, se promulga una ley estableciendo las condiciones para el desempeño del trabajo de los menores, reglamentandola el 13 de noviembre del mismo año.

Es importante mencionar lo que dentro del programa del Partido Liberal Mexicano, del 10 de julio de 1906, que en su punto 24 señala "Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años".¹⁶ Y este criterio es el que prevalece en nuestra legislación actual.

A pesar del gran avance que significaba este punto, el laudo presidencial de 1907 dictado por Porfirio Díaz para solucionar el problema de la huelga textil en Puebla y Tlaxcala, que dispone lo siguiente: "No se admitiran niños menores de 7 años en las fabricas para trabajar y mayores de esa edad solo se admitieran con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día..."¹⁷

Antes de la constitución de 1917 hubo algunas disposiciones aisladas que se refieren de manera directa o indirecta al trabajo de los menores, referimos lo siguiente:

¹⁶ Ibid. p. 729

¹⁷ DE LA CUEVA Mario, op. Cit. p. 42

En Jalisco, el 7 de octubre de 1914, se introdujo algunas disposiciones importantes relativas al trabajo de los menores en su artículo 2o. se prohibía el trabajo de los menores de 9 años, pero permitía que los mayores de esa edad y menores de 12, trabajasen en labores acordes a su situación, siempre y cuando concurrieran a la escuela; los salarios que debían de percibir son los que la costumbre señalará.

El Código Civil de 1870 reglamentaba el trabajo bajo el nombre de contrato de obra, comprendiendo bajo esta denominación entre otros al contrato de aprendizaje.

Respecto a este Código nos dice Mario de la Cueva: "Nuestros juristas con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podían ser equiparado 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 causa mejoras importantes en aquella época."¹⁸

Hay otros estados en el país que intentaron reglamentar el trabajo de los menores pero no se tiene un antecedente más claro de dichas legislaciones o reglamentos.

D. DESPUÉS DE LA REVOLUCIÓN DE 1910 HASTA LA LEY DE 1931.

Instalado en la Ciudad de México, el Congreso Constituyente convocado por Carranza inició las juntas preparatorias el 21 de noviembre de 1916. El 1o. de diciembre entregó su "proyecto de Constitución Reformada". Este proyecto fue aceptado, aunque se le hicieron varias modificaciones y adiciones.

El artículo 5o. del proyecto solo contenía en materia laboral, en relación con la Constitución del 57, la escasa innovación de limitar a un año el plazo del contrato de trabajo e

¹⁸ id.

impedir que se renunciara a los derechos civiles o políticos. La comisión, presidida por Múgica, presentó modificado el artículo, ampliando tímidamente la protección del trabajador mediante el párrafo que decía: La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres¹⁹.

Los diputados renovadores Cravioto y Macías, fundaron la necesidad de extender mucho más allá del artículo 5o. las garantías del obrero dedicándoles todo un título de la constitución.

Después de diversas discusiones, se aprobó finalmente, en forma, el título VI de la Constitución, que se convirtió en el artículo 123 de la misma. En las fracciones II y III del mismo artículo se hace mención al trabajo de los menores:

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes mayores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

También en la fracción XI se hacía mención al trabajo de los menores:

¹⁹ V. TENA RAMÍREZ op. cit. p. 813

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornadas, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en ésta clase de trabajos.

Como puede verse, los constituyentes del 17, se preocuparon por la pésima situación de los niños y volcaron su preocupación en las fracciones mencionadas.

Originalmente, la parte inicial del artículo 123 decía así:

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

Con base en esta disposición constitucional, algunos estados expidieron leyes sobre el trabajo, la mayoría siguieron los lineamientos de la Constitución, y además reglamentaron el contrato de aprendizaje.

La primera Ley que apareció, fue la del estado de Veracruz, en el año de 1918. Esta ley sirvió de base a otras leyes estatales, que en la materia que nos ocupa no introdujeron casi ninguna novedad respecto a la ley de Veracruz.

La citada Ley de Veracruz reguló el aprendizaje, considerando como aprendiz al trabajador menor de edad que prestaba sus servicios personales como artesano, el patrón tenía

La Necesidad de la Elaboración de una Legislación Relativa a los Menores Trabajadores.

la obligación de enseñarle un oficio y de darle una retribución pecuniaria o bien alimentos. Los menores de diez años no eran aceptados como aprendices y los mayores de dieciocho no eran considerados como tales. El aprendizaje no podía de ninguna manera impedir la instrucción primaria del aprendiz.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó una reforma en el Diario Oficial a la parte inicial del artículo 123, en dicha reforma se estableció la federalización del trabajo, por lo que las legislaturas de los estados ya no tendrían facultades para legislar en dicha materia.

Como consecuencia de ésta reforma, Portes Gil presentó un proyecto de Código del Trabajo que no tuvo éxito.

En 1931, fue presentado un proyecto nuevo por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, ya no se hablaba de Código sino de Ley, dicho proyecto tuvo mejor suerte pues se convirtió en la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el presidente de la República el 18 de agosto del mismo año.

Esta ley fijaba como edad mínima para el trabajo los doce años, los contratos de los menores entre doce o dieciséis debía celebrarse con el padre o representante legal y a falta de éstos, con aprobación del sindicato. Prohibió labores peligrosas o insalubres, así como el trabajo nocturno industrial y extraordinario. Fijó una jornada máxima de seis horas con una hora de descanso en el intermedio, y prohibió el trabajo de los menores en lugares que afectasen su moral. También reglamentó el contrato de aprendizaje.

En realidad esta ley no introdujo nada novedoso, respecto al tema que nos ocupa.

En 1962, por iniciativa del entonces presidente de la República Lic. Adolfo López Mateos, y con el propósito de dar una mejor protección al menor se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 quedando así:

La Necesidad de la Elaboración de una Legislación Relativa a los Menores Trabajadores.

Fr. 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 unas y 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."

Fr. III. "Queda prohibida la utilización de los menores de trece años. Los mayores de ésta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas."

Dichos preceptos han sido reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1970, en sus artículos 5, 22, 23 y del 173 al 180. Disposiciones que analizaremos en el título correspondiente.

Es de hacer notar, que el contrato de aprendizaje, que estaba regulado por la Ley Federal del Trabajo de 1931, desapareció totalmente con la nueva Ley, el legislador no dió las causas que motivaron este hecho, pero supuestamente, la supresión de éste contrato se debió a abusos por parte de los patrones, que seguían pagando salarios de aprendices a verdaderos maestros.

CAPÍTULO II

LEGISLACIÓN ACTUAL SOBRE EL TRABAJO DEL MENOR

A. El Artículo 123 Constitucional	18
B. La Organización Internacional del Trabajo	23
1. Organización y Funcionamiento	23
b. El Consejo de Administración	24
c. La Oficina Internacional del Trabajo	24
2. Convenios	25
3. Recomendaciones	26
4. Convenios Ratificados en México	27
C. La Ley Federal del Trabajo	31
1. La Relación Laboral, Edad Mínima y su Nulidad	32
a. La Relación Laboral	32
b. La Nulidad de la Relación Laboral	34
c. Edad Mínima	36
2. Las Condiciones de Trabajo	38
a. Jornadas de Trabajo	39
b. Vacaciones	40
c. Descanso	41
d. Salario	41
e. Prohibiciones	42
f. Derechos y Obligaciones	45
1) Del Patrón	46
2) Del Trabajador	47

A. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El hombre ha vivido y vive oprimido. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que el trabajador ha ganado batallas importantes. Si a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX. A principios de 1917, la situación en México era deplorable.

En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana, se desarrolló en los días que nuestro constituyente discutió los antecedentes del artículo 123. El pueblo se dió una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social.²⁰

El 23 de enero de 1917, se aprobó el artículo 123 Constitucional que contiene los derechos mínimos de los trabajadores en cuanto a jornadas, salario, descanso, prohibiciones, derechos y obligaciones, así como todas las condiciones de trabajo.

También a partir de la Constitución de 1917 se elevó a rango constitucional la protección de los menores en las siguientes fracciones del citado artículo 123, que originalmente decía: El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán de expedir leyes del trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán en el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o

²⁰ CARPIZO Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, UNAM. Coordinación de Humanidades, México, 1973, p. 109.

peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años.

Queda también prohibido a unas y otras el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podran trabajar después de las diez de la noche;

III: Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis tendran como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podran ser objeto de contrato.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de la jornada para las horas semanales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no podran ser admitidas en ésta clase de trabajo.²¹

En éstas fracciones se tutela tanto a los menores como a las mujeres. Prohíben las labores insalubres o peligrosas. Los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de doce años (actualmente la ley que nos rige es de 14 años) y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres embarazadas.

El artículo ha sido reformado en diversas ocasiones. Siendo Presidente el Lic. Don Adolfo López Mateos, reforma el 20 de noviembre de 1962, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 del mismo mes y año. Se reformaron las fracciones II y III.

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 dieciseis años; el

²¹ V. TENA Ramírez Felipe, Op Cit. p 425

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.

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

Se hace notar que la reforma cambia la edad de admisión al trabajo siendo éste cambio de 12 años a 14 años.

El 27 de diciembre de 1974, hubo otra reforma a la fracción II del artículo 123, propuesta por el presidente Echeverría y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 del mismo mes y año.

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

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis.

Actualmente están vigentes, la fracción III reformada en 1962, la fracción II reformada en 1974, y la fracción XI.

Respecto a la reforma de 1962 hay diversas opiniones, hay quienes dicen que la edad mínima de 12 años es más realista que la de 14 años, que para algunos es vaga y fuera de la realidad.

José Dávalos nos dice al respecto: "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, porque esto no se ajusta a la realidad económica del país, ya que un número de

menores que necesitaban trabajar para poder subsistir, ellos y sus familias pero con dicha prohibición se orilla a la creación de trabajos de ambulante en la calle, boleros, vendedores de chicles o de periódicos, con el grave peligro de adquirir toda clase de vicios y desviaciones morales.”²²

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 rígidamente 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 de la protección laboral serían los primeros en pronunciarse en contra del solo intento de aplicar tal mandato constitucional. “Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se propone facilitar su educación, su desarrollo físico y su edad y preservar su moralidad.”²³

“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”.²⁴

En cuanto al autor antes citado, estoy de acuerdo con él en el sentido de que las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral, pero no por este hecho no estoy de acuerdo que como regla general la edad mínima de 8 años, actualmente hay explotación, imaginémos que pasaría si se permitiera el trabajo a partir de esa edad, pero por desgracia las autoridades del trabajo no vigilan el cumplimiento de las disposiciones a favor de los menores, entonces con esa edad mínima sería una explotación masiva.

²² DAVALOS MORALES José, Derecho del Trabajo I, 4a. Ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1992. p. 73

²³ Id.

²⁴ V. DAVALOS José, Régimen Jurídico Laboral del Menor, Dentro del Primer Congreso Nacional Jurídico del Menor. Tomo II, Edit. Porrúa, México 1973, p. 18

Dávalos según sus propias palabras, quiere que se adecúe el derecho a la realidad, a los hechos sociales, esto es lo que se llama sociologismo jurídico, es necesario adecuar, encuadrar al derecho a la realidad concreta, "esta oleada de sociologismo puede llevar al derecho a su perdición; la pasividad del jurista ante las costumbres, adecuación del derecho a los hechos; llevando éste proceso a sus límites, significaría el fin del derecho".²⁵

"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".²⁶

Para el caso específico que nos ocupa, el del trabajo del menor, este definitivamente es un hecho, un hecho social constante y repetido y si se puede proponer una adecuación de este hecho a la legislación.

Creo que en principio y como regla general debe subsistir en nuestra constitución la prohibición del trabajo del menor de catorce años, pues representa un gran adelanto social, una recompensa a la lucha de grandes hombres y los juristas no deben poner en saco roto esta lucha sino al contrario, deben luchar para adecuar nuestra realidad social a la ley.

No debemos olvidar las palabras del Papa León XIII en la encíclica *Rerum Novarum*:

"Lo que puede realizar un hombre 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 intelectuales y toda su alma. De lo contrario, como se agosta la tierna planta, así se verá aniquilada por un trabajo precoz en perjuicio de la educación que le es debida".²⁷

²⁵ VILLEY Michel, *Compendio de Filosofía del Derecho*, Edics. Universidad de Navarra, Pamplona 1979, p. 223.

²⁶ CARBONIER Jean *Sociología Jurídica*, Edit. Tecnos Madrid, 1977, p. 236

²⁷ SUAREZ GONZÁLEZ Fernando, *Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1967, p. 43

B. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Organización y Funcionamiento²⁸

La Organización Internacional del Trabajo, surge como una respuesta de la explotación de que eran objeto los trabajadores.

Su creación formal nace de la parte XIII del Tratado de Versalles con el que se concluyen las negociaciones de paz de la primera guerra mundial.

La Organización Internacional de Trabajo, es una institución intergubernamental de la que forman parte más de 70 países, representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores; fundada en 1919 y ha quedado asociada a las Naciones Unidas desde 1946 en calidad de organismo especializado.

Su misión consiste en promover la justicia social, con tal objeto reúne informaciones relativas a los pobladores del trabajo, encargándose de la difusión de las mismas, establece normas internacionales y controla su aplicación de carácter concreto y ayuda prestando asistencia técnica para la realización de programas de desarrollo social y económico.

a. La Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la organización, que constituye digámoslo así un parlamento mundial en el que se discuten las cuestiones sociales. Cada Estado miembro hace representar en las reuniones anuales de la Conferencia por dos legados gubernamentales, un legado de los empleados y un legado de los trabajadores, cada uno de los legados participa en los debates y vota en absoluta independencia, lo que hace de todas las partes interesadas puedan exponer libremente sus puntos de vista.

²⁸ DAVALOS MORALES José, Derecho del Trabajo... Op Cit. p. 45

b. El Consejo de Administración

El Consejo de Administración está compuesto de dieciséis representantes de los gobiernos, ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, que ejerce las funciones de organismo ejecutivo.

c. La Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo, secretaría 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 miembros de la organización. La oficina cuenta con numerosas agencias y corresponsales en varios países.

Las normas internacionales adoptadas por la Conferencias en materia del trabajo, revisten en la forma de tratados internacionales llamados Convenios y Recomendaciones. Los textos de tales instrumentos se basan en los estudios previos sobre la situación que prevalece en los diversos países así como las amplias discusiones en el seno de la Conferencia. Para la adopción de tales instrumentos se requiere de una mayoría dos tercios, de manera que representan un término medio de las medidas que consideren aceptables por los interesados de los países reunidos. Las decisiones de la Conferencia por si mismas no tienen la fuerza de Ley, sin embargo, tienen la obligación de someter los textos aprobados por la Conferencia al poder legislativo de cada Estado; cuando la autoridad competente de un país aprueba un convenio, el gobierno de un país esta obligado a aplicar las disposiciones del mismo convenio.

En cuanto a las actividades de carácter concreto, La Organización Internacional del Trabajo pone a disposición de los gobiernos la asesoría de expertos y asistencia técnica en cuestiones relacionadas con el trabajo y la política social. Con este objeto se ha establecido en diferentes partes centros de acción destinados a prestar ayuda a los gobiernos para la solución

de problemas como la organización de servicios de empleo, el desarrollo de formación y de la organización de las migraciones.

La Organización Internacional del Trabajo participa en la realización de programas de asistencia técnica de las Naciones Unidas.

Otras actividades que comprende la Organización Internacional del Trabajo, la de conferencias, reuniones de comisiones de industria, reuniones técnicas de carácter especial.

Desde su fundación la Organización Internacional del Trabajo se ha venido ocupando del tema a través de sus convenios y recomendaciones.²⁹

2. Convenios

1a. Reunión, Washington, 1919:

- ◆ Convenio número 5, sobre edad mínima de admisión en trabajos industriales.
- ◆ Convenio número 6, sobre trabajo nocturno de los menores en la industria.

2a. Reunión, Génova, 1920:

- ◆ Convenio número 7, sobre el trabajo de los menores en industrias marítimas, no de familias.

3a. Reunión, Ginebra, 1921:

- ◆ Convenio número 10, sobre el trabajo agrícola de los menores.
- ◆ Convenio número 13, prohibiendo a menores de dieciocho y a las mujeres en talleres donde se emplee cerusa o sulfato de plomo.
- ◆ Convenio número 15, sobre la edad mínima de admisión de trabajos de pañolero y fogoneros de buques.
- ◆ Convenio número 16, sobre el exámen médico obligatorio de niños y jóvenes empleados a bordo de buques.

16a. Reunión, Ginebra, 1932:

²⁹ SUAREZ GONZÁLEZ Fernando, Op Cit. p.47

- ◆ Convenio número 33, edad mínima de admisión en trabajos no industriales.
19a. Reunión, Ginebra, 1935:
- ◆ Convenio número 45, sobre el empleo de las mujeres en trabajos subterráneos.
20a. Reunión, Ginebra, 1936:
- ◆ Convenio número 58, revisando el número 7, sobre trabajo marítimo de los menores.
23a. Reunión, Ginebra, 1937:
- ◆ Convenio número 59, revisando el número 5 sobre edad mínima de admisión en trabajos industriales.
- ◆ Convenio número 60, revisando el número 33 sobre edad mínima de admisión en trabajos industriales.
29a. Reunión, Montreal, 1946:
- ◆ Convenio número 77, sobre exámen médico de menores en la industria.
- ◆ Convenio número 78, sobre exámen médico de menores en trabajos no industriales.
- ◆ Convenio número 79, sobre trabajo nocturno de menores en trabajo no industrial
31a. Reunión, San Francisco, 1948:
- ◆ Convenio número 90, revisando el número 6, sobre trabajo nocturno de los menores en la industria.
- ◆ Convenio número 112, sobre la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores
43a. Reunión, Ginebra, 1965:
- ◆ Convenio número 123, sobre edad mínima de los menores en trabajo subterráneo.
Convenio número 124, sobre exámen médico de los menores en trabajo subterráneo (1965).

3. Recomendaciones

- 1a. Reunión, Washington, 1919:
- ◆ Recomendación número 4, sobre protección de mujeres y niños contra el saturdismo.
3a. Reunión, Ginebra, 1921:
- ◆ Recomendación número 14, sobre el trabajo nocturno de niños y juvenes en la agricultura.

16a. Reunión, Ginebra, 1932:

- ◆ Recomendación número 41, sobre edad mínima de admisión a trabajos no industriales.

19a. Reunión, Ginebra, 1935:

- ◆ Recomendación número 45, sobre desempleo de los menores

23a. Reunión, Ginebra, 1937:

- ◆ Recomendación número 52, sobre edad mínima de admisión en empresas familiares

29a. Reunión, Montreal, 1946:

- ◆ Recomendación número 79, sobre examen médico de aptitud de niños y adolescentes.
- ◆ Recomendación número 80, sobre trabajo nocturno de los niños fuera de industria.

36a. Reunión, Ginebra, 1953:

- ◆ Recomendación número 96, sobre admisión en las minas de carbón y sobre la edad mínima.

¹ Además de convenios y recomendaciones mencionadas la Conferencia Internacional del Trabajo, a adoptado numerosas resoluciones sobre mujeres y menores que pueden verse en el anexo I al Código Internacional, Ginebra, 1957, Vol. I.

4. Convenios Ratificados en México

Desde su aparición hasta la fecha, la Organización Internacional del Trabajo a venido sistematizando el tema, a través de sus convenios y recomendaciones.³⁰

México ha ratificado únicamente seis de estos convenios:³¹

1. Convenio relativo al examen obligatorio de los niños y jóvenes empleados a bordo de los buques. (Convenio número 16)

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1921, ratificado por México, publicado en el Diario Oficial el 23 de abril de 1938.

³⁰ *Ibid.* p. 55

³¹ Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 1984, pp. 48, 129, 155, 259, 283.

Este Convenio, se establece principalmente la prohibición a los menores de dieciocho años para que sean empleados a bordo de los buques, a menos que sólo estén empleados los miembros de una sola familia en cuyo caso sí podrían trabajar pero previamente se tendrá que presentar un certificado médico en el que se apruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por el médico reconocido por la autoridad competente. Este exámen médico se renovará en intervalos que no excedan de un año, salvo la excepción a la prohibición de embarcarse sin exámen médico en los casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque, a condición de que se realice el exámen en el primer puerto que toque el buque.

2. Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. (Convenio número 58).

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en octubre de 1936, ratificado por México, publicado en el Diario Oficial el 22 de junio de 1951.

Este convenio establece una edad de quince años con la misma excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de su 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, apruebe y vigile el trabajo del menor.

También establece una excepción para el caso de buques escuelas.

En todos los casos, el capitán o patrón deberá 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 relativo al trabajo nocturno de los menores de la industria, (Convenio número 90)

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1948, ratificado por México, publicado en el Diario Oficial el 19 de julio de 1956.

En el artículo 1o. nos menciona las que se consideran "empresas industriales".

Después nos aclara que la autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales.

En su último párrafo se remite a la legislación nacional que podría exceptuar la aplicación del convenio para el caso de empresas familiares (sólo empleados los padres y sus hijos o pupilos).

El artículo 2o. nos dice que el término "noche" significa un periodo de doce horas consecutivas por lo menos y que para efectos del trabajo de los menores de 16 años, éste periodo comprende el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El artículo 3o. prohíbe el trabajo nocturno (entre 10 pm. y 6 am.) en empresas industriales públicas o privadas, a los menores de 18 años y establece condiciones para el de los mayores de 16 y menores de 18, destaca la autorización por parte de la autoridad competente para la realización del trabajo, para efectos de aprendizaje y formación profesional.

Finalmente el artículo 5o. establece que la autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de 16 a 18 años, en forma general y en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

A los menores que por alguna circunstancia de las mencionadas trabajen de noche, se les debe conceder un descanso de 13 horas consecutivas por lo menos entre 2 periodos de trabajo.

Es importante este convenio puesto que establece de una forma más clara las reglas y prohibiciones sobre el trabajo nocturno de los menores.

4. Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. (Convenio número 112).

Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en junio de 1959, ratificado por México, publicado en el Diario Oficial el 25 de octubre de 1961.

Se establece solo al trabajo desempeñado en embarcaciones que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

En su artículo 2o. 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 que cerciore de que éste 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 en su artículo 3o. el trabajo de los menores de dieciocho años en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

5. Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. (Convenio número 123). Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en junio de 1965, ratificado por México, publicado en el Diario Oficial el 18 de enero de 1968. En éste convenio se establece que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique deberá establecer una edad mínima para el trabajo subterráneo y en ningún caso será inferior a los 16 años.
6. Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas. (Convenio número 124). Adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en 1965, ratificado por México, publicado en el Diario Oficial el 20 de enero de 1968. En su artículo 2o. establece que para el trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año. Finalmente establece la obligación por parte del empleador de poner a disposición de los inspectores un registro de las personas empleadas que no trabajen en la parte subterránea de la mina y que no tiene 21 años.

De acuerdo con los preceptos de nuestro artículo 133 Constitucional, y sexto de la Ley Federal del Trabajo, estos convenios forman parte integrante de nuestra legislación social vigente, pues han sido aprobados por el Senado de la República, no se oponen a la Constitución y benefician al trabajador.

C. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, creada por decreto presidencial en 1931, reformada y adicionada en varias ocasiones, los preceptos referentes al menor trabajador son más extensos, esta Ley derivada del artículo 123 constitucional en cuyo inciso A fracciones II, III, XI, se norma el trabajo de los menores en cuanto a la prohibición del trabajo, es concreta la prohibición del trabajo extraordinario para estos, por lo que se refiere al trabajo de los menores entre los catorce y los dieciséis años se establece como jornada máxima la de seis horas. La

Constitución es tajante en cuanto a la prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo ciertamente reglamenta en el Título Quinto Bis, el trabajo de los menores comprendido entre los catorce años y los dieciséis y establece que: el trabajo de estos, queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo.

Se establece como requisito la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, sin el cual ningún patrón deberá utilizar los servicios del menor.

La Ley prohíbe tajantemente que los menores laboren en lugares que tiendan a perjudicar su salud, cultura, su moralidad o sus buenas costumbres, así como trabajos ambulantes o trabajos superiores a sus fuerzas o que tiendan a retardar el desarrollo físico normal.

Además la Ley establece que los patrones están obligados a distribuir el trabajo a fin de que los menores tengan tiempo de cumplir con sus programas escolares, así como de colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación.

1. La Relación Laboral, Edad Mínima y su Nulidad.

a. La Relación Laboral

Se dice que el punto de partida de todas las consecuencias de la relación trabajador-patrón, es el vínculo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla, es decir existe un acuerdo de voluntades para que preste uno un servicio y otro lo dirija y pague una retribución; esto se constituye como convenio o contrato de trabajo.

La Necesidad de la Elaboración de una Legislación Relativa a los Menores Trabajadores.

Entonces en la terminología legal y denominaban “contrato” al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. Esto no es aplicable al principio de autonomía de la voluntad, porque los menores no tienen libertad para convenir ciertos puntos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece su nulidad, aunque en estos convenios surge la relación de trabajo, puesto que cuando el trabajador comienza a laborar es cuando surgen derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador aún y cuando se hubiere celebrado o no contrato de trabajo.

Nuestra Ley Laboral en su artículo 20 nos dice “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. “La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.³²

El Artículo 20 nos dice que “cualquiera que sea el acto que le de origen”, entonces basta con que se de el servicio para que exista relación laboral, esto es que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente contrato de trabajo, pero no al contrario. Es suficiente con que se de la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista relación de trabajo.

El artículo 21 dice: “se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”. Esto nos lleva a considerar que se trata de dos elementos iguales.

A continuación se dará algunas definiciones del contrato de trabajo para que el lector elija a su criterio:

³² GUERRERO Enquerio, Op Cit. p. 32

“El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”.³³

“El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa”.³⁴

“El contrato de trabajo es una convención entre un patrón y un empleado u obrero, por el cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia del patrón o de la persona que este designe, mediante el pago por el patrón de un salario”.³⁵

“El contrato de trabajo es un convención por la cual una persona (trabajador: empleado u obrero) pone a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono) dador de trabajo, dador de empleo, locatorio o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva, en forma continuada a cambio de una remuneración.”³⁶

b. La Nulidad de la Relación Laboral

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, las estipulación que establezca:

1. Trabajos para niños menores de 14 años”.

³³ DE FERRARI, *Derecho del Trabajo*, T. II. Edii. De Palma, Buenos Aires, p. 73

³⁴ DE LA CUEVA Mario, Op Cit. p. 404

³⁵ CALDERA Rafael *Derecho del Trabajo*, T.J., Edii. Tiempo Nuevo Caracas Venezuela, 1972 p. 239.

³⁶ RAMÍREZ Gronada, *El Contrato de Trabajo*, T. II, Buenos Aires p. 198

Se debe interpretar este artículo en el sentido de que el menor de esta edad no puede ser sujeto de una relación laboral. es decir no tiene capacidad jurídica para ser parte en un contrato de trabajo.

Inclusive se establece la nulidad absoluta de una relación laboral en la que el trabajador sea menor de esa edad, pues es un requisito indispensable de validez de la relación laboral que el menor haya cumplido los catorce años.

Sin embargo, en el artículo nos dice que la nulidad no privará de sus derechos al menor pues claramente dice: "ni impedirá el goce y el ejercicio de sus derechos".

Un empleador no podrá sustraerse a la obligación de pagar a un menor de catorce años una indemnización por riesgo de trabajo por alegar que la relación laboral fue nula y que por lo mismo no tendrá ningún efecto. No, será en el sentido de que ya no subsistirá en lo futuro, es decir el menor ya no tendrá que trabajar, pero todas las prestaciones generadas durante el tiempo en que trabajó serán válidas y exigibles.

Al respecto, y hablando de las características de nulidad laboral nos dice Néstor de Buen: "En realidad, el problema de los efectos de los actos nulos es, ciertamente, delicado. La regla, de 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."³⁷

Mario de la Cueva nos da la misma 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."³⁸

³⁷ DE BUEN Nestor, Op Cit. p. 506

³⁸ ALONSO Olea Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Edit., Ariel, Barcelona, 1982, p. 359.

Pero si el patrón que empleó a un menor de catorce años cuando éste ya rebasó esa edad, no podrá separarlo del trabajo, pues al obtener la edad mínima establecida por la ley la causa de nulidad desaparece inmediatamente.

c. Edad Mínima

En nuestra constitución y nuestra Ley del Trabajo, la edad es un factor importante para determinar la capacidad para contratar, se debe dar el cumplimiento de una edad mínima para poder entrar al campo de las relaciones jurídico-laborales.

Al respecto nos dice Manuel Alonso Olea: "La edad determina el punto de referencia esencial para contratar en lo laboral. Por bajo de una cierta edad, el contrato de trabajo celebrado es nulo.

Sobre esa edad y antes de otra se requieren determinados requisitos que actúan como complemento o suplencia de la falta de capacidad plena. Pasado el límite de edad final, se adquiere la capacidad plena para celebrar contrato de trabajo."³⁹

Según Mario de la Cueva, la edad límite no es problema de capacidad, al respecto nos dice: "La prohibición impuesta para la utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez, 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".⁴⁰

En lo que respecta a que el establecimiento de la edad mínima es una medida de protección a la niñez, pero esta medida trae como consecuencia inmediata y lógica restricciones a la capacidad jurídica del menor.

³⁹ Id.

⁴⁰ DE LA CUEVA Mario, op. cit. p. 211

La capacidad laboral plena o la capacidad de ejercicio laboral, se adquiere según el artículo 23 de la Ley Federal de Trabajo: "Los mayores de dieciseis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores, y falta de ellos, del sindicato a que pertenecen, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar acciones que le correspondan".

Cuando el menor tiene más de 14 y menos de 16 años, su capacidad está reducida pues necesita de una autorización, también necesita según el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo haber concluido su educación obligatoria, salvo aprobación de la autoridad correspondiente que debe seguir el criterio de compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Se debe revestir, en cuanto a la forma, considero que se debe establecer la escrita, pues esto beneficiaría a ambos sujetos de la relación laboral, en razón a la prueba para efectos de litigio o de Inspección del trabajo.

A pesar de que en el artículo 23, se establecen restricciones a la capacidad del menor, éstas solo se refieren a la realización del contrato de trabajo, pues el menor podrá por sí mismo percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan.

Esta innovación, fue introducida por la Ley de 1970, pues en la de 1931 se establecía en su artículo 19, que los menores de edad mayores de 16 años tenían capacidad para percibir su salario, esto ocasionaba que los padres o tutores recibieran el salario de los menores de 16, lo que provocaba que el menor no dispusiera de éste, lo que se prestaba a mucha explotación no solo del empleador hacia el menor sino también del padre hacia el hijo.

Puede afirmarse que en nuestro país esta legalmente prohibido el trabajo del menor, donde restringe a los empleadores a ocupar a menores de 14 años "en cualquier tipo de

actividad persiga o no fines de lucro"⁴¹, se dice legalmente aunque es amenazable la realidad que podemos enfrentar todos los días nos refleja que un número de esa edad que esta trabajando, clandestinamente desde luego aún en lugares y situaciones inadecuadas desde el punto de vista material como moral.

Al menor no se le puede destinar una actividad destinada a los adultos y poder erradicar que como niño en una sociedad con sus juegos y su educación sin requerimientos culturales y sin miseria.

"La edad de 14 años guarda estrecha relación en la que ordinariamente concluye el niño su enseñanza primera elemental".⁴² La medida tiene por objeto asegurar el desarrollo físico e intelectual del menor y que es necesario que asista a la escuela y que su fuerza que demanda el trabajo no sea un obstáculo para su crecimiento.

Afortunadamente, en la nueva Ley no se establecen distinciones de edad para el cobro del salario y además se faculta al menor para ejercitar las acciones que le correspondan, pues en el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo de le otorga capacidad al menor trabajador para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna.

2. Las Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo pueden ser pactadas por las partes a falta del reglamento interno, pero siempre la dictadura patronal que abusa de su poder imponiendo jornadas inhumanas, agotadoras y mal remuneradas.

El artículo 56 nos dice: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e

⁴¹ MARTÍNEZ J. Julio Vivot: Los Menores y Las Mujeres en el Derecho del Trabajo. Edit. Astrea, Buenos Aires. 1981. p. 187

⁴² CASTORENA J. Jesús: Manual del Derecho Obrero. Ensayo de la Integración de la Doctrina del Derecho Obrero. 2da. Ed. México. 1984

iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo modalidades expresadas consignadas en esta Ley”.

Esta disposición se funda en el artículo 123 Constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho proceso o en la Ley del Trabajo es nula, si observamos el principio de que a trabajo igual salario igual.

El artículo 57 dice: “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurrida circunstancias económicas que la justifiquen”.

Pero con estas disposiciones, el empleador tiende a dejar de contratar a los menores.

a. Jornadas de Trabajo

El artículo 177 establece una jornada especial para los menores de 16 años, dicha jornada no podrá exceder de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de 3 horas. Entre los distintos periodos, se le otorgará al menor una hora de reposo por lo menos.

El legislador atendió a la necesidad de limitar la jornada de trabajo de los menores que ha sido desde los inicios, uno de los principales objetivos de quienes han luchado por los menores.

El motivo principal para establecer una jornada reducida hacia el menor, es protegerlo tanto física como psíquicamente y así permitir su desarrollo normal, pues “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 quebrante 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".⁴³

b. Vacaciones

Según Cabanellas y Alcalá Zamora, las vacaciones en sentido amplio son "la temporada, desde algunos días a varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales o a distracciones".⁴⁴

Y desde el punto de vista laboral nos dicen los mismos autores: "las vacaciones anuales retribuidas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, que el trabajador tiene, con góse de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios".⁴⁵

Respecto a la finalidad de las vacaciones nos dicen: "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 del esparcimiento, la cesación periódica en el trabajo permite al trabajador el empleo de su inteligencia o el de sus sentimientos en obras recreativas o educativas".

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, sustituyendo a sus miembros de todo lo que pueda debilitarla".⁴⁶

⁴³ CABANELLAS Guillermo y Luis Alcalá-Zamora: Tratado de Política Laboral y Social. 3a Ed Edit. Meliasta.. T. II. Argentina, 1982. p. 96

⁴⁴ *Ibid.*, p. 107.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 108

⁴⁶ *Id.*

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 período especial de vacaciones, más amplio que el de los adultos en el artículo 179, que establece que los menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de por lo menos dieciocho días laborales.

c. Descanso

El artículo 427 del Tratado de Versalles recomienda a los contratantes de una relación de trabajo, el establecimiento de un descanso "hebdomario" de 24 horas como máximo, que deberá comprender el domingo siempre que ello fuere posible".⁴⁷

El descanso "hebdomario", es el que comprende 24 horas como mínimo en el curso de cada período de 7 días.

En nuestra Ley, en el artículo 178 se prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en los días domingos, hay quienes critican ésta disposición pues establecen que el descanso podría ser cualquier día de la semana, pero es mejor que sea el día domingo para convivir más con la familia, puesto que generalmente descansan todos sus miembros ese día.

d. Salario

El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador, este puede fijarse libremente por las partes o estar sujeto a los límites que fija la Ley objetiva, tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajo, pero generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

⁴⁷ DEVEALI Mario: Tratado de Derecho del Trabajo 2a Ed. Buenos Aires. Argentina. 1972. T. II pág. 193

El artículo 82 dice: "el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En cuanto a los artículos 85, 86, 88, 90.

El salario debe ser remunerado y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley del Trabajo. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Siguiendo el principio de a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual. El lugar y la forma de pago serán fijadas por las partes.

Por otro lado, debe quedar establecido que el hecho de que la jornada sea reducida, por razones ya analizadas, no implica una reducción del salario pues entonces perdería todo sentido, recordemos lo que nos dice el artículo 90: "salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

No por ser menores se les quiera pagar lo que el patrón a su voluntad quiera dar en cualquier tipo de trabajo.

Por que la Ley faculta a los menores para que puedan percibir el pago de sus salarios y ejercitar acciones que le correspondan, así como el goce y ejercicio de sus derechos, además de que tiende a protegerlos.

e. Prohibiciones

El artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice cuales son los lugares en los que queda prohibido emplear a menores de dieciseis"

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

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

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

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

Respecto a éste artículo, las horas extraordinarias se pagan un 100 % más que el por ciento fijado para los trabajadores adultos, lo que también se deberá establecer para el salario del trabajo realizado en días domingos y de descanso obligatorio.

En el artículo 191 se prohíbe el trabajo en los buques de los menores de 15 años y el de los menores de 18 en calidad de pañoleros o fogoneros.

Este artículo es claro reflejo del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre edad mínima en el trabajo marítimo ratificado por México.

Finalmente el artículo 372 fracción I se establece una prohibición a los menores de 16 años para formar parte de la directiva de los Sindicatos.

Como una solución al problema de la falta de aplicaciones de las medidas protectoras del menor trabajador se ha establecido la inspección, a las Autoridades del trabajo les corresponde vigilar el cumplimiento de la legislación laboral.

El artículo 541 fracción I nos describe que los inspectores del trabajo tienen que vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de los que reglamentan el trabajo de mujeres y los menores, y de las que determine las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad o higiene.

El artículo 173. "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección de Trabajo". Dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hay una dirección de Inspección, que deberá contar con un número de Inspectores necesarios para el cumplimiento de sus funciones, los nombramientos los hará la Secretaría del Trabajo. (artículo 545 Ley Federal del Trabajo).

Pero en México observamos que el Inspector de Trabajo no procura el real cumplimiento de la Ley, el artículo 995 dentro del artículo de responsabilidades, se dispone: "el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de tres a ciento cincuenta y cinco veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores es através de las actas que levanten los Inspectores de Trabajo Federal o local, en visitas periodicas que practiquen a las empresas o establecimientos.

1. Derechos y Obligaciones

En la relación de trabajo, existen dos puntos de partida para los dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que al primero le va a exigir, estas disposiciones son imperativas y por consiguiente irrenunciabiles.

Es necesario para los trabajadores conocer sus derechos que tienen y que corresponden a obligaciones impuestas por la Ley a los patrones, para no permitir que sean violados, puesto que el equilibrio justo del cumplimiento recíproco de sus obligaciones, radica la obtención de la paz social y del progreso económico del país.

La relación de trabajo, como toda relación jurídica, implica para las partes que intervienen en ella derechos y obligaciones. La Ley Federal del Trabajo, no sólo fija los derechos mínimos de los trabajadores, si no también las obligaciones de las partes.

Dentro de los derechos mínimos que fija la Ley a favor de los trabajadores, tenemos las condiciones de trabajo, que con fundamento en el artículo 56 de la Ley, así como el 123 Constitucional en ningún caso podrá ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, edad, sexo, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley para los trabajos especiales que ameriten un tratamiento específico.

Aunque las condiciones y derechos de los trabajadores son los mínimos fijados por la Ley, Constitución y reglamentos derivados como el artículo 57, que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo.

1) Del Patrón

El artículo 180 de nuestra Ley establece, las obligaciones del "los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
 - II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario, y además condiciones generales de trabajo.
 - III. Distribuir el trabajo con el fin de que dispongan con el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.
 - IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley y proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.
 - V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten."
- "las anteriores disposiciones corresponden al derecho administrativo del trabajo y su omisión debe ser sancionada económicamente de acuerdo a las disposiciones de esta propia Ley."*⁴⁸

⁴⁸ BERMUDEZ Cisneros Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edit. Cárdenas, México, 1978, pp. 286-287

Prohibiciones.

El artículo 175 de la Ley Federal del trabajo, establece los lugares y establecimientos en los que prohíbe que sean utilizados menores:

1. De dieciséis años, en :

- A) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- B) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- C) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.
- D) Trabajos subterráneos o submarinos.
- E) Labores peligrosos o insalubres.
- F) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- G) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.
- H) Las demás que determine la Ley.

2. De dieciocho años, en: Trabajos industriales nocturnos.

2) Del Trabajador

- a) Exhibir un certificado médico en que acredite estar apto para el trabajo debiéndose someter a exámenes médicos periódicos según lo determine la inspección del trabajo.
- b) Cumplir con las disposiciones de trabajo que le sean aplicables.
- c) Desempeñar el servicio bajo dirección del patrón o su representante.
- d) Ejecutar la actividad con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenido.
- e) Observar buenas costumbres durante el servicio.

Prohibiciones

El artículo 178 de la Ley nos indica en que casos los menores se les prohíbe laborar:

- A) Trabajar el día domingo.
- B) Trabajar en los días de descanso.
- C) Trabajar jornadas extraordinarias.

No dejamos de insistir en que las prohibiciones de ambos son letra muerta.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES

A. Contrato de Aprendizaje	49
1. Definición	49
2. Naturaleza Jurídica	50
3. Elementos	54
a. Elementos Personales	54
b. Elementos Formales	56
4. La Regulación en la Ley Federal del Trabajo	58
B. Los Menores Trabajadores Denominados Cerillos	62
C. La Necesidad de Proteger Legalmente a los Menores Trabajadores	64

A. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Se estima que el contrato de aprendizaje es la forma más antigua de la relación de trabajo, es apartir de la enseñanza del menor que comienza en un oficio que imparte el maestro bajo ciertas condiciones y que quedó reglamentada en el contrato de aprendizaje.

Mario de la Cueva, nos dice "los aprendices dejaron entonces de ser explotados, entraron en otro tipo de explotación no destinado ya propiamente a la instrucción de menores que pretendían adquirir un oficio, si no de mayores que carecían de capacidad y conocimientos y que necesitaban recurrir a este tipo de contratación de sus servicios para subsistir en unión de sus familias".⁴⁹

1. Definición.

Diversas son las definiciones, pero todas coinciden en la formación técnica, lo que se considera al aprendiz como un trabajador que inicia la prestación de un servicio en la industria o comercio, con su estructura típica del contrato de trabajo con sus obligaciones recíprocas, la del trabajador, de dar un trabajo y la del empleador, de abonar la retribución correspondiente.

"Es un contrato mediante el cual una persona subordina su fuerza de trabajo a los de otra con el propósito de adquirir determinados conocimientos y sin perseguir una retribución que compense el servicio prestado".⁵⁰

"Es la etapa de formación profesional de una persona, cuyo objeto es la de procurar la adquisición de los conocimientos técnicos que el empleador se compromete a proporcionar, ya sea en escuelas o en el propio lugar de trabajo".⁵¹

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario: Nuevo... Op Cit. p.875.

⁵⁰ Ibid. p. 875-877.

⁵¹ ANTOKOLETZ, Daniel: Derecho del Trabajo y Previsión Social; 2a.ed., Edt.Kraft; Buenos Aires; 1965; p.299.

El aprendizaje es un oficio o profesión, es la adquisición por medio del estudio u observación de los conocimientos fundamentales del mismo para poder desempeñarlos posteriormente con acierto y eficacia".⁵²

En México desde el punto de vista jurídico, la Ley Federal del Trabajo de 1931, definió y reglamentó el contrato especial en su artículo 218 definía al aprendizaje como "El contrato de aprendizaje es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Por su parte J. Castorena nos dice que el contrato de aprendizaje "era el convenio por el cual una de las partes llamada maestro, tomaba el compromiso de enseñar a otra, llamada aprendiz el arte u oficio que poseía a cambio de la remuneración que este la cubría".⁵³

2. Naturaleza Jurídica.

Aunque uno de los principales objetivos de este contrato es definitivamente la educación y enseñanza del patrón además del pago de una retribución y por la otra parte del aprendiz un trabajo subordinado, tenemos que tomar en cuenta que también se integran los elementos de la relación trabajo, puesto que hay la prestación de un trabajo subordinado, a cambio de un salario y como elemento que lo viene a contemplar la enseñanza de un arte u oficio.

Los autores Franceses, dicen que "la finalidad del contrato es la enseñanza, y que el trabajo que desarrolla el aprendiz es accesorio. Lo que quiere decir que no esta en presencia de una relación de trabajo, sino más bien se aproxima a un trabajo de educación."⁵⁴

⁵² DEVEALI, Mario, Op Cit. p. 299

⁵³ CASTORENA J. Jesús, Op Cit. p. 278

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho...Op Cit. p.880

Así los Alemanes afirman que este contrato si es una relación de trabajo; "el contrato de aprendizaje es un contrato sinalagmático, por virtud del cual, una de las partes (LEHRHERR), para los fines de la formación de la otra parte (LEHRING), utiliza los servicios del aprendiz como medio para que éste aprenda el oficio. El contrato de aprendizaje es pues un contrato sinalagmático, con obligaciones para ambas partes, para una, desarrollo de energía de trabajo, por cuyo motivo y desde este punto de vista, es idéntico del contrato de trabajo, y por la otra, la enseñanza del oficio".⁵⁵

Según Mario de la Cueva, este contrato perdió gran auge en su utilidad con la creación de escuelas de artes y oficios, pues considera que éstas deben de ser completas para el aprendizaje, ya que en realidad no cumplen con su objetivo; al respecto Mario Deveali⁵⁶ menciona dos razones fundamentales:

- I. La tendencia de escuelas de una importancia preponderante en la enseñanza práctica, que es la más necesaria para la formación de excelentes obreros.
- II. El apremio de las necesidades económicas de la vida moderna que no permite a las familias modestas de donde salen los obreros, la oportunidad de renunciar a la retribución que los mismos pueden seguir trabajando en la fábrica durante el tiempo que debería dedicar a la escuela profesional.

Contra la desaparición del contrato de aprendizaje surgieron muchos sectores y quienes a través del aprendizaje, poder fomentar la formación individual en el terreno propiamente productivo.

Al respecto Ernesto Krotoschin, coincide al decir que la importancia del contrato de aprendizaje; "los progresos de mecanización, especialización y subdivisión de trabajo hacen difícil, una enseñanza profesional en la misma fábrica, puesto que muchos empleados no disponen de personal capacitado para la enseñanza o no quieren distraerlo en otras funciones,

⁵⁵ *ibid*, p. 881

⁵⁶ DEVEALI, Mario, *Op Cit.* p. 412.

ya que no tienen la seguridad de que los aprendices formados por ellos sigan prestandoles su capacidad y colaboración; el desarrollo del maquinismo ha reducido las exigencias profesionales y requiere menor habilidad técnica, por lo que el joven obrero puede adquirir en el mismo trabajo sin mayor instrucción sólo a los demás. Si bien por razones de la enseñanza industrial impartida por escuelas técnicas ha dado ciertos resultados, no puede reemplazar a los de aprendizaje contractual; tales escuelas no son fácilmente accesibles por su ubicación y por los gastos que exigen a los alumnos, no existen en cantidad suficiente e imparten por lo general una enseñanza teórica".⁵⁷

Guillermo Cabanellas reconoce su importancia del contrato de aprendizaje:

"El aprendizaje se ha dicho acertadamente que el trabajo en serie de mera repetición conduce también a la monotonía a una limitación de capacidad del obrero, si no se le enseña gradualmente todo el mecanismo y el sentido de su labor, el obrero además debe tener la posibilidad de desarrollo y mejorar no sólo su producción si no también su misma situación lo que no podrá lograr si eleva su nivel técnico y cultural. Al problema económico puede ponerse de remedio el pago adecuado y progresivo a los aprendices, además uno de los puntos difíciles consiste en disponer de una cantidad suficiente de maestros pero justamente la educación en las escuelas técnicas debe remediar poco a poco la falta de ingenieros y obreros calificados para la enseñanza de un oficio a los jóvenes."⁵⁸

El aprendizaje de un oficio de duración más o menos larga y la retribución económica resulta nula o precaria en sus periodos iniciales siempre que en lugar de ser fuente de escasos; esas dificultades lleva a la familia a sacrificar el futuro del menor y procurarle ocupación de cualquier cosa que produzca recursos inmediatos.

Es probable que durante el tiempo que dure el contrato de aprendizaje el menor no reciba en forma completa el salario pero a cambio tendrá la oportunidad de una formación

⁵⁷ KROTOSCHIN, Ernesto: *Instituciones del Derecho del Trabajo*; Edit. Ed Palma, Buenos Aires, p. 4

⁵⁸ V. DE BUEN Nestor: op. Cit. T.I., p. 260

metódica y profundizada, la formación a tiempo parcial dentro del empleo alternando periodos de aprendizaje allegándose de una profesión, actividad u oficio útil para si mismo.

La capacitación y el adiestramiento se establecieron en nuestra Ley para substituir al contrato de aprendizaje, pero por un lado se trata de figuras jurídicas diferentes y por otro no se oponen, si no se complementan.

La capacitación y el adiestramiento presumen ya ciertos conocimientos y prácticas y en el contrato de aprendizaje se presupone que no existen tales conocimientos, según De Buen ⁵⁹, el adiestramiento es para mejorar la actividad laboral y la capacitación es para obtener nuevos conocimientos diferentes para poder asender hacia un nivel superior en jerarquía y en lo económico. Además estos no se contraponen, pues después de un periodo de aprendizaje ya se tienen ciertos conocimientos y nada impide su perfeccionamiento mediante adiestramiento o bien se le dan conocimientos nuevos para la superación en jerarquía o en la ocupación de una vacantes.

Cuando el aprendiz forma parte de una familia menesterosa, lo inmediato es la obligación de los recursos indispensables a la subsistencia del hogar y para cubrir los gastos deberá contribuir el menor con su trabajo personal que produzca ingresos. Esa situación angustiosa sacrifica el aprendizaje de un oficio de duración más o menos larga que la retribución económica al principio resultaría nula pero la carga no se convertiría en una carga, hay dificultades que llevan a la familia a sacrificar al menor su futuro y procurar una ocupación en cualquier cosa, tal que produjera recursos inmediatos aún cuando ese orden de actividades no tenga porvenir económico o no corresponda a su votación y aptitudes.

⁵⁹ Id.

3. Elementos

Sabemos que através del aprendizaje sólo se persigue en muchas ocasiones obtener mano de obra barata y que por regla general, un corto entrenamiento que pone en aptitud al trabajador de ejecutar su trabajo sin que tenga que aprender un oficio; el objeto del contrato como elemento esencial, es la enseñanza del patrón, además del pago de una retribución y por la parte del aprendiz la prestación de un servicio personal subordinado.

a. Elementos Personales

Las partes que celebran un contrato de aprendizaje deben observar lo siguiente:

El patrono, es la persona física que transmite los conocimientos adquiridos por el transcurso del tiempo a otra persona (aprendiz), con el objeto de que este aprenda mediante estudio, imitación, observación de los conocimientos fundamentales para poder desempeñarlos con acierto ya sea en escuelas o en el propio centro de trabajo.

Por lo general, las personas que no gozan de los derechos civiles, no deben de ocupar aprendices ni instruirlos. Para instruir aprendices en los oficios se requiere además de que el instructor tenga por lo menos 24 años de edad y haya rendido el exámen de maestro; sin embargo, la autoridad administrativa puede conceder el derecho de instrucción a personas que no reunan estos últimos requisitos.

En ciertos casos se puede quitar para siempre o temporalmente la facultad de ocupar y de instruir aprendices hasta por un año, esto por violación de los deberes y obligaciones que incumple el patrono respecto de los menores, por falta de idoneidad moral que debe evidenciarse en hechos y por falta de defectos físicos o intelectuales que impidan una instrucción correcta.

La Necesidad de la Elaboración de una Legislación Relativa a los Menores Trabajadores.

El patrón debe formar al aprendiz profesionalmente y además se agrega la obligación de pagar una retribución a los gastos de educación; además el patrón debe obligar al aprendiz a seguir los cursos de la escuela profesional y vigilar la asistencia del mismo. El patrón debe dar al aprendiz un certificado aún cuando éste no se lo pida (el certificado debe contener indicaciones sobre la profesión aprendida, la duración del aprendizaje, los conocimientos y aptitudes adquiridos), este certificado puede ser substituido por diploma otorgado por la corporación u otra organización representativa de la industria, comercio o cualquier otra actividad.

El aprendiz, es aquella persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, con el objeto de adquirir conocimientos técnicos en una etapa de formación; debe prestar el trabajo tomando en cuenta que sirve en primer término para la formación profesional, esa finalidad es la del contrato de aprendizaje, así mismo si bien el patrón puede exigir del aprendiz que efectúe otros trabajos no relacionados directamente con el oficio, de todos modos no puede privar al aprendiz del tiempo y de la ocasión necesaria para la instrucción ocupándolo en otras prestaciones, la instrucción debe concentrarse como objetivo fundamental en determinada profesión, arte u oficio y reconocida que puede formar parte de la instrucción ya que de lo contrario el aprendiz no podrá rendir exámen correspondiente.

Si el aprendiz hace abandono del aprendizaje sin causa justa puede ser requerido por la policía siempre que exista un contrato de aprendizaje por escrito. El aprendizaje esta sometido al poder disciplinario del patrón y además esta obligado a cumplir con las órdenes del mismo o de la persona que en lugar de éste dirige la formación profesional, aún así esta prohibido el castigo corporal y todo trabajo perjudicial para la salud física del aprendiz, en este sentido la facultad de ejercer poder no tiene otro significado, sólo da el derecho de educación por parte del patrón.

Antes el aprendiz tenía que pagar cierta cantidad para el aprendizaje, ahora no existe esa obligación, sólo cuando esta convenida expresamente, pero casi nunca ocurre al contrario el patrón esta obligado a pagar una retribución a los gastos de educación del aprendiz, por otra

parte el aprendiz necesita del consentimiento de su representante legal o tutor para celebración del contrato de aprendizaje a menos que fuera legal capaz, si el representante es el tutor el aprendizaje se celebra por un año.

La jornada. Las mismas condiciones sobre la jornada de trabajo que prevalecen en la Ley para los trabajadores menores y para la mujer, rigen el contrato de los aprendices, pues aún cuando este precepto se refiere al caso de los menores nada más, son las mismas razones de protección de la mujer y del menor existen tratándose del contrato individual que del aprendizaje.

El salario, en cuanto a la retribución no estaba reglamentada, generalmente era inferior al mínimo y variaba de acuerdo con el tiempo de aprendizaje, esa remuneración no es forzosa que sea en dinero, el patrón podría proporcionar al aprendiz asistencia, habitación, alimentos, etc. o asistencia y dinero o simplemente dinero.

b. Elementos Formales

Primero se establece como forma obligatoria el contenido mínimo, se refiere a los aspectos más esenciales; se prescribe la forma escrita a realizarse de las cuatro semanas cuya obligación es de carácter forzoso (pero se atenúa para las relaciones de aprendizaje entre padres e hijos), la forma escrita sólo es necesaria para la validez plena del contrato, sin ella en ciertos aspectos carece de validez en cuanto al derecho del patrono y del aprendiz, la indemnización en caso de terminación prematura de la relación de trabajo, la del patrono contra del aprendiz por abandono injustificado, no hay derecho a que el aprendiz presente exámen oficial, ni que se considere exento de las obligaciones de contribuir al seguro social.

El contrato, que no comiene las disposiciones mínimas necesarias es nulo por que la relación de aprendizaje sin contrato debe ser considerada como una relación de trabajo sin contrato; por consiguiente en caso de contrato nulo el aprendiz tiene derecho al pago de lo que le corresponde.

La Ley permite el contrato de aprendizaje en materia de capacidad, a lo establecido en el contrato individual de trabajo, siempre que no se trate del trabajo marítimo o ferroviario en los que la edad de admisión es de 16 años, por lo que en el contrato debe estar establecido de exigencia general, el tiempo de aprendizaje, los rasgos y grados del aprendiz, la duración de cada uno, el trabajo o trabajos que pueda exigir del aprendiz, etc. Siempre con miras a protegerlo para evitar una explotación del aprendiz.

En el aprendizaje debe existir de por medio un contrato que debe ser firmado por el patrón (o su representante) y por el aprendiz, el representante legal de este, y lo debe presentar a la Cámara de Oficios para su registro, de no hacerlo nace un deber de indemnización, además de la punibilidad del patrono, en el contrato debe existir un consentimiento mutuo que demuestre la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser tácito o expreso, el primero se da cuando se otorga un contrato por escrito donde consta las condiciones de trabajo; o verbalmente cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación del servicio.

Sobre el consentimiento y el objeto debe entenderse que por aplicación extensiva de la Ley, rige los principios del contrato de trabajo individual.

En cuanto al objeto del contrato, por parte del trabajador consiste en prestar un servicio en forma personal y subordinada, y por parte del patrón, consiste en la formación profesional del aprendiz y de otorgar una retribución a la adecuación impartida. La prestación del servicio por parte del aprendiz tiene que ser compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que los de la formación profesional.

La relación del aprendizaje termina automáticamente por el transcurso del tiempo, la duración del tiempo de aprendizaje permite que se fija por el convenio de las partes, sólo para los aprendices de oficios determinados se establece que la duración regularmente debe de ser de 3 años, a lo mucho 4; la terminación por muerte se produce únicamente en caso de

fallecimiento del aprendiz, mientras al morir el patrón la relación continua y sólo puede disolverse por los herederos o del aprendiz dentro de las cuatro semanas.

La denuncia debe declararse a las dos semanas a más tardar después de haber conocido la parte denunciante de los hechos que lo motivan; durante el periodo de prueba; ambas partes pueden desistir el contrato en realidad se trata de una denuncia sin plazo. El periodo es obligatorio para los aprendices industriales, comerciales y en oficios y es de cuatro semanas por lo menos.

4. La Regulación en la Ley Federal del Trabajo

El contrato de aprendizaje en nuestros días sólo queda la denominación, la Ley propiamente reglamente un contrato de trabajo.

Esta modalidad de contrato estaba reglamentado en la Ley de 1931. El artículo 218 definida al contrato de aprendizaje como "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida"; este contrato debía contener la escala de tiempo de enseñanza, las obligaciones del patrono y la facultad otorga a este para separar al aprendiz del trabajo, sin responsabilidades en las siguientes situaciones, cuando incurriera en faltas graves el aprendiz a consideración y respecto al patrono o cuando dejare de observar buena conducta o la incapacidad para aprender el arte u oficio.

El aprendiz debía ser examinado cada año o en cualquier tiempo si el oficio fuese calibrado; el jurado que practicara el exámen se componia del igual número de trabajadores y patrones, así mismo de un inspector del trabajo; para el caso de trabajo en el mar el jurado debía de presidir el capitán del puerto donde se celebró el contrato asistido o sujeto a los reglamentos de marina, para acreditar la aptitud del aprendiz y los conocimientos que hubiere aprendido.

El aprendiz quedaba facultado para separarse en cualquier momento pero cuando sea originado por violaciones que incurriera el patrón, éste debía de indemnizarlo con el importe de un mes y medio del salario convenido.

Este contrato se celebraría en los términos del contrato individual de trabajo, en el se establecía las condiciones del mismo. El patrón estaba obligado a admitir en cada empresa, aprendices en un número no menor del 5 % de la totalidad de los trabajadores de cada profesión que le prestaran servicio y habiendo menos de veinte trabajadores de cada oficio podía haber por lo menos un aprendiz, esto abría las puertas a más jóvenes, respecto a la jornada estaba sujeta a las disposiciones relativas al trabajo de los menores y la retribución generalmente era inferior al salario mínimo y variaba de acuerdo al tiempo de aprendizaje.

Como obligaciones del aprendiz, destacaban:

1. La de prestar personalmente el trabajo convenido siguiendo con todo cuidado y aplicación las instrucciones del patrón o del maestro que le faciliten adquirir el conocimiento.
2. La de guardar respecto al maestro, obedecer y observar buenas costumbres.

Como obligaciones del patrón, destacan:

1. Proporcionar al aprendiz la enseñanza del oficio o arte determinado, objeto del contrato.
2. Otorgar una retribución pecuniaria o suministro de alimento, vestido, habitación o asistencia.
3. La de dar testimonio escrito acerca de sus conocimientos o aptitudes al concluir su aprendizaje si se trata de oficios no calificados.
4. La de preferirlo para darle acupación en su establecimiento, siempre y cuando sea posible o existan vacantes en la empresa.
5. Guardar debida consideración, absteniéndose de mal trato de obra o palabra.

La Necesidad de la Elaboración de una Legislación Relativa a los Menores Trabajadores.

El patrón tenía causales graves para despedir al aprendiz que eran principalmente, **faltas graves de consideración y respecto hacia el patrón o su familia y la incapacidad del aprendiz para el arte u oficio que se trate.** Por su parte el aprendiz podía separarse justificadamente, cuando el patrón no cumpliera con sus obligaciones, teniendo derecho a un mes y medio de salario con base en el importe de la retribución convenida, que constituía una explotación, puesto que no estaba regulada la retribución del aprendiz, que era mínima.

Según Mario de la Cueva, el patrón podía rescindir la relación "por la falta de cumplimiento de las obligaciones de la prestación de los servicios".⁶⁰ Por ser el aprendizaje una modalidad del contrato de trabajo al aplicarse las disposiciones que rigen el mismo, en cuanto al aprendizaje no está reglamentado específicamente como tal.

Para el caso de que tuviere riesgos de trabajo o profesional, el aprendiz como cualquier trabajador está expuesto a los riesgos realizando su trabajo, el patrón está obligado en los mismos términos en los que lo está con los obreros no aprendices pero con la sola modalidad de que la indemnización no se calcula tomando en cuenta como base del salario del aprendiz, sino el que venga del trabajador de la mínima categoría profesional.

Este tipo de contrato no está contemplado en la Ley actual. Porque los legisladores suprimieron su reglamentación, ya que tenía deficiencias que permitieron el abuso hacia el menor, pues se mantenía el sueldo de aprendices a quienes ya habían cumplido su ciclo de aprendizaje. Pero el legislador dejó de reglamentar este contrato, que es de gran utilidad para darle a nuestro país una juventud más preparada.

Al suprimirse en la Ley de 1970 el contrato de aprendizaje, pocos años después se agregó un capítulo complementario que comprende de los artículos 153-A a 153-X, en el que se convierte en general "el derecho de los trabajadores a recibir Capacitación y Adiestramiento" en el trabajo para elevar su nivel de vida y productividad.

⁶⁰ DE LA CUEVA Mario; *Nuevo...* Op Cit. p. 884.

De esto en común acuerdo patronos y sindicatos formularían planes y programas de enseñanza práctica, revisados y aprobados por la Secretaría del Trabajo que viene a sustituir al aprendizaje, que desde el punto jurídico ambas partes del concepto social de empresa, ambas son practicadas dentro o fuera de la empresa. Para dar cumplimiento a la obligación de impartir Capacitación y Adiestramiento, el patrón deberá de contratar a instructores o servicios de escuela, organismos especializados o institutos técnicos. La enseñanza se impartirá al trabajador en horas de su jornada o salvo que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de su ocupación.

El objeto de la Capacitación y Adiestramiento es permitir al trabajador perfeccionar sus conocimientos o habilidades con el objeto de aspirar a una vacante superior a la suya; en cada empresa existiran comisiones mixtas integradas con igual número de representantes y patronos los cuales tendran a su cargo la vigilancia de instrumentación y operación, ajustar procedimientos de enseñanza así como planes y programas vigentes y autorizados.

La duración de los programas y programas de estudio no excederá de cuatro años calendario que comprenderá todos los puestos y niveles de existencia en la empresa sujetandose a las reglas de la Secretaría del Trabajo y de Educación Pública, al término de este se entregará constancias de habilidad laboral.

Si comparamos las anteriores reglas con las impuestas por otras legislaciones se encontrará que los objetivos de la Capacitación y Adiestramiento son similares a los del aprendizaje, con la salvedad de que las obligaciones patronales son impuestas por la Ley, al respecto nos dice De la Cueva "debe impedirse cualquier tipo de explotación del trabajo humano y debe darse al aprendiz la dignidad que merece por el simple hecho de ofrecer su fuerza de trabajo".⁶¹

⁶¹ *ibid.* p. 886

B. LOS MENORES TRABAJADORES DENOMINADOS CERILLOS

Una visión clara de la explotación del trabajo de los menores. Es de gran importancia el análisis de este tipo de trabajadores, puesto que es un ejemplo claro de la violación de las normas reguladoras del trabajo de los menores.

Se ha considerado que los menores trabajadores denominados cerillos no son trabajadores por que no existe una relación laboral para los establecimientos en donde prestan sus servicios.

Esto es mi punto de vista:

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado", se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación requerido por cada profesión u oficio. Por su parte el artículo 10 nos indica que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Algunos gerentes de tiendas que son representantes directivos de las empresas indicadas que los cerillos que prestan un servicio a los clientes en los establecimientos, es por que estas personas les otorga el permiso a los menores para que presten un servicio independiente o voluntario. En una investigación de campo por diversos establecimientos más centricos se observó lo siguiente:

1. Las tiendas proporcionan los instrumentos de trabajo como son uniforme o mandil, bolsas de plastico, carritos y diablitos con el nombre comercial y el logotipo de la empresa a los menores trabajadores denominados "cerillos".
2. Los menores trabajadores dependen de la dirección de un supervisor que tiene directamente una relación de trabajo con la empresa y en los términos del artículo 11

La Necesidad de la Elaboración de una Legislación Relativa a los Menores Trabajadores.

de la Ley Federal del Trabajo, son considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

3. Los centros comerciales fijan las condiciones a los menores trabajadores como son horario, forma de realizar el trabajo, normas de higiene, reglas sobre la edad límite del servicio, a través de los representantes directivos de las empresas.
4. La mayoría de los centros comerciales lleva un registro de los menores trabajadores con sus datos personales, escolares, médicos y también cuentan con la autorización por escrito de los padres o tutores para que trabajen los menores.

Se observa con lo anterior el hecho de que la relación entre los centros comerciales y los menores trabajadores de que se aplican diversas normas en la propia Ley Federal del Trabajo, el artículo 134 fracciones III, IV, I80 y 23; lo anterior nos hace presumir la presencia de una relación de trabajo entre el centro comercial y los menores trabajadores denominados "cerillos", por el hecho que les imponga un horario y este bajo órdenes de supervisión, basta para considerar la existencia de una relación de trabajo además la subordinación, entendida esta como un derecho de mando por parte del patrón o representante del patrón y una obligación correlativa del trabajador, de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia. Entendido que los centros comerciales someten a los menores trabajadores a normas de conducta para un mejor desempeño de sus labores.

Es importante hacer notar que los centros comerciales violan la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de catorce años, ya que de la investigación arrojó el siguiente dato: que un 45 a 65 % de los cerillos es menor de esa edad, "la utilización del trabajo del menor de catorce años no planteó una incapacidad, sino una protección a la niñez".⁶² Una cosa nos dice lo contrario sobre la relación de trabajo, es de que los menores trabajadores y los centros comerciales es de que estos últimos no otorgan un salario remunerador a sus servicios, esto es lo único en los que incumplen con su obligación, al manifestar que estos menores son solamente empaques voluntarios. Pero al contener elementos de la misma relación de trabajo nos dice lo contrario (por ejemplo en restaurantes, hoteles, fondas, los trabajadores prestan

⁶² DAVALOS MORALES José. Derecho del Trabajo..Op. Cit. p. 109

servicio de función y beneficio en nombre de la empresa) ya que sin este servicio las cajas de las tiendas se entorpecerían demasiado independientemente que al prescindir de los servicios de los menores trabajadores denominados "cerillos" que diera la oportunidad que otros establecimientos dieran más comodidad a la clientela.

Podemos apreciar que el trabajo de los menores es tratado por algunos como trabajo independiente no sujeto a una relación de trabajo, pero estamos en presencia de elementos en este caso específico que nos indica lo contrario, que si existe la relación de trabajo.

C. LA NECESIDAD DE PROTEGER LEGALMENTE A LOS MENORES TRABAJADORES.

Existe en México, en el campo aproximadamente dos millones de trabajadores entre los trece y dieciséis años y un millón y medio de menores de trece años; el trabajo de los primeros esta permitido y protegido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, y el de los segundos, lo prohíbe expresamente la Ley.

"El menor es un hombre en formación cuyo desenvolvimiento mental y orgánico se encuentra en vía de desarrollo por ese motivo debe ser sujeto de atención especial y organizar jurídicamente su empleo bajo rigurosas condiciones que impidan o retracen su evolución física y biológica de manera natural"⁶³; como puede observarse siempre ha existido la preocupación de proteger al menor, pero los patrones por razones económicas desde épocas muy remotas se han valido del menor para obtener mano de obra barata y a la fecha, no se ha encontrado la fórmula adecuada para lograr en forma más efectiva la protección de los menores trabajadores. El trabajo prematuro de los menores constituye la preocupación principal de quienes conocemos el problema social que se deriva del mismo y a pesar de las restricciones que se establecen en nuestro ordenamiento jurídico, la explotación del menor continua.

⁶³ La Organización Internacional del Trabajo, adoptó en 1919 el principio en relación al empleo del menor.

Como principal origen del trabajo de los menores estriba en la necesidad derivada de la insuficiencia de los recursos económicos para atender debidamente el hogar el jefe de familia; estos ingresos no justifican el perjuicio que produce ya que en el mayor de los casos restan oportunidad de preparación del menor por lo que pasado el tiempo se volverá en un hombre impreparado con pocas oportunidades de superarse en un mundo donde las oportunidades cada vez escasean más.

Las familias de escasos recursos, dan origen a que se infrinja la Ley que regula el trabajo del menor, de tal modo que impide su aplicación en una forma más adecuada en la situación actual.

La necesidad de obtener recursos económicos, para contribuir al sustento familiar no justifica el perjuicio que provoca al menor la falta de preparación por consideración a que es el principal motivo que nos mueve abordar el tema es la preocupación del futuro de México y de llegar desaparacimiento de las llamadas clases marginadas; estamos seguros que es tan importante legislar en forma más objetiva sobre el tema y crear conciencia del origen fundamental del problema del trabajo es ya considerado un problema social.

Podemos iniciar un análisis que nos permita ligar a una conclusión, pero como una solución el de determinar como edad limite para el trabajo el de doce años, posiblemente abundaria aún más el problema, esto en razón de la expansión demográfica que va aunado al desempleo y por otra parte es necesario conocer y estudiar así como de valorar aquellas corrientes tendientes en prohibir en forma más drastica el trabajo del menor de dieciseis años y que propone la creación de fuentes de trabajo necesarias para que el volumen de desempleo en los adultos disminuye, así mismo el de los menores sea minimo.

Pero si se negara a trabajar a los menores de catorce y mayores de doce años derivada de una serie de problemas sociales aunque se supone que los menores de doce años han concluido su instrucción obligatoria, esto no es suficiente puesto que es necesario una capacitación aunque sea minima que en nuestro medio le sirven para ingresar a trabajar, y que en

la mayoría de las veces se pierde la oportunidad de aprender un oficio o técnica, salvo en los casos en que la práctica diaria en una empresa lo llevaría a ser un adulto que pueda trabajar como adulto calificado.

De esto se desprende que debemos ajustarnos al marco legal que actualmente nos rige las relaciones laborales de los menores, pero que sin embargo aún siendo vigente en materia limita y propician al dejar fuera de la Ley a los menores de catorce años como sería el trabajo no sujeto a una relación de trabajo, el trabajo clandestino y la explotación de este.

Hay ciertos tipos de trabajo que escapan al ámbito de aplicación laboral, según el artículo 20 de nuestra Ley se tiene que cumplir con ciertos requisitos para que se de la existencia de la relación de trabajo; la existencia de un patrón y el trabajador, la subordinación, la presentación de un servicio y el salario. La subordinación es un derecho de mando por parte del patrón y una obligación correctiva del trabajador, se sujeta a ella su voluntad de deber de obediencia, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 28 de la Ley en materia), el trabajo personal para efectos de la Ley, es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio (artículo 8 de la Ley).

En México hay miles de niños que realizan un trabajo como actividad diaria, que escapan de la regulación laboral puesto que trabajan por su propia cuenta, sin patrón, sin estar sujetos a una relación de subordinación.

Haciendo un análisis, el trabajo por cuenta propia y el realizado dentro de una relación laboral no hay gran diferencia, pero si, dentro del ámbito jurídico aplicable al segundo le asiste todos los principios establecidos en nuestra Ley del Trabajo y la Constitución, pero que sin embargo, hay reglamentación aunque no laborales tratan de proteger al trabajo de estos menores, como es el reglamento para trabajadores no asalariados del Distrito Federal (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio de 1978); este reglamento establece condiciones como las de edad límite de 14 años y autorización de los padres o

tutores, así como saber leer y escribir, establece también la prestación de servicios médicos y un centro de adiestramiento para estos; aunque el trabajo infantil no asalariado es una cruda realidad actualmente por los tiempos de crisis, que reclama la incorporación activa del menor.

Existen programas para el trabajo de los menores que trabajan en la vía pública, que comprende tres periodos;

- a) Captación de trabajadores en la vía pública (vende chicles, limpia parabrisas, tragafuegos, etc.)
- b) Capacitación del menor en actividades más productivas; así como distintas carreras técnicas o de talleres como carpintería, electrónica, reparación de aparatos domésticos, plomería, tapicería, etc.)
- c) Formación de cooperativas, integradas con elementos de diferentes talleres.

Este programa otorgó a todos una credencial, con la que gozan de atención médica y se les proporciona un desayuno por parte del DIF, a los miembros del programa se les otorga una beca que varía con el grado de estudios, actualmente no tuvo éxito, el trabajo de los menores es una válvula de seguridad que evita los fenómenos económicos, pero mientras la situación no cambie el menor tendrá que soportar la pesada carga que actualmente tenemos, siendo así que renuncian a las actividades de su propia edad por la necesidad de trabajar y que este trabajo aunado con otras circunstancias produce diversas enfermedades que evita un desarrollo normal de la mente del menor, provocando una adultización anticipada que impedirá que el menor tenga un mínimo de felicidad y un desarrollo intelectual adecuado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo regula en forma completa al menor, pero el jurista debió adecuar el derecho a los hechos, además de que debe luchar por formar un mundo de valores que a veces por la situación económica los menores son víctimas y complies de que un patrón que en la mayoría de los casos no cumple con las condiciones de trabajo (legales) y que para el menor significa un complemento al ingreso familiar y por este caso no debemos dejarlos

indefensos de ayuda en forma permanente y a los menores trabajadores no sujetos a una relación laboral ayuda con desayunos, becas, capacitación y servicio médico gratuito.

México necesita gente joven y eficazmente preparada por lo que debe implantarse una relación más efectiva y así mismo el gobierno debe cambiar su política económica, la sociedad, los padres de familia; porque los niños no crearon la crisis que actualmente padecemos pero sin embargo, ellos están sufriendo.

El problema del trabajo de los menores constituye un mal que tiende agravarse día con día, de tal forma que es urgente encontrar la solución precisa, para aquellos que se ven obligados a irrumpir en el mundo del trabajo abandonando prematuramente su condición de niños y encuentren al menos un alivio en sus fatigas y comprensión en sus fatigas. Los niños no dejan de escuchar su voz, ni elevar su puño en voz de lucha, porque ni siquiera tienen conciencia de las injusticias que padecen; se atenta sin ningún miramiento en contra de su salud física, intelectual y espiritual, por que los menores ignoran que existe algún medio de protección.

Los adultos, padres de familia, profesionistas y en general todos aquellos que sienten respeto por la dignidad humana, debemos hacer un frente común y tomar con entusiasmo la causa de la defensa del trabajo de los menores.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES

En México, como en otros países subdesarrollados la gran mayoría de los niños se ven obligados a renunciar a las actividades propias de su edad, por la angustiosa necesidad de trabajar para poder vivir, el trabajo del menor es un fenómeno social de enormes dimensiones.

En nuestro país se cuenta con una reglamentación que otorga al menor trabajador protección en cuanto a su salario, jornada, trabajo a desarrollar, etc. Pero no es suficiente, basta una visión superficial a la realidad y que nuestra Legislación no es aplicable, propagandose aún más la explotación del menor.

PRIMERA. El trabajo del menor, no es un fenómeno reciente, viene de tiempo atrás donde a partir de entonces se empieza a gestar en el mundo una serie de movimientos y luchas obreras, que tienden a lograr una serie de disposiciones que protegen el trabajo del menor, originando su reglamentación en una Legislación.

SEGUNDA. La Legislación en la materia dificulta su aplicación, dadas las condiciones proteccionista a la que obliga a los patrones a no contratar a los menores, por que les dificulta el cumplimiento de ciertas normas restrictivas que si contrataran a un adulto.

PROPUESTA. Incluir en la Ley una medida coercitiva en la que obligue a los patrones a contratar un número de menores en proporción a los adultos para que reciban la Capacitación y el adiestramiento necesario y así competir en un mundo donde el trabajo cada vez escasea más, para que salga un técnico preparado o un obrero calificado.

TERCERA. La vigilancia de la aplicación de ésta Ley, es a cargo de Autoridades del Trabajo por lo que se produce una deficiencia y que muchas veces se presta a la corrupción, por la falta de personal capacitado en la materia.

PROPUESTA. Establecer un Consejo Nacional de Menores Trabajadores, donde se establezca un registro del menor; nombre, edad, ocupación, autorización de los padres, condiciones de trabajo, y llevar un control de ellos, para no dejar ningún trabajo sin que se supervise; así como capacitar personal especializado, para procurar su debida aplicación correcta de la Ley y no tolerar su violación; para el caso de la aplicación de la Ley a menores no comprendidos en una relación de trabajo, o sea los menores de catorce años o trabajadores independientes, estos se registrarán por las normas establecidas en la propia Ley, reglamentando solamente su trabajo desarrollado.

CUARTA. Hay menores que escapan totalmente a la aplicación de la Ley, no por sólo ese hecho lo vamos a dejar indefensos, carentes de ayuda, como son los menores de catorce años, los menores no sujetos a una relación de trabajo y los trabajadores en forma independiente o por su cuenta.

PROPUESTA. Hay que protegerlos implantando un programa de ayuda permanente a través de un reglamentación donde se establezcan bases y derechos a los niños no sujetos a una relación laboral, los trabajadores independientes que trabajan en las calles, otorgarles desayunos, becas, capacitación y servicio médico gratuito. En este punto se debe reglamentar al trabajo mismo desarrollado sin importar edad sexo, clase social, raza, religión, inclusive el trabajo a la industria familiar, y todo trabajo relacionado con el menor, se reforme nuestra Ley a efecto que autorice el trabajo del menor en casos especiales de acuerdo a la economía familiar sin dejar de cumplir con su educación obligatoria y determinar la compactibilidad entre el trabajo y los estudios, debiendo supervisar en forma más efectiva el trabajo de estos menores.

QUINTA. Como menor trabajador se debe establecer como una obligación el que se capacite técnicamente aunque en la Ley en el artículo 180 fracción III y IV.

"los patrones que tengan a su servicio menores de dieciseis años, estan obligados a distribuir el trabajo el trabajo a fin de que cumplan sus programas escolares y

asistir a las escuelas de capacitación, así como proporcionarles capacitación y adiestramiento."

En la práctica es falso, por que no se cuenta con escuelas de capacitación técnica a favor del trabajador y que se encuentra alejado de cualquier posibilidad de adiestramiento al no recibirlo dentro de la empresa en forma debida , por lo que se limita su desarrollo personal, por lo que se debe obligar a que se le otorgue en forma obligatoria capacitación sistemática dentro de la empresa, por que muchas veces lo deja fuera del mercado de trabajo.

PROPUESTA. Se establezca nuevamente el Contrato de aprendizaje, para poder hablar de una verdadera reglamentación al trabajo del menor en todos los aspectos, sin dejar nada a la deriva ya que con sus reformas y adiciones necesarias, reglamentandose dentro del titulo sexto que se refiere a los trabajos especiales.

No debemos negar el derecho al niño de ser protegido legalmente pero no podemos olvidar la necesidad que en ocasiones tiene que luchar por su subsistencia y es así que continuamente a nuestro paso encontramos niños prematuramente adultos, niños por su edad, adulto por sus responsabilidades, esa es la realidad de un país como el nuestro en vías de desarrollo.

Nuestros menores requieren de una legislación que proteja su derecho a superarse y el país necesita hombres capacitados técnicamente para lograr su pleno desarrollo pero que será, si tenemos un mercado con oferta de mano de obra barata no calificada.

Debemos estar concientes de la profunda responsabilidad que tenemos los adultos con los niños de nuestro país, por lo que se logrará en forma positiva mediante las reformas legales o la creación de una Legislación adecuada que otorgue verdadera protección al menor trabajador no unicamente con prohibiciones que lo limiten, si no se incluyan fórmulas que le den acceso al trabajo y a recibir la capacitación que le supere como ser humano.

La Necesidad de la Elaboración de una Legislación Relativa a los Menores Trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- ◆ **ALONSO OLEA**, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 2a. Edición, Edit. Ariel, Barcelona, 1988.

- ◆ **BARAJAS MONTES DE OCA**, Santiago, Los Contratos Especiales del Trabajo, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G., Núm. 136, México D.F.

- ◆ **BERMUDEZ CISNEROS**, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.

- ◆ **CABANELLAS**, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Tomo I, Edit. Libreros Única, Buenos Aires Argentina.

- ◆ **CABANELLAS**, Guillermo y **ALCALÁ ZAMORA** Luis, Tratado de Política Laboral y Social, 3a. de., Tomo II, Edit. Heliasta, Buenos Aires Argentina.

- ◆ **CALDERA** Rafael, Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Tiempo Nuevo Caracas Venezuela, 1972.

- ◆ **CARBONNIER** Jean, Sociología Jurídica, Edit. Tecnos, Madrid, 1977.

- ◆ **CARRERA STAMPA** Manuel, Los Gremios de México, Edit. Ibero Americana de Publicaciones S.A, México.

- ◆ **CARPISO** M Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, Coordinación de Humanidades, UNAM, México, 1973.

- ◆ **CASTORENA J. Jesús**, Manual de Derecho Obrero, Ensayo de Integración de la Doctrina del Derecho Obrero, 2a. Ed., México, 1984.
- ◆ **CLIMENT BELTRAN, B Juan**, Ley Federal del Trabajo. Comentada y Jurisprudencia, 9a. Ed, Edit. Esfinge, México, 1993
- ◆ **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México**, Trabajo de Previsión Social, Secretaria de, 3a. Ed. México, 1984.
- ◆ **DAVALOS MORALES, José**, Derecho del Trabajo I, 4a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1992.
- ◆ **DAVALOS MORALES, José** Régimen Jurídico del Menor. Dentro del Primer Congreso Nacional Jurídico del Menor. Tomo II, Edit. Porrúa, México, 1973.
- ◆ **DE BUEN Nestor**, Derecho del Trabajo, Tomo I y II, 2a. Ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 1990.
- ◆ **DE FERRARI, Francisco**, Derecho del Trabajo, Tomo II, 73 a. Edición, Edit. Depalma.
- ◆ **DE LA CUEVA, Mario**, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, S.A., México, 1977
- ◆ **DE LA CUEVA, Mario**, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, S.A., México, 1980.
- ◆ **DEVEALI Mario**, Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo II, 29a., Ed., Buenos Aires Argentina, 1979.

- ◆ GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 9a. Ed., Edit. porrúa, S.A., México D.F.
- ◆ J. KAYE Dionisio, Aplicaciones Prácticas de la Ley Federal del Trabajo en la Administración de Personal, Edit. IEE, S.A., México, 1977.
- ◆ KASKEL Walter y DERSCH Hernán, Derecho del Trabajo, 5a. Ed., Buenos Aires, 1961.
- ◆ PORTILLA LEÓN, Miguel, et al, Historia Documental de México, Tomo I, UNAM, México, 1986.
- ◆ MARTINEZ Vivot, J. Julio, Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo, Edit. astrea, Buenos aires, 1981.
- ◆ RAMÍREZ Gronda, El Contrato de Trabajo, Tomo II, Buenos Aires, Argentina, 1984.
- ◆ SOLANA RIVERO Manuel, Manual de mis Prestaciones y Derechos Laborales, Edit. ECASA, México 1994.
- ◆ SUÁREZ GONZÁLEZ Fernando, Menores y Mujeres en el Contrato de Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.
- ◆ TENA RAMÍREZ Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1964, Edit. Porrúa, S.A., México.
- ◆ TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Reformada y Adicionada, 75a. Ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1994.

- ◆ **TRUEBA URBINA** Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 6a. Ed. Edit. Porrúa, S.A., México, 1985.
- ◆ **VÁZQUEZ** Genaro, Doctrinas y Realidades en la Legislación para Indios, Tomo I, México, 1940.
- ◆ **VILLEY** Michel, Compendio de Filosofía del Derecho, Universidad de Navarra Pamplona, 1979.
- ◆ **ZAVALA** Silvio, Introducción al Derecho Laboral, Edición Colegio Nacional, 1948.

LEGISLACIÓN

- ◆ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Leyes y Códigos de México, 98 a., Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1995.
- ◆ Ley Federal del Trabajo, Edición actualizada, 9a. Edición, Trabajo y Previsión Social, Secretaría de México, 1992.
- ◆ Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 33a. Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1995.