

879309

23
2er

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



CLAVE: 879309

"RELACION JURIDICA DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN EL MEXICO ACTUAL"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

Licenciado en Derecho

PRESENTA:

José Francisco Guerra Lira.

Asesor: LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES.

267655

Celaya, Gto.

Septiembre de 1998

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.

A la Universidad Lasallista Benavente y a su facultad de Derecho por ser cuna del saber y forjadora de connotados juristas divulgando siempre:

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU"

Gracias por haberme permitido formarme en sus aulas y brindarme sus valiosos conocimientos que me permiten ser lo que soy...

Con particular respeto a los miembros del jurado:

A Ustedes gracias por su paciencia hacia el sustentante...

Y en especial al Lic. Carlos Acevedo Zúñiga, por su incansable espíritu docente, por sus consejos y orientación durante el desarrollo de la presente investigación.

A Dios por ser el principal impartidor de justicia. Señor, te doy gracias por permitirme llegar a esta meta tan importante en mi vida, culminación de un largo camino que sólo por ti puede recorrer.

A mis padres Gilberto Guerra Novoa y Macrina Lira de Guerra. A quienes me han heredado el tesoro más valioso que pueda dársele a un hijo: amor, a quien sin escatimar esfuerzo alguno, han sacrificado gran parte de su vida para formarme y educarme, a quienes la ilusión de su existencia ha sido convertirme en persona de provecho, a quienes nunca podré pagar todos los desvelos ni aún con las riquezas más grandes del mundo, por eso y más mi infinito agradecimiento.

A mis hermanos Gabriela, José Gilberto, Oscar Rafael y Rodrigo, por su apoyo incondicional que me han brindado por que siempre han estado y seguirán conmigo... ¡Los quiero Mucho!...

A Gonzalo Novoa Medina, por su invaluable apoyo.

A Patricia Carrasco de Guerra, por su apoyo.

Con especial dedicación a Alejandra Novoa Flores, con amor, por ser la compañera de mi vida, gracias por tu paciencia y apoyo incondicional; por ti este logro que disfrutas tanto como yo. Te amo Chiquita.

A mis pequeños amores Paola y Jacqueline, pequeños tesoros, grandes realidades.

A todos mis familiares: Melita Novoa B., Carlos Guerra, Lourdes Acosta, Alejandra, Juan Carlos y Esperanza; Rosa María Guerra, Esteban García C, Leticia Guerra, Edgardo Guerra, Socorro Ramírez, Lalo, Gabriel y Cynthia, Héctor E. Guerra, Rosario Ramírez, Tere y Héctor; Alma Guerra, Arturo, Ana María, Claudia, Alma Aurora y Adrián Fong Guerra.

A todos mis familiares: Josefina Lira, Matilde Lira, Leonor Lira, Adela Lira, Alfonso Lira, Javier Lira, José Luis Lira, Guadalupe Lira, Cristina Sierra, María Medina, Guadalupe Sierra y Roberto Lira.

A todos mis familiares: Velia Noora, Sandra, Memo, Maribel, Tania; Lilia Noora, Lucy y Lili; Francisco Noora, Paco y Cristian; María Eugenia Noora, Gerardo, David Noora, Irma Serrato, Mimy, Luis David, Nacho, es una forma enunciativa más no limitativa.

Muy en especial a la familia Noora Flores, Sra. Ofelia Flores, Lalo, Maribel, Ofe y Peter.

Al Lic. Salvador Ramos Joya, por su invaluable apoyo y ayuda que me ha brindado para la realización de la presente.

Al Lic. Plácido Quintana López, por sus sabios consejos y respeto al trabajo, quien me enseñó a amar el derecho. Gracias Pachi.

A los Lics. Horacio Jiménez Uribe, Armando González Nava, Adrián Lara Vázquez, por su apoyo y confianza.

Con especial respeto y admiración a la Lic. Margarita Guadalupe Camacho Trujillo, por su tenacidad y coraje aún en las adversidades.

Para el Lic. Francisco Gutiérrez Negrete, con un agradecimiento especial, lleno de respeto y admiración; quien me impartió la cátedra de Seminario de Tesis.

Para mi compañero de despacho Lic. David Martínez Cortidor y su distinguida familia.

*Para mis compañeros de generación 1991-1996, en especial a
Monica, Alejandra, Víctor Hugo, Felipe, Arturo, Horacio,
Armando, Nicolás Alejandro, Triny y Andrés.*

*Para mis amigos: Dr. Antonio Moreno, Lic. Oscar G.
Moreno, Lic. Abraham Carreño Camacho y Liliانا, P.P. Luis
Martín López Flores, Carlos Patiño Baldoras, Mireya, Lic.
Ramiro Merino Sánchez, Lic. José de Jesús Zarate Miranda, Lic.
Víctor Hugo Ramírez Morens, Lic. Javier Mendoza Rojas.*

Para todos Ustedes...

José Francisco Guerra Lina.

INDICE

“RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN EL MÉXICO ACTUAL”

	Página
CAPITULO UNO: ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES.	
1.1. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	1
1.1.1. ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1.2. DESARROLLO DE LA PROTECCIÓN LEGISLATIVA INTERNACIONAL.....	3
1.1.3. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	5
1.2. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN MÉXICO.....	8
1.2.1. CREACIÓN DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.....	8
1.2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES.....	8
1.2.2.1. EL ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO EN LA ÉPOCA DE MAXIMILIANO.....	9
1.2.2.2. EL LAUDO DE 1906 DICTADO POR PORFIRIO DÍAZ MORI.....	9
1.2.2.3. MANIFIESTO Y PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL DEL AÑO DE 1906 PUBLICADO POR RICARDO FLORES MAGÓN.....	10

1.2.2.4. DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917	10
1.2.2.5. TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN, EN RELACIÓN AL TRABAJO DE LOS MENORES	12
1.2.2.6. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931	14
1.2.2.7. REFORMAS Y ADICIONES AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN AL TRABAJO DE LOS MENORES	15

CAPITULO DOS: EL TRABAJO Y EL MENOR.

2.1. EL TRABAJO	19
2.1.1. NORMAS CONSTITUCIONALES	19
2.1.2. PRESTACIÓN DEL SERVICIO PERSONAL	31
2.1.3. LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA	33
2.1.4. LA REMUNERACIÓN	35
2.1.4.1. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO, POR UNIDAD DE OBRA, POR COMISIÓN, ETC.	36
2.1.4.2. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO	37
2.1.4.3. PLAZO PARA PAGOS	38
2.1.4.4. LUGAR DE PAGO	38
2.1.4.5. FORMA DE PAGO	39

2.2.EL MENOR DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA LEGALES	40
2.2.1. EL MENOR EN EL DERECHO CIVIL	40
2.2.2. EL MENOR EN EL DERECHO PENAL	42
2.2.3. EL MENOR EN EL DERECHO LABORAL	42

**CAPITULO TRES: LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL MENOR
TRABAJADOR.**

3.1.DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICABLES AL TRABAJO DE LOS MENORES	47
3.2. REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES	69
3.3. REGLAS Y PRINCIPIOS SOBRE CAPACIDAD PROCESAL DE LOS MENORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO... ..	92
3.3.1. EXÉGESIS DEL ARTÍCULO 691 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	95
3.3.2. LA NULIDAD DE ACTUACIONES POR FALTA DE REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE LOS MENORES	97

**CAPITULO CUARTO: LA SITUACIÓN REAL DEL MENOR
TRABAJADOR.**

4.1. MENORES TRABAJADORES SUBORDINADOS A UN PATRÓN	99
4.1.1. LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PERSONAL	

SUBORDINADO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PATRÓN	99
4.1.2. LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL MENOR	105
4.2. PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES POR UN MENOR TRABAJADOR, SIN QUE EXISTA RELACIÓN DE PERMANENCIA CON UN PATRÓN.....	106
4.3. MENORES TRABAJADORES EN TALLERES O INDUSTRIAS FAMILIARES	109
4.4. MENORES TRABAJADORES ESPECIALIZADOS	110
4.5. CONSIDERACIONES GENERALES RESPECTO AL TRABAJO DE LOS MENORES	111
4.6. CRÍTICA A LA INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL TRABAJO DE LOS MENORES	112
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	115
BIBLIOGRAFÍA	121

INTRODUCCIÓN

Surge el Derecho del Trabajo de Menores de la necesidad de preservar la estirpe, de desarrollar los recursos humanos más jóvenes y de evitar la explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo.

Actualmente nos enfrentamos con una crisis económica muy grave para el país, que ha generado un aumento considerable en las tasas de desempleo, además de una disminución en la producción de bienes y servicios, y el cierre masivo de muchas empresas o industrias.

De las estadísticas se ha derivado que, en nuestro país, existe un elevado nivel de población joven y se pudo observar que la familia mexicana integra el salario para su manutención, del sueldo del padre y de los hijos menores, pero con capacidad para el trabajo, muchos jóvenes inclusive prestan sus servicios para obtener un ingreso extra que les permita continuar con sus estudios.

Se considera por este motivo que la Ley Federal del Trabajo, en particular el Capítulo Especial de Menores, se necesita adecuar a la realidad actual del país; y que el acto por demás notable, que sucedió en 1917, rinda los frutos que sus creadores buscaron obtener, y sobre todo para que nuestra Ley laboral se fundamente en los principios de justicia y respeto a la vida del hombre en general, incluyendo en este rubro a los menores.

Por lo expuesto anteriormente, se deriva la imperiosa necesidad de proteger al menor trabajador que presta sus servicios para que lo pueda hacer en un ámbito de igualdad respecto a los demás trabajadores, es decir, que tenga los mismos derechos de un trabajador adulto, pero con las prerrogativas que le concede la Ley y que se deben a su corta edad.

Es importante señalar que no se debe perder de vista que las leyes generales (Ley Federal del Trabajo), protegen a todos los trabajadores por igual, y los capítulos especiales (capítulo para menores), únicamente sirven para adecuar estas normas generales a situaciones con características particulares.

De la problemática antes expuesta, desde mi particular punto de vista, reviste una gran importancia, ya que como lo señalaré a lo largo del presente trabajo de titulación, la prestación de un servicio personal de parte de menores de 16 años, es una realidad actual, agudizada por los graves problemas económicos que atraviesa el país. Tal situación es motivo a detenernos un poco a analizar esta problemática y contribuir con esta investigación tendiente a prestar apoyo a este grupo desfavorecido de nuestra sociedad, como son los menores trabajadores, quienes constantemente son sujetos de explotación por aquellos que se aprovechan de su necesidad económica.

La pretensión de este trabajo es hacer algunas propuestas a las autoridades correspondientes, considerando las utilidades que pudieren presentarse con base en los aspectos que de esta investigación se derivan.

Se pretende realizar un estudio pormenorizado que demuestre la necesidad de hacer cambios en la legislación laboral actual con la finalidad de adecuarla a la realidad existente y en particular, en lo que se refiere a menores trabajadores.

Algunas de las propuestas que esta investigación que se pretendieron hacer son:

Que subsista la prohibición de emplear a menores de 14 años, pero que se ajusten las condiciones que señala el apartado correspondiente de la Ley Federal del Trabajo, para proporcionar al menor una justa retribución y adecuadas condiciones de trabajo.

Que se aplique realmente el Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubre para Mujeres y Menores, pues es una lástima que no obstante tener varios años de vigencia, es prácticamente desconocido, aún para las autoridades laborales.

La finalidad de esta investigación es evidenciar la explotación laboral de que son objeto los menores y demostrar la necesidad que existe de adecuar a la realidad actual la reglamentación que tenemos sobre menores.

Se pretende únicamente adaptar a la realidad las normas laborales sobre menores, no crear nuevas; ya que el exceso de reglamentación puede ser contraproducente porque con el actual problema de desempleo existen adultos

mayores de 16 años que serán contratados, prefiriendo los patronos esto, a tener que cubrir un sinnúmero de requisitos que la Ley establece para emplear a un menor.

También es prudente reconocer, que la Ley establece un sinnúmero de derechos y prestaciones laborales en favor de ellos, considerando desde este momento, que nuestro problema actual, tal vez no sea de legislación, sino de eficacia jurídica, es decir, positividad en la norma.

Existe un gran apoyo didáctico para los aspectos relacionados con el tema de esta investigación; pero en lo que se refiere al problema en particular que aquí se aborda, algunos tratadistas solamente lo mencionan, sin proponer alguna solución, aunque también se encuentran opiniones contradictorias que pretenden adecuar la realidad social al entorno jurídico, llegando al extremo de pretender desaparecer la prohibición del trabajo de menores de catorce años.

Es posible dar sustento teórico a la problemática de menores trabajadores, entendiendo por éstos a los menores de 16 años, porque aunque la propia Ley autoriza a los mayores de 14 años para que trabajen, impone una serie de taxativas a los mismos, tanto para la celebración del contrato, como para su cumplimiento.

En el aspecto meramente laboral, se deben tomar en cuenta las condiciones en las que el menor realice sus labores y procurar la justa retribución por las mismas, considerando un ambiente económico, social y cultural, indispensable para el libre desarrollo de la personalidad del menor.

Tampoco se pretende con esta investigación solucionar absolutamente todos los problemas del menor; sino únicamente que las normas laborales que actualmente los protegen, sean adaptadas a la realidad del país y evitar la explotación de que éste núcleo de pequeños trabajadores es objeto.

JOSÉ FRANCISCO GUERRA LIRA.

CAPÍTULO UNO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES.

1.1. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.-

1.1.1. ASPECTOS GENERALES.-

El trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas históricas de nuestro desarrollo. En la vieja Roma, los colegios de artesanos los admitían, sin importar la edad. En la Edad Media, la figura de los aprendices constituye una de las expresiones más nefastas en el desarrollo del trabajo. “El Periquillo Sarniento” relata la vida de explotación de un aprendiz. Ejemplos como este se multiplican en la literatura, narrando en forma dramática, el trabajo inhumano de los menores; como en el vibrante libro de mediados del siglo XIX de Jules Simon: “El Obrero de Ocho Años”.

“En el Siglo XIX se iniciaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios relacionados con el trabajo prestado en fábricas y minas. En todos ellos se destacó que las condiciones infrahumanas y la escasa edad, traerían como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, el deterioro de fuerzas productivas y la disminución de competencia en el mercado internacional. En Inglaterra, los niños de cinco años, laboraban 14 y 16 horas diarias en el algodón. Con el desarrollo de las industrias, los fabricantes demandaron mano de obra barata; el Ministro Pitt les contestó: “Emplead en el trabajo a los niños”. Robert Peel lanzó su consigna de “salvemos a los niños” y en 1802 se redujo a 12 horas su jornada. En 1844 se fijó la edad mínima en ocho años.

En 1878 esa edad se aumentó a los 10 años y la jornada disminuyó en once horas.”¹

¹ BRISEÑO RUIZ, Alberto, “Derecho Individual del Trabajo”, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, México, 1986, pp. 474.

La protección legal dispensada al trabajo de las mujeres y de los niños o adolescentes presenta, en una recapitulación histórica, frecuentes coincidencias, por basarse fundamentalmente en la menor resistencia física de unas y otros frente al trabajador adulto del sexo masculino; y, además, por los deberes familiares u hogareños consubstanciales con la mujer y por la necesidad de completar la formación juvenil en sus distintos aspectos.

Desde la antigüedad más remota se identifica a los menores como partícipes en los trabajos de carácter familiar y en los de índole doméstica, esto en beneficio propio o en el ajeno. La movilización laboral más característica de la mano de obra de los menores se registra a mediados del siglo XVIII, para impulsar las enormes posibilidades que a la industria le brindaba la incipiente mecanización en los albores de la Revolución Industrial, que absorbía todas las disponibilidades de los trabajadores del sexo masculino, además, de la tentación que representaba la percepción de salarios mejores que en la agricultura y con una estabilidad que las faenas del campo no pueden brindar. Claro que esa atracción remuneratoria presentaba en su contra jornadas inacabables, de más de 16 horas en ocasiones; cumplir tareas en lugares antihigiénicos e insalubres y exponerse con frecuencia a accidentes.

El uso de mano de obra de menores, apenas superada la niñez, originó muy pronto abusos notorios y peligrosos para la salud de los trabajadores, para las familias obreras y para la sociedad en general. A agravar ese estado de cosas contribuía el hecho de que se consideraban libres a los contratantes, despreciando o desconociendo la necesidad y presión a que los obreros estaban sometidos para fijar las condiciones laborales con repulsa para toda la acción estatal que pudiera proteger legalmente a los trabajadores. Pero esa situación no podía perdurar, ya que, el pésimo estado sanitario que se produjo bien pronto, como consecuencia del trabajo excesivo y del nocturno, no solo atrajo cierta atención, sino que suscitó miedo. Ese miedo provocó la primera intervención de los Poderes públicos, producida en Inglaterra². Allí, en 1819, merced a gestiones realizadas por Owen, el gran filántropo industrial, se dicta la Primera Ley Protectora del Trabajo de los Menores, que prohibía el trabajo de los niños hasta los 8 años y señalaba una jornada de doce horas para los menores entre los 9 y los 16 años.

² "El Desarrollo de la Cuestión Social", Barcelona, 1927, pp. 59.

1.1.2. DESARROLLO DE LA PROTECCIÓN LEGISLATIVA INTERNACIONAL.-

Hacia 1842, Lord Shaftesbury, en un vehemente informe, referente al trabajo en las minas inglesas, señalaba que “niños menores de tres años se dedicaban a recoger el mineral que caía de las vagonetas y sucumbían en gran número; mujeres semidesnudas, hundidas en el fango; obreros adultos sufrían toda clase de penalidades y apenas podían subvenir al sustento de su familia con el trabajo de una larguísima jornada. Tal situación, denunciada al Parlamento, protestada por las clases obreras, determinó la aprobación de la “Ley sobre trabajo en las minas”. Dictada ésta el 19 de agosto de 1842, prohibió el trabajo subterráneo a los menores de diez años y a las mujeres; y le puso término al pago de los jornales en tabernas y sitios similares. Poco después en 1844, se redujo a seis y media horas la jornada de los niños hasta los trece años; y se fijaba en diez y media la de la mujer, cuyo trabajo debía acabar los sábados antes de las cuatro y media de la tarde.

En Francia, por un decreto de 1813, no se permitió ya el trabajo de los menores de diez años en las minas. Una Ley de 1841 prohibió, en los establecimientos industriales, el empleo de los niños antes de los ocho años.

En Alemania, por Ley de 1839 se prohibió el trabajo de los menores de nueve años y se fijó una jornada máxima de diez horas para los jóvenes trabajadores entre esa edad y los dieciséis. La regulación más coherente del trabajo femenino y del de los menores se inicia con el Código Industrial de 1891.

En España, aparte disposiciones insertas en las Leyes de Indias, la primera regulación laboral protectora de los menores de diez años corresponde a la Primera República, por la Ley de 24 de julio de 1873, que excluye a niños y niñas del trabajo en las fábricas, talleres, fundiciones y minas. Se establecía la jornada de cinco horas diarias como máxima, en cualquier estación del año, para los niños menores de trece años y para los menores de catorce. Para los jóvenes de trece a quince años, y para los jóvenes de catorce a diecisiete, la jornada no podía exceder de ocho horas. Hasta 1900 no se dictaron normas de protección para las mujeres y menores trabajadores.

En los países hispanoamericanos, el amparo de los trabajadores femeninos y menores se produce ya entrado el siglo XX. En la actualidad, ese régimen protector se encuentra consolidado por la inclusión de sus principios en algunas Constituciones, como la de Brasil, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México y Panamá. Tal actitud se refuerza con los varios convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, empezando por los que llevan los números 3 a 7, entre otros muchos convertidos en Legislación de la mayoría de los países civilizados. Ello ha permitido calificar de *universal* al Derecho Laboral de las mujeres y los menores.

En general, los códigos laborales regulan en forma distinta el trabajo de menores y mujeres, no ya como un contrato especial, y si en relación a las particularidades concernientes a la naturaleza de una prestación por razón del sujeto, como una limitación más que se impone a la autonomía de la voluntad. Más frecuente, sin embargo, es la regulación del trabajo de adolescentes y de mujeres por leyes especiales, en las que se incluye, con evidente error, el trabajo de los niños, a quienes el trabajo les está prohibido. Cuando la legislación es codificada, la regulación del trabajo femenino y del juvenil se comprende en ese ordenamiento, situación que motiva que sean pocos los países hispanoamericanos que mantengan la regulación del trabajo de mujeres y menores por ley especial o privativa.

En Hispanoamérica, una de las primeras leyes referentes al trabajo de las mujeres y de los menores se dictó en la República Argentina, la 5291, del 14 de octubre de 1907, sustituida por la 11317, del 13 de septiembre de 1924, que es de las más completas que se han promulgado sobre los problemas planteados por la actividad laboral femenina y de los menores de uno y otro sexo.

Cuando un niño trabaja, lo hace por necesidad imperiosa; porque falta el sostén económico en el hogar y debe asumir la responsabilidad de su familia o porque quien la sostiene económicamente, obtiene un ingreso insuficiente. Nuestras calles están llenas de niños que buscan, a cambio de unos centavos, limpiar el parabrisas de un automóvil; venden diversos objetos, desde periódicos hasta golosinas; en los mercados de autoservicio acomodan las mercancías en bolsas y ayudan a los clientes a transportarlas a los automóviles. No buscan un salario decoroso, sino un ingreso cualquiera que les permita sobrevivir.

El problema no es de existencia sino de sobrevivencia. En este drama cotidiano nos desarrollamos a fines del siglo XX.

1.1.3. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.-

La Organización Internacional del Trabajo, nace como consecuencia de lo acordado en la parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente: “con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y *para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales*”. Fue creada dentro del seno de la Sociedad de Naciones, en el año de 1919, aún cuando desde un principio se suscitaron dudas y controversias a propósito de su relación, problema que desapareció en 1946, después de la Segunda Guerra Mundial, al desintegrarse la Sociedad de Naciones, que fue sustituida por las Naciones Unidas con las que la O.I.T. se asoció.

De acuerdo con la Constitución actual (reformada a partir del 22 de mayo de 1963), la O.I.T. se compone de tres órganos: la Conferencia General de los Representantes de los Miembros (o de los delegados), o Conferencia Internacional del Trabajo; el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

“La Conferencia puede avocarse al estudio de dos tipos de resoluciones: los Convenios y las recomendaciones. Los primeros equivalen a un tratado celebrado entre Estados; las segundas son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se forme un proyecto de Ley.”³ Mario de la Cueva establece la diferencia entre ambos, mediante la siguiente fórmula: “el convenio, ratificado por el órgano competente del

³ DE BUEN LOZANO, Nestor, “Derecho del Trabajo”, tomo I, octava edición, Editorial Porrúa, México, 1991, pp. 407-422.

Estado, deviene automáticamente derecho positivo, en tanto la recomendación necesita una Ley posterior que positivice sus principios”⁴.

En nuestro país, la vigencia de un convenio aprobado en el seno de la O.I.T. requerirá la aprobación del Senado, pero será condición esencial que esté de acuerdo con la Constitución, lo que significa que el Derecho Internacional del Trabajo no podrá contrariar al artículo 123 Constitucional (artículo 133 de la Constitución).

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México, de acuerdo con los artículos 133 Constitucional y 6°. de la Ley Federal del Trabajo, relacionados con el trabajo de los menores son los siguientes:

Num. 5. Fija en catorce años la edad mínima de admisión en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones. Se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares. Aprobado en la reunión de Washington de 1919.

Num. 10. Prohibió a los menores de catorce años el trabajo agrícola. Aprobado en 1921.

Num. 13. Limita hasta los dieciocho años, la prestación de servicios que obliguen al uso de cerusa, sulfato de plomo y otras materias insalubres. Publicado el 11 de marzo de 1938 en el D.O.F.

Num. 15. Fija en dieciocho años la edad para emplearse, a bordo de naves, en calidad de pañoleros o fogoneros.

Num. 16. Examen médico de los menores. Publicado el 23 de abril de 1938 en el D.O.F.

Núm. 33. Establece el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales. Prohíbe al respecto, su actividad laboral en domingos y días de fiesta; así como durante la noche en el intervalo de las 20 horas hasta las 8 horas. Si bien determina los catorce años como límite inicial de las

⁴ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, tomo I, Decimasegunda edición, Editorial Porrúa, México, 1990. pp. 36 y 37.

prestaciones, acepta que pueden trabajar los que cuenten con doce años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico.

Num.58. Señala los catorce años como edad mínima para el trabajo marítimo. Aprobada en 1920; por la O.I.T., y publicado en el D.O.F. el 22 de junio de 1951.

Num. 90. Trabajo nocturno de menores en la industria. Aprobado el 29 de septiembre de 1947. Publicado el 31 de diciembre de 1955 en el D.O.F.

Num. 112. Edad mínima de admisión de trabajo de pescadores. Publicado el 28 de noviembre de 1960 en el D.O.F.

Num. 123. Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. Publicado el 18 de enero de 1968 en el D.O.F.

Num. 124. Examen médico de aptitud de los menores para el empleo de trabajos subterráneos de las minas. Publicado el 20 de enero de 1968 en el D.O.F.

En los países europeos predomina el límite de los catorce años cumplidos. Se eleva a quince en Checoslovaquia, Gran Bretaña, Islandia, Holanda, Noruega, Polonia, Suecia y Suiza. Portugal tiene la posición más atrasada, con el permiso laboral desde los doce años. Con esta última actitud coinciden los pueblos africanos, donde se explica por el prematuro desarrollo físico, así como por condiciones económicas inferiores.

En los pueblos latinoamericanos se advierten dos tendencias: la de los doce años, con predominio en países del Caribe, como Costa Rica, Haití y Honduras y la de los catorce años, que prevalece en México, Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, El Salvador, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela⁵

Dentro del ámbito internacional del Derecho del Trabajo, uno de los principales documentos que han sido aprobados en relación al trabajo de menores, lo es sin duda el Tratado de Versalles, cuyo principal enunciado,

⁵ CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", tomo I, Editorial Bibliográfica Omeba Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, pp. 651-658.

sería el que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Además estableció el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas o de 48 horas a la semana; el descanso semanal preferiblemente en domingo; supresión del trabajo de los niños; facilidades para que los menores continúen su educación y desarrollo físico; igualdad de salario para trabajo igual, sin distinción de sexo; tratamiento equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal e inspección de trabajo (artículo 427 del mencionado Tratado de Versalles).

1.2. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN MÉXICO.-

1.2.1. CREACIÓN DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que solo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha alcanzado un perfil universal: *el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre*.

1.2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES.-

“El conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud sociales y las causas que llevaron a la revolución y transformación política, social y económica que se inició en 1910 para virar treinta años más tarde al neo-porfirismo cuasi-totalitario que vivimos; siglos del pasado en los que encontramos elementos, doctrinas y aún

ordenaciones jurídicas que tuvo que romper el derecho del trabajo para poder nacer.”⁶

1.2.2.1. EL ESTATUTO PROVISIONAL DEL IMPERIO EN LA ÉPOCA DE MAXIMILIANO.-

El archiduque Maximiliano de Habsburgo, resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el Castillo de Miramar. Convencido el Príncipe austríaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de “Las Garantías Individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que *los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.*

1.2.2.2. EL LAUDO DE 1906 DICTADO POR PORFIRIO DÍAZ MORI.-

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; es fama que el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se iniciaron las escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un *reglamento de fábrica* que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga, pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la República, General Díaz, para que arbitrara el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el Presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que

⁶ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1990. pp. 38.

se anticipara a las urgencias de la época, pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios enunciando aquel Laudo trágico, única dádiva que lograron los obreros, consistente en *la prohibición del trabajo de los menores de siete años*.

1.2.2.3. MANIFIESTO Y PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL DEL AÑO DE 1906 PUBLICADO POR RICARDO FLORES MAGÓN.-

El día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en el están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra *Declaración de Derechos Sociales*. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; *prohibición del trabajo de los menores de catorce años*; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

1.2.2.4. DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.-

“Nació nuestra *Declaración de derechos sociales*, fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los

campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.”⁷

El 15 de julio de 1914, el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución casi inmediatamente después, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; y el 7 de Octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de *primera ley del Trabajo de la revolución constitucionalista*. Substituido y superado por el del 28 de Diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas *prohibición del trabajo de los menores de nueve años*, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre de 1914 se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar, expidió la Ley del Trabajo del Estado: Jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, *inspección del trabajo*, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella Entidad Federativa la primera ley de asociaciones profesionales de la República. En el mismo año de 1915, el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen como las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, un intento de socialización de la vida. La Ley del trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una

⁷ DE LA CUEVA, Mario, “Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, tomo I, Decimasegunda Edición, Editorial Porrúa, México 1990, pp. 44.

mercancía, las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las *normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad*, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

Según las crónicas de la época, el proyecto de constitución de 1917 produjo una profunda decepción en la asamblea constituyente (convocada por Venustiano Carranza y en la que participó el pueblo de México), pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada: el artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el artículo 5, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto de artículo quinto incluyó en el principio de la jornada máxima de ocho horas, *prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños* y consignó el descanso hebdomadario.

1.2.2.5. TEXTO ORIGINAL DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN EN RELACIÓN AL TRABAJO DE LOS MENORES.-

“El artículo 123 de nuestra Constitución General de la República significa la culminación de una lucha de la clase trabajadora, en cuanto es una auténtica creación del Constituyente de 1916. Baste recordar que el proyecto de reforma constitucional no lo contemplaba. La única referencia al trabajo se contenía en el artículo cinco, que a juicio de varios constituyentes era insuficiente para garantizar y reconocer los derechos de la clase trabajadora. Fue de esa manera, y a través del esfuerzo de diputados como José Natividad Macías, Heriberto Jara, Héctor Victoria, Francisco J. Múgica, Manjarrez, Cándido Aguilar, Alfonso Cravioto, Gracida, y otros, que se logró introducir un capítulo relativo al trabajo que sentó las bases de las garantías sociales y de un nuevo derecho tutelar de los trabajadores.”⁸

El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después, en relación a los menores, fue el siguiente:

“Título Sexto.

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Artículo 123.- 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...

... II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrá trabajar después de las 10 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;...

⁸ CERVANTES HERRERA, José, “Estudio comparativo entre el original Artículo 23 de la Constitución General de la República y el Vigente”, Boletín número 17, enero-marzo de 1985, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato, pp. 42 a 58.

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 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 la mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo...”

1.2.2.6. COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931.-

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

El Presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del Presidente electo fue designado Presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. Pero antes de esa fecha el Gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la ley del trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto del Código Federal del Trabajo. Este documento, publicado por la CTM con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente después, el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero porque establecía el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de “arbitraje semi-obligatorio”, llamado así porque, si bien la Junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la Declaración de derechos sociales.

Dos años después, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención especial el Lic. Eduardo Suárez, y al que ya no se dió el nombre de Código, sino el de Ley. Fue discutido en el Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; y previo a un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La Exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora:

Los autores de esta Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fué destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 consignaba las mismas protecciones que la vigente, respecto a los menores trabajadrcs:

a) Los menores de dieciséis años y los mayores de catorce, pueden trabajar, con las condiciones y limitaciones que la Ley marque.

b) Los mayores de dieciséis y menores de dieciocho pueden trabajar libremente, excepto en aquellas tareas que por su rudeza pudieran impedir su pleno desarrollo.

c) Los mayores de dieciocho años no tienen limitación alguna para prestar sus servicios.

1.2.2.7. REFORMAS Y ADICIONES AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL EN RELACIÓN AL TRABAJO DE LOS MENORES.-

Fracción II.- El texto vigente de dicha disposición dice:

“ La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial y otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años”.

El 20 de noviembre de 1962, en Decreto publicado el 21 de noviembre del mismo año y en vigor al día siguiente de su publicación, se reformó dicha fracción solo con el objeto de darle claridad a la redacción, pero quedando igual en contenido y objeto.

El 27 de diciembre de 1974, por Decreto publicado el 31 de diciembre del mismo año y en vigor al día siguiente de su publicación, se vuelve a reformar la fracción II del artículo de referencia. La reforma es positiva en cuanto reconoce la igualdad, en materia de trabajo, de la mujer respecto del hombre. Las prohibiciones siguen vigentes para los menores de dieciséis años.

Fracción III.- El texto vigente preceptúa:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años; los mayores de esa edad y los menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.”

El 20 de noviembre de 1962, por Decreto publicado el 21 de noviembre del mismo año y en vigor al día siguiente de su publicación, se aumentó la edad para ser sujeto de un vínculo laboral de doce a catorce años. Esta reforma fue positiva, considerando la importancia de que los menores se capaciten en todos los aspectos, concluyan su educación obligatoria y no se afecte su desarrollo físico y mental normal.

Fracción XI.- El texto vigente preceptúa:

“Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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 menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.”

Esta reforma apareció en el Decreto publicado el 31 de diciembre de 1974, aunque fechado cuatro días antes, y es congruente con las reformas que también fueron efectuadas en esa fecha al trabajo de las mujeres y su igualdad laboral frente a los hombres.

“Poco tiempo después de las reformas de 1962, escuchamos numerosas voces que decían que las normas nuevas para el trabajo de los menores de catorce, dieciséis y dieciocho años, eran el producto de un espíritu romántico e irrealizables en un país en el que los gobiernos y aun la sociedad nada han hecho por la niñez y la juventud desvalidas. Diez años mas tarde continuamos escuchando aquellas voces, porque de verdad son muchos los miles de niños que en contra de las prohibiciones de la Ley, deambulan por las calles vendiendo diversos artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado y aprendiendo los múltiples vicios a que están expuestos; y son también muchos los miles empleados en talleres, en negocios y oficinas, lo que de todas maneras es menos grave. Aceptamos el rumor y comprendemos la razón de ese estado porque esos niños tal vez no encuentren en su casa, si es que la tienen, un algo que comer. Las leyes del trabajo son así: aparecieron las nuestras como ideales, muchos de los cuales aún no se alcanzan, y no podrán realizarse en un sistema social, económico y político, al que lo único que interesa es el *crecimiento y progreso de la empresa*, pues si bien en los programas y discursos oficiales se añade a aquel propósito la fórmula con *justicia social*, son únicamente palabras en las que ya nadie cree. De todas formas, preferimos el romanticismo de la ley a la crueldad descarnada de aquel laudo trágico del general Díaz cuando el conflicto de Río Blanco, que autorizó la utilización del trabajo de los niños mayores de siete años.”⁹

García Oviedo¹⁰ expone las causas que han motivado la protección al trabajo de los menores:

A) FISIOLÓGICAS, para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven sin los padecimientos que se derivan de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.

B) DE SEGURIDAD, en virtud de que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir más accidentes.

⁹ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. , pag. 449.

¹⁰ GARCÍA OVIEDO, Fernando, “Tratado Elemental de Derecho Social. Madrid, 1934. pp. 403 y 404.

C) DE SALUBRIDAD, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales puede resentirse su organismo en formación.

D) DE MORALIDAD, en aquellas industrias que siendo lícitas, pueden lesionar la formación del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor.

E) DE CULTURA, para asegurarles una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y su tiempo.

CAPITULO DOS

EL TRABAJO Y EL MENOR.

2.1. EL TRABAJO.-

2.1.1. NORMAS CONSTITUCIONALES.-

La revolución en las ideas y en los hechos que culminaron con la Constitución mexicana de 1917, originó la formulación de un Derecho Social del Trabajo, que no sólo alcanzó plena autonomía en los textos supremos de la ley, sino que penetró en el derecho público de la Constitución Política, en la dogmática constitucional.

El artículo 5º, después de reiterar la declaración liberal de que nadie está obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, así como la obligación para el Estado de no permitir el sacrificio de la libertad del hombre por causa de trabajo, educación o de voto religioso, ni admitir convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro para el libre ejercicio del trabajo, de la industria o del comercio, consagra una norma de derecho social del trabajo incompatible con el principio burgués de libertad, que es el principio de derecho público. Dice el primer intento social:

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.”

Pero no dejó de disponerse que la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Sin embargo, los efectos de esta declaración individual sobre responsabilidad civil del trabajador, quedaron nulificados en

la constitución social, en la fracción XXI del artículo 123, que suprimió la responsabilidad civil del trabajador, ya que la vigencia indefinida del contrato de trabajo, a la cual puede negarse el trabajador, no podrá originarle responsabilidad, ni civil ni de ningún otro género. También penetró el derecho del trabajo, en la fracción X del artículo 73, en cuanto que faculta al Congreso de la Unión para dictar las leyes reglamentarias del artículo 123, de acuerdo con los principios sociales del mismo.

Y en el orden jurisdiccional, en los conflictos entre trabajadores y empresarios o entre los factores de la producción, se impone a los Tribunales Judiciales de la Federación, específicamente a la Suprema Corte de Justicia, el deber de suplir las quejas deficientes de la parte obrera o campesina en los juicios de amparo, que implique una quiebra al principio de igualdad procesal para favorecer a la parte obrera en los conflictos laborales, dentro del ámbito de la propia jurisdicción burguesa.

La Ley fundamental de 1917, que estructura en la Constitución social la declaración de Derechos Sociales contenida en el artículo 123, pragmática suprema de los derechos de los trabajadores, dio un ejemplo al mundo del siglo XX en cuanto a la formulación de preceptos protectores y reivindicatorios de los trabajadores, que crearon en México y para el planeta que habitamos el Nuevo Derecho del Trabajo, diferente de aquel viejo derecho privado regulador de las relaciones entre jornaleros y patrones y de las prestaciones de servicios personales.

Por razón de orden didáctico se reproduce mas adelante el texto del artículo 123 de la Constitución de 1917, vigente, en el cual, como podrá verse, se reconocen y se incluyen los derechos protectores y reivindicatorios en favor de los trabajadores en general y de la burocracia, porque ambos grupos constituyen el núcleo esencial de la clase obrera junto con los campesinos, y de todos los proletarios¹¹

La famosa declaración de Derechos Sociales a que nos referimos, se consignó expresamente en el originario artículo 123, cuyas normas fundamentales de carácter social y económico aún subsisten en los textos vigentes, salvo la gota de sangre azul de la reforma contrarrevolucionaria de

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1970, pp. 108 y ss.

1962, diluída en el torrente de sangre roja de la epónima declaración revolucionaria de 1917, que es timbre de la gloria de México y del mundo¹²

Los textos vigentes del artículo 123, a la letra dicen:

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres 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;

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

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

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

¹² TRUEBA URBINA, Alberto, "El Artículo 123", Talleres Gráficos Laguna de Apolonio B. Arzate, México, 1943, pp. 373 y ss.

TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Catorceava Edición, Editorial Porrúa, México 1970, pp. 104 y ss. Y pp. 185 y ss.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

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

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

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

A).- Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

B).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

C).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

D).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

E).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta . Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que marca la ley.

F).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas,

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

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

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

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

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

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

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

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

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

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

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

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. ***Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.*** Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. ***La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.*** Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge,

padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

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

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

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

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

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

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

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huleira, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los

productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más de una Entidad Federativa y, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la ley respectiva.¹³

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores :

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo", Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, primera edición, Editorial Porrúa, México 1970.

TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada", Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1973.

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causas justificadas, en los términos que fije la ley. En caso de separación injustificada, tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán

de asistencia médica y obstétrica , de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

D).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia medica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

E).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

F).- Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.¹⁴

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en los términos similares y a través del

¹⁴ TRUEBA URBINA Alberto Y TRUEBA BARRERA Jorge, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Editorial Porrúa, Cuarta Edición, México, 1973. pp. 13 y 14.

organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y¹⁵

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.¹⁶

La naturaleza social y la función revolucionaria del artículo 123, es expresión del grito de rebeldía de la clase obrera frente al régimen de explotación capitalista, y por consiguiente instrumento jurídico de lucha de la clase obrera para su emancipación y redención; por ello definimos el derecho del trabajo así:

“Conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana.¹⁷”

En conclusión las normas jurídicas del artículo 123 son instrumentos de lucha para el cambio de las estructuras económicas y la realización plena de la justicia social, en función de suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

2.1.2 LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PERSONAL.-

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

El Derecho del Trabajo apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del Derecho. Los problemas de trabajo fueron resueltos, antes de ahora, dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como un “alquiler”. Las características apuntadas explican el que, al

¹⁵ TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge., Ob. Ci..

¹⁶ TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, Ob. Cit. pp. 14 y 15.

¹⁷ TRUEBA URBINA Alberto , “Nuevo Derecho del Trabajo “, Ob. Cit. p. 135.

nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también, a los nombres ya usuales entre los juristas para designar a las instituciones nacientes. Vieron que, entre el trabajador y su patrón, hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio y como el convenio, dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo, al convenio celebrado entre el trabajador y su patrón, para la prestación de los servicios de éste. Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el contrato de trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya el de arrendamiento, ya el de compraventa. Otros lo asimilaron al contrato de sociedad o al mandato. Pero esos esfuerzos, en los que se han acumulado grandes energías y largos capítulos en las obras de Derecho, resultaron un tanto infructuosos, puesto que nos encontramos en presencia de nuevos fenómenos de nuevas instituciones que debemos analizar y estudiar con espíritu amplio. No se trata aquí de los principios generales que informan todas las ramas del Derecho, sino de las instituciones peculiares que en cada una de ellas van apareciendo. Por esto desprendemos que el contrato individual de trabajo no es mandato, compraventa, ni arrendamiento. Lisa y llanamente, es contrato de trabajo.

Nos dice el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo que *“trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado”*.

Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no solo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto citar, respecto de esta, a Brun y Galland¹⁸ que al referirse a la estructura del contrato de trabajo consideran como un elemento indispensable el citado. Es lógica la conclusión anterior, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera

¹⁸ BRUN Y GALLAND, “Droit du travail”, Edición 1958, pag. 17.

persona, nos encontraríamos en presencia de una figura jurídica distinta (intermediarios).

Una conclusión práctica también desprendemos de esta definición, o sea que las personas que ya obtuvieron su jubilación en una empresa no pueden considerarse trabajadores de la misma, desde el momento en que ya no le prestan servicio personal alguno.

2.1.3. LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA.-

Otro de los elementos del contrato individual y de la relación de trabajo es la subordinación. Esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes. Efectivamente, un hombre puede prestar a otro servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en comisiones mercantiles, en los de sociedad, etc. La ley anterior nos hablaba de dos conceptos: dirección y dependencia, lo que se prestó a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería a la facultad del patrono para ordenar cómo el trabajo debería hacerse y cómo realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía de su patrono. Estos razonamientos no eran correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patronos y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero contrato y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar. Tampoco puede tratarse de la dirección solamente, ya que el patrono no es un mero maestro, sino que necesita que el obrero quede sujeto a su autoridad.

Las siguientes tesis de la Suprema Corte que transcribimos, tienen importancia por precisar las características de la subordinación jurídica.

“SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambas exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue

el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.” Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. Apéndice 1917-1985 pag. 267 Quinta parte Tesis 98.

La siguiente tesis de la Suprema Corte que transcribimos, aunque referida a la Ley derogada, tiene importancia por precisar las características de la subordinación jurídica.

Ejecutoria 4856/52/2a, de 12 de junio de 1953, Franco Borja, Jorge Dr.

TESIS: “De conformidad con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de una persona a otra a cambio de una retribución, se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficie con ellos, ya que el hecho de prestar servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio industrial de la sociedad mercantil, con el mandatario en el mandato, con el comisionista en la comisión, con el porteador en el transporte y con el profesionista en el contrato de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales. Ahora bien, se ha interpretado que los términos ‘dirección y dependencia’ son sinónimos y significan subordinación del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación no se está en presencia de un contrato de trabajo.”

De acuerdo con la lógica y con los diversos preceptos de la Ley derogada, la esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de su empresa. Así entendemos cómo la fracción III del artículo 134 de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala como obligación de los trabajadores desempeñar el servicio

contratado bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo.¹⁹

2.1.4. LA REMUNERACIÓN.-

Cuando definimos el contrato individual de trabajo nos referimos a las dos partes que en él intervienen: el patrón y el trabajador., vimos cual era la característica del nexo que los une, o sea la subordinación y dejamos para analizar posteriormente la obligación del patrón, correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, o sea el pago de una retribución.

Precisamente ahora vamos a ocuparnos de esta retribución, a la que el Legislador aplica diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornal, retribución, expresiones éstas que los usos han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del trato sinalagmático por una de las partes. Nosotros creemos que el llamado contrato de trabajo, distinto, como es, de un convenio civil, crea una realización de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes o servicios y, en el último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el Estado tanto al máximo, como al mínimo, o sólo a uno de ellos. Entre nosotros existe el conocido como salario mínimo; pero no existe el conocido como salario máximo; pero no existe un tope para convenir un salario superior y sólo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas por antigüedad.

¹⁹GUERRERO EUQUERIO, "Manual de Derecho del Trabajo", 16 a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1989, pag. 29 y ss.

2.1.4.1.- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO, POR UNIDAD DE OBRA, POR COMISIÓN, ETC.-

Existen diversas formas de señalar el salario: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión o a precio alzado. En el primer caso, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido. En el segundo caso se conviene a pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades durante la jornada, será la base para calcular el salario. En el salario a comisión se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, pues se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas, por ejemplo, y esto constituye el salario que deba pagarse; por último, en el caso de precio alzado se contrata toda la labor por una cantidad determinada y lo único que es preciso tomar en cuenta es que en la forma normal de desarrollar el trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo.

En el primer supuesto estudiado se requiere una eficaz supervisión, pues desafortunadamente el obrero, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana hacia el menor esfuerzo, procura laborar sin el empeño necesario y, en ocasiones, busca la forma de dejar trabajo pendiente para que el patrón se vea obligado a pedirle que lo haga en tiempo extraordinario, con pago doble.

El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventajas, ya que si bien estimula al trabajador para tener una mayor remuneración, en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más, se descuidan los detalles de un buen trabajo. Desde el punto de vista social, este tipo de salario es combatido por los sindicatos y sus dirigentes, que argumentan que el obrero no repara en nada con tal de ganar más.

Combinando estos dos sistemas de salarios se ha ideado un tercero, consistente en fijar la tarea o cantidad normal de trabajo que debe ejecutar el obrero dentro de su jornada normal, establecer para ésta un salario fijo o de base y retribuir por separado cada unidad laborada que exceda de la tarea, lo que produce el efecto de que el trabajador más diligente o más hábil obtiene, además de su salario regular, una suma adicional, llamada bonificación,

premio o comisión. Este sistema es visto con simpatía por los trabajadores; siendo recomendable que antes de implantarlo el patrón estudie cuidadosamente lo que debe ser la tarea normal, pues si fija una baja cantidad, después se producen resultados muy inconvenientes ya que, trabajadores que ocupan puestos de poca importancia dentro del escalafón general, pueden obtener salarios muy elevados, creándose un desequilibrio en el tabulador de la empresa.

Es conveniente indicar que cuando el salario se fija por unidad de obra se requiere, de acuerdo con la Ley, especificar la naturaleza de ésta, haciendo constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. Esta disposición trata, indudablemente, de evitar conflictos con motivo de los contratos en que el salario se fije por unidad de obra.

2.1.4.2.- ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO.-

Una cuestión muy importante es la de definir qué elementos integran el salario ya que son usuales, además de la cuota fija o salario de base, cierta suma de dinero o servicios o bienes valubles en dinero, como gratificaciones periódicas en Navidad o a fin de año u otras semejantes, pago por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje, viáticos, casa-habitación, combustible, etc. El artículo 84 de la Ley actual establece que “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Aún cuando dentro de una concepción estricta del Derecho del Trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del artículo 129 de la propia Ley Federal del Trabajo Vigente, se excluye la percepción de utilidades como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario mismo para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones que del 5% que sobre su salario ordinario entregue el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en cumplimiento del artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

2.1.4.3.- PLAZO PARA PAGOS.-

El plazo para pagar el salario se ha fijado, por regla general, en una semana, pues se supone que siendo el ingreso principal con el que cuenta el trabajador, no sería posible dejar que transcurriera mayor número de días, amén de que dado el carácter poco ahorrativo de nuestro pueblo se le expondría a gastar rápidamente el salario quincenal o mensual y después tendría que recurrir a prestamistas que, con los intereses que naturalmente cobrarían, reducirían el importe real de dicho salario. La costumbre existente, por lo demás, antes de publicarse las leyes laborales, era precisamente la de pagar el salario semanalmente. Se acepta el pago quincenal para los trabajadores que desempeñen trabajos intelectuales y para los domésticos. Para los primeros se supone que son de mayor cultura y tienen por ello un sentido de previsión mayor y respecto de los últimos porque, normalmente, el patrón les suministra alimentos. Desde luego que, en este último caso, las partes pueden convenir en hacer los pagos semanales, pues lo que persigue el legislador es que los plazos para efectuarlos no sean mayores de los máximos que señala.

2.1.4.4.- LUGAR DE PAGO.-

El lugar de pago debe ser el centro de trabajo por disponerlo así terminantemente el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo Vigente. Además debe efectuarse el pago precisamente en día laborable, el que será fijado por convenio entre el trabajador y el patrón pero la Ley en cita introdujo ahora la modalidad de que ese pago puede hacerse durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Consideramos que tomando en cuenta la costumbre establecida en las grandes empresas será factible realizar el pago del salario en el centro principal de trabajo aún cuando se labore en dependencias cercanas al mismo, pues a nuestro modo de ver, lo que se ha tratado de evitar, por razones históricas, es que el pago se haga en lugares de recreo, fondas, cafés, etc.;;;

Se establece en la Ley una breve reglamentación para el establecimiento de almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar. Efectivamente, la Ley en primer lugar establece que la adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción alguna sobre los trabajadores. Los precios de venta se fijarán por convenio entre las partes y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales, respecto de aquellos productos que los tienen o para los que no se encuentran en tal caso, respecto de los precios corrientes en el mercado.

2.1.4.5.- FORMA DE PAGO.-

Otro punto importante es el relativo a la imperativa disposición de que el salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Un problema real es el pago del salario con cheques bancarios; respecto de estos es un poco mayor la dificultad, pues aún siendo documentos de crédito modernos que de hecho representan dinero en efectivo, no son moneda de curso legal. Sin embargo, consideramos que, habiendo el mutuo acuerdo de las partes, y no persiguiendo el pago de cheques bancarios la finalidad perjudicial para el trabajador que trata de reprimir la Ley, podrá autorizarse un caso como el señalado.

En el artículo 100 de la Ley en cita se dispone que el salario se pagará directamente al trabajador y que sólo en los casos en que éste imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

La sanción para el patrón que infrinja esta norma será la de que subsista la obligación patronal del pago correcto, pues en el segundo párrafo del

artículo que mencionamos se indica que el pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.²⁰

2.2.- EL MENOR DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA LEGALES.-

2.2.1.- EL MENOR EN EL DERECHO CIVIL.-

En el aspecto sustantivo civil, el artículo 646 del Código Civil Federal Vigente señala que “la mayor edad comienza a los dieciocho años” y el artículo inmediato siguiente del mismo Ordenamiento legal agrega que el mayor de edad dispone libremente de su persona y bienes, por lo que a *contrario sensu* cabe entender que la minoridad abarca desde el nacimiento viable hasta los dieciocho años cumplidos, es decir a la hora cero, del día siguiente en que se vence dicho plazo.

El artículo 23 del propio ordenamiento citado indica que la mayor edad constituye una restricción a la personalidad jurídica, pero que los incapaces “pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes”.

Más adelante se confirma que los hijos menores de edad no emancipados, se encuentran bajo la patria potestad de sus ascendientes hábiles y en defecto de dicha sujeción estarán sometidos a tutela, en la inteligencia de que para el ejercicio de ambas instituciones en materia de guarda y educación, se respetarán las modalidades previstas por resoluciones que se dicten conforme a la Ley sobre Previsión Social de la Delincuencia Infantil para el Distrito Federal, abrogada y substituida sucesivamente por la Ley Orgánica y Normas de Procedimiento de los Tribunales para Menores y sus Instituciones Auxiliares y la Ley vigente que crea los Consejos Tutelares del Distrito Federal, de 26 de Diciembre de 1973. Esta última Ley faculta a los mencionados Consejos para dictar medidas tendientes a la readaptación social de menores de conducta irregular o abandonados, las cuales no pueden ser alteradas por acuerdo de los Juzgados o cualquier otra autoridad.

²⁰ GUERRERO, Euquerio, “Manual de Derecho del Trabajo”, Decimosexta edición, Editorial Porrúa, México, 1989, pp. 165 y ss.

En fin, la regla general en el aspecto civil es que el menor se encuentra colocado en la condición de incapaz, pero a pesar de ello se le otorgan posibilidades emergentes conforme a disposiciones que con carácter de excepción y en razón de su edad, se anticipan.

Así podemos entender que no obstante la aparente incapacidad del menor, ésta sólo es relativa, pues si bien cabe declarar la nulidad de los actos de administración ejecutados y de los contratos que celebre sin la autorización de su representante y sin su consulta personal cuando fuere mayor de dieciséis años y goce de discernimiento, la administración de los bienes que el pupilo adquiera con su trabajo le corresponde directamente a él y no a su representante.

Por otra parte se faculta al menor desde los referidos 16 años para testar, para designar tutor de sus herederos, para solicitar la declaración de su estado de minoridad ante el Juez competente, para proponer a su propio tutor dativo y a su curador, para elegir carrera u oficio y, en general, para denunciar las irregularidades en que se considere víctima, siempre que no se trate de obligaciones en que haya sido perito o hubiere actuado dolosamente apareciendo como mayor de edad.

También se concede a los menores de catorce años si son mujeres y de dieciséis años si son varones, el derecho para contraer matrimonio con la asistencia de sus representantes, pedir la suplencia del Juez para obtener el referido consentimiento, para celebrar capitulaciones dentro de su régimen matrimonial, para reconocer hijos y en fin para objetar la adopción que de ellos quisiere hacer cualquier persona.

En cuanto a la responsabilidad de los menores por la comisión de actos ilícitos, toca a sus ascendientes, tutores y encargados, aunque fueren transitorios como los directores de escuelas y talleres, cubrir los daños y perjuicios que aquéllos causen, siempre que se hallen bajo un efectivo control de dichos representantes, quedando al arbitrio del juzgador determinar las providencias conducentes en el caso de una supuesta irresponsabilidad a su vez, de dichos representantes, ya que el menor no debe quedar definitivamente exonerado sobre todo si es solvente.²¹

²¹ ALBALADEJO, Manuel, "Derecho Civil", Barcelona, Bosch, 1965; DE PINA, Rafael, DE PINA, Rafael, "Elementos de Derecho Civil Mexicano", Volumen Y, Editorial Porrúa, México 1974.

2.2.2.- EL MENOR EN EL DERECHO PENAL.-

En orden al aspecto penal es indispensable partir del principio de que los menores son completamente inimputables hasta que cumplan 18 años de edad, principio al que se llegó tras una larga evolución iniciada con el Código de 1871 que limitaba dicho término en 9 años, seguida por la Ley de Previsión Social de 1928 que señalaba 15 años, y el Código Almaraz de 1929 que lo aumentó hasta los 16.

No obstante, lo anterior, los menores infractores de disposiciones punitivas o de reglamentos de policía y buen gobierno, y para quienes se encuentren en estado de peligro o de mero abandono, se justifica la intervención del Consejo Tutelar para Menores Infractores del Distrito Federal y de otros organismos similares constituídos para efectos Federales o locales llamados tribunales o comisiones, con fines preventivos o correctivos de protección y vigilancia.

El artículo 39 del Código Penal vigente en el Estado de Guanajuato, establece: "No es imputable quien en el momento del hecho es menor de dieciséis años".

"Si un sujeto infringe las normas penales antes de los dieciséis años, se considera inimputable, quedando inmerso en un tratamiento tutelar administrativo. Se sigue un criterio psiquiátrico al establecer arbitrariamente un límite de edad a partir del cual se es capaz para el Derecho Penal. Lo adecuado sería que en cada caso concreto existiera un dictamen pericial, a efecto de determinar si el sujeto mayor o menor de dieciséis años fue o no capaz al momento de cometer el delito. Este ideal no se ha alcanzado por razones económicas."²²

2.2.3.- EL MENOR EN EL DERECHO LABORAL.-

Surge el derecho del trabajo de menores de la necesidad de preservar la estirpe, de desarrollar los recursos humanos más jóvenes y de evitar la

²² CARDONA ARIZMENDI, Enrique, y OJEDA RODRÍGUEZ, Cuauhtemoc, "Código Penal Comentado del Estado de Guanajuato", segunda edición, Editorial Orlando Cárdenas, México, 1985, pp. 182 y 183.

explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo. El artículo 123 fracción II y III, de la Constitución de 5 de febrero de 1917, estableció la prohibición del trabajo de menores de dieciséis años en las labores peligrosas o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, prohibió el empleo de menores de doce años y fijó para los mayores de esta edad y menores de 16, una jornada máxima de seis horas de trabajo, determinando implícitamente la edad mínima de ocupación. La Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931, norma pragmática del artículo 123 de la Constitución, reglamentó el régimen tutelar del trabajo de menores, que comprendía la prohibición de su empleo en labores insalubres o peligrosas. Como consecuencia de las reformas de 1962 a las fracciones II y III del apartado A del artículo 123 Constitucional, se operaron diversos cambios y adiciones de la Ley Federal del Trabajo con el propósito de adecuarse a las instituciones del derecho Internacional del Trabajo, se aumentó la edad mínima de ocupación de doce a catorce años.²³

De la prohibición general de utilizar los servicios de menores de catorce años, se desprende que es ésta, la edad mínima de ocupación. La adopción de éste criterio se fundó en los principios de la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Washington, 1919), en los estudios médicos-pedagógicos mas avanzados y en la declaración de la exposición de motivos de 1962, de favorecer el desarrollo físico-mental de los menores y la realización de sus estudios elementales. Las disposiciones que establecen dicha prohibición son de carácter imperativo, por lo que obligan tanto al patrón como al menor: al patrón ordenándole la separación de los menores y a éstos, privándolos de la libertad de exigir su reinstalación en el empleo. Se ha sostenido, con razón, que si el menor de éstos casos es inhábil, no pierde su derecho a las remuneraciones y prestaciones que le corresponden por el trabajo realizado; que por lo mismo conserva éste derecho, cuando hubiere sufrido un riesgo profesional durante la ejecución de sus labores.

Si bien, los mayores de catorce años cuentan con la facultad de exigir el pago directo de sus salarios, la mayoría de edad, para los efectos laborales, se alcanza a los 16 años, según lo infiere el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a éstos menores para comprometer libremente sus servicios y comparecer a juicio a título personal. En tal virtud la deficiencia en su calidad de ciudadano (18 años de edad), no obstaculiza su capacidad jurídica de goce y de ejercicio. El menor con mas de 16 años está facultado

²³ BUEN LOZANO, Nestor de, "Derecho del Trabajo", tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1979.

para promover amparo en los juicios laborales, sin necesidad de representantes o tutor.

La capacidad jurídica de los menores de 16 años se ha condicionado: a la terminación de su enseñanza obligatoria -salvo que a juicio de las autoridades laborales exista compatibilidad entre el estudio y el trabajo- (artículo 22 Ley Federal del Trabajo) y a la autorización de sus representantes legales, padres o tutores y en su defecto, el sindicato a que pertenezcan; la junta de conciliación y arbitraje competente; el inspector de trabajo, o la autoridad política de la localidad que corresponda (artículo 23 Ley Federal del Trabajo). La Ley no determina la forma en que la autorización deba otorgarse, por lo que podrá ser concedida por escrito, verbalmente o por acuerdo tácito.

Como normas de defensa a su desarrollo físico, se establecen las siguientes prohibiciones: realizar actividades superiores a sus fuerzas o que impidan o retarden su crecimiento normal (artículo 175, fracción 1, inciso f, de la Ley Federal del Trabajo); contratar a menores de 15 años para el trabajo marítimo y a menores de 18 en calidad de pañoleros y fogoneros (artículo 191 Ley Federal del Trabajo); ocupar a menores de 18 años en maniobras del servicio público consistente en carga, descarga, estiba, desestiba, alijo y similares (artículo 265 y 267 Ley Federal del Trabajo); utilizar a menores de 16 años en trabajos subterráneos o submarinos (artículo 175, fracción 1, inciso d, Ley Federal del Trabajo); en actividades dentro de establecimientos no industriales después de las diez de la noche (artículo 123 apartado A, fracción 1C, y 175, fracción 1, inciso e, y 176 de la Ley Federal del Trabajo); así también se prohíbe el trabajo de menores de 18 años para trabajo nocturno industrial (artículo 123, apartado A, fracción II C y 175 fracción II, Ley Federal del Trabajo) o en el extranjero, salvo que se trate, en éste último caso, de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados (artículo 123 apartado A, fracción XXVI, y 28 y 29 Ley Federal del Trabajo).

Con respecto a la tutela de la formación moral, social e intelectual de los menores, se fijaron las siguientes prohibiciones: su utilización en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; en trabajos que pudieran afectar su moralidad o sus buenas costumbres, y en trabajos ambulantes, salvo que exista autorización especial de la inspección del trabajo.

Por razones naturales y sociales, el trabajo realizado por menores se protege con mayor intensidad. El régimen adoptado por el ordenamiento mexicano incluye una serie de obligaciones particulares del patrón. La Constitución estableció una jornada de seis horas diarias, quedó reglamentada en la Ley Federal del Trabajo con igual duración, pero dividida en dos periodos máximos de tres horas y con un descanso intermedio de, por lo menos, una hora. Se consideró que ésta era la distribución racional de la jornada que permitía mejorar la recuperación de los menores y el consumo de alimentos. A efecto de proteger los descansos necesarios se prohíbe la utilización de los menores en jornada extraordinaria, los domingos y los días de descanso obligatorio.

Para los casos de violación a dichas prohibiciones, la ley ha establecido la obligación de los patrones del pago triple del salario normal correspondiente (artículo 178 en relación con los artículos 73 y 75 de la Ley Federal del Trabajo).

Para los menores que trabajan, establece la Ley un periodo especial de vacaciones de dieciocho días anuales, con disfrute de sueldo íntegro y con una prima adicional -concedida a todos los trabajadores-, del veinticinco por ciento sobre el salario normal diario.

Para poder contratar a menores a su servicio, la Ley impone al patrón un régimen especial de obligaciones:

Exigir un certificado médico que acredite la aptitud para el empleo y evitar la ocupación de quienes no puedan exhibirlo. Deberán practicarse exámenes médicos periódicos a los que el menor tendrá que someterse si desea continuar en el empleo, cuando la inspección del trabajo lo disponga o la empresa lo estime pertinente.

Los patrones deben de llevar un registro de los menores que utilicen, indicando la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, y demás condiciones de trabajo.

Tienen, además, la obligación de promover programas escolares y de capacitación profesional independientemente de la obligación de sostener, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, las escuelas "Artículo 123".

La ley, impone de manera especial a los patronos la obligación de proporcionar a los inspectores de trabajo los informes que les sean solicitados.

Las inspecciones de trabajo, federal y locales, son los organismos administrativos especialmente encargados de la aplicación y vigilancia del régimen protector del trabajo de menores.

CAPÍTULO TRES

LA SITUACIÓN JURÍDICA DEL MENOR TRABAJADOR

3.1. DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO APLICABLES AL TRABAJO DE LOS MENORES.-

Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

“Se inspira el texto en legislaciones extranjeras. Ciertamente, el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia; pero también no sólo tiende a dignificar al trabajador, sino que origina reivindicaciones sociales. Desde 1870 en nuestro país se planteó la teoría de la dignidad de la persona humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra dicha dignidad. La constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al estatuir textos proteccionistas y reivindicatorios para la clase trabajadora. Sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizado realmente el trabajo como un derecho social de la persona.”

Artículo 5°.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I.- Trabajos para niños menores de catorce años;...

IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;...

XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;...

XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;...

“La Legislación laboral es de integración social en beneficio de los trabajadores, en tanto que el derecho público está constituido por normas de subordinación.

Las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen a las mencionadas prevenciones de esta Ley, son nulas de pleno derecho y se entienden sustituidas por las disposiciones de la misma.”

Artículo 8°.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

“La disposición es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto de artículo 123, que en las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación de todo el que prestaba un servicio a otro.

Los autores modernos de derecho del trabajo desechan el concepto de subordinación, para caracterizar el contrato o relación laboral.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.”

Artículo 20.- 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.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

“Entre el contrato y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

El anterior precepto revela que se identifica el contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente de los actos que la originen. El acto puede ser el convenio que se formaliza con la celebración del contrato o la prestación del servicio que a su vez da vida al contrato de trabajo, y en uno y otro casos siempre regirán las leyes protectoras de los trabajadores.”

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de ésta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

“La educación obligatoria a que se refiere el precepto anterior es, la primaria, que imparte de manera gratuita el Estado en cumplimiento de lo dispuesto por las fracciones VI y VII del artículo 3º. Constitucional. El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y

el trabajo, en caso de menores de dieciséis años, es la Inspección del Trabajo, local o federal, según el caso. Es obligación de ésta institución social velar por el cumplimiento efectivo de ésta disposición, evitando que los menores de catorce años laboren, como actualmente acontece. Igualmente gozarán de ésta garantía los menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria. Los patrones que empleen a trabajadores menores, contraviniendo la disposición comentada, serán acreedores a que se les imponga como sanción una multa por equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 995 en relación con el 992 de ésta Ley”.²⁴

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

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

“Los mayores de dieciséis años tienen capacidad plena para celebrar por sí mismos contratos de trabajo, así como también gozan de capacidad procesal para intentar ante las autoridades del trabajo las acciones que nazcan de la relación o del contrato de trabajo. Por otra parte, los mayores de catorce y menores de dieciséis años pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización a que se refiere la Ley, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos”.²⁵

Artículo 29.- Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 56.- 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 iguales para trabajos iguales, sin que puedan

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, “Ley Federal del Trabajo”; Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 73a. Edición, Editorial Porrúa, México 1994 pag. 35.

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Ob. Cit., pag. 36.

establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

“La disposición se funda en el ideario del artículo 123 constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en la Ley del Trabajo es nula.”

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

“Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore.

Artículo 66.- Podrán también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

“Existe prohibición expresa para que los menores de 16 años presten servicio extraordinario; si se viola esta prohibición, el patrón estará obligado a pagar un doscientos por ciento más del salario que les corresponda por la jornada extraordinaria, en los términos del artículo 178 de la Ley y, además, serán acreedores los patrones a una multa impuesta por las autoridades correspondientes, por violar esta norma que rige el trabajo de los menores de acuerdo a lo estipulado por el artículo 995 que consiste en el importe de 3 a 155 veces el salario mínimo calculado con la base cuota diaria en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (Cfr. artículo 71 L.F.T.).

Artículo 71.- En los reglamentos de ésta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Cfr. Artículo 73. L.F.T.)

“Se introduce una disposición que favorece a los trabajadores que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en sus días de descanso: se les aumenta en un 25% el salario en dicho día como prima, independientemente de lo preceptuado por los artículos 69 y 73. La base para calcular esta prestación es el salario integrado del trabajador de un día ordinario o normal de trabajo. Tratándose de trabajadores deportistas profesionales, no se aplica ésta prima del 25%, según lo estatuido por el artículo 300, fracción II, de ésta Ley”.²⁶

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta ésta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

“Se trata de un viejo anhelo de los trabajadores que ahora se consigna expresamente en la Ley, pues siempre han querido en sus días de descanso no trabajar, de manera que si se quebranta la disposición, el salario que percibirán será doble, además de su salario por el día de descanso.

Ahora bien, en el supuesto de que el día de descanso semanal del trabajador sea el domingo, además de que se le pague en la forma antes descrita, el trabajador tendrá derecho a que se le cubra una prima adicional de un 25% sobre el salario de un día ordinario de trabajo, conforme al párrafo segundo del artículo 71.”²⁷

Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les

²⁶TRUEBA URBINA , Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Ob. Cit., pag. 58.

²⁷TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Ob. Cit., pp. 58 y 59

corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

“Si por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en una empresa se requiere de una labor continua, los trabajadores deben convenir con su patrón quienes de ellos deberán prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, y en caso de no llegar a un acuerdo, se planteará el conflicto ante las autoridades del trabajo, conforme a los procedimientos ordinarios señalados en los artículos 870 a 891”.²⁸

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

“El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, conforme a la tabla siguiente:

1 año de antigüedad: 6 días
2 años de antigüedad: 8 días
3 años de antigüedad: 10 días
4 años de antigüedad: 12 días
De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días
De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días
De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días
De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días
De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, etc.

Tratándose de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, de los buques y de los menores, rigen en materia de vacaciones las reglas especiales consignadas en los artículos 233, 199 y 179, respectivamente, de esta Ley.

²⁸TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge; Ob. Cit., pag. 59.

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar de manera continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

“Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si el patrón se niega a otorgárselas, no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo liberará de ésta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Sin embargo, si se podrá compensar mediante una remuneración aquellos días de vacaciones que excedan de los mínimos legales, a que se refiere el artículo 76 de ésta Ley, pero siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo con ello, pues en caso contrario, el patrón está obligado a otorgarles materialmente los días de vacaciones a que tengan derecho.

Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

“El objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, obteniendo un ingreso extraordinario a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificar la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador,

sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

“De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVII; del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, por lo que el trabajador, cuando no se le cubra el salario mínimo deberá acudir al Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva.

Ahora bien, tomando en cuenta que ha sido adicionada la Ley Federal del Trabajo con el artículo 1004, creando un delito especial cuando no se pague un salario mínimo general”.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

...XII.- Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;...

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.

“La vigilancia y cumplimiento de las disposiciones sociales de carácter laboral y educativo para menores y mujeres quedará a cargo de la Inspección del Trabajo, por lo que si ésta no procede con celo, atingencia y con la franca colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patrones, la protección resultará nugatoria . De manera especial debe vigilarse el cumplimiento de los artículos 22y 23 de la Ley en cita, para que la educación de los menores sea eficaz.”²⁹

“Esta norma se completó en el artículo 541 con la obligación impuesta a los inspectores del trabajo de “vigilar especialmente el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de los menores”.³⁰

Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

“Los menores de catorce a dieciséis años están sujetos a una vigilancia estricta por medio de los inspectores del trabajo en cumplimiento de la función social que les encomienda la Ley a éstos funcionarios administrativos del trabajo. El certificado a que se refiere el precepto podrá ser expedido por cualquier médico, pero será mas conveniente que éste sea del Instituto Mexicano del Seguro Social”.³¹

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

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, “Ley Federal del Trabajo”; Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia, y Bibliografía, 73a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Decimasegunda edición, Editorial Porrúa, México, 1990, pag. 450.

³¹TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge., Ob. Cit ., pag. 112.

I.- 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 peligrosas o insalubres.

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

G).- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

H).- Los demás que determinen las Leyes.

II.- De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

“Este artículo contiene dos grupos de prohibiciones: •

A).- El primer grupo se dirige a la defensa de la moral y de las buenas costumbres y a impedir, hasta donde es posible, la adquisición de algún vicio, como puede ocurrir en “ los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato” y en “los trabajos deambulantes”. En relación a éstas prohibiciones, es interesante recordar el párrafo de la Exposición de motivos de la reforma de 1962:

“Es conveniente señalar la importancia de éstas prohibiciones: la familia, la sociedad y el Estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en periodo de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes

en la vida social. Los trabajos deambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383 del Código Internacional del Trabajo, aprobado por la OIT”.

B).- El segundo grupo de prohibiciones, además de las prohibiciones del artículo 123, fracción II, “el trabajo nocturno industrial cualquier otro tipo de trabajo después de las diez de la noche”, se justifican porque, explica la exposición de motivos de 1962, “los menores necesitan de un descanso durante toda la noche”.

La Ley de 1931 hizo una enumeración amplia y enunciativa de las labores peligrosas o insalubres. La Ley nueva se apartó de aquella solución y adoptó el criterio empleado para el trabajo de mujeres, consistente en dejar a los reglamentos, fácilmente reformables, la determinación de las labores “capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física o mental de los menores”.

Con respecto al c) , consideramos que por trabajo ambulante debe entenderse aquel que principalmente se realiza trasladándose la persona de un lugar a otro, por lo que se afectarían los mensajeros que se ocupan en muchas empresas y oficinas, y para los cuales el trabajo consiste principalmente en repartir documentos o llevar objetos de un lugar a otro. Posiblemente el propósito que guió al Legislador fue el de evitar el riesgo que tienen los trabajos ambulantes. La exposición de motivos de la Iniciativa de reformas de 1962 enviada por el ejecutivo a las cámaras señala como razón de ésta prohibición, el que los trabajos ambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores. Esta prohibición creemos que puede dañar seriamente a los jóvenes menores de dieciséis años, porque en algunas empresas se preferirá evitar contratarlos para dichas labores, por las demoras y molestias que pueden significar, el gestionar una autorización especial de la Inspección del Trabajo.³²

En relación al trabajo ambulante, habría que determinar en que caso se trata de una relación de trabajo, para justificar su ubicación en la Ley.

³²GUERRERO, Euquerio, “Manual de Derecho del Trabajo”, Decimosexta Edición, Editorial Porrúa, México 1989., pp. 34-36.

Se ha dado a la autoridad administrativa del trabajo, con base en la facultad que confiere la Ley a la Inspección del Trabajo, mas injerencia de la que resulta conveniente. En algún momento la autoridad administrativa del Distrito federal, señaló que los niños que están en los supermercados, acomodando los comestibles en las bolsas y transportándolos, no son trabajadores y recomendó a los usuarios que les proporcionaran propina. Lejos de proteger a los menores trabajadores, la autoridad les causaba serias lesiones.

Por otra parte, los menores vendedores o trabajadores ambulantes, no sujetos a relación de trabajo, se les clasifica dentro de los grupos no asalariados y los reglamentos y la autoridad, sin base Constitucional y legal, otorga autorizaciones para que realice ciertos trabajos en las calles.”³³

Artículo 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores.

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

“Seguramente por la dificultad que implica el considerar de una manera general un trabajo peligroso o insalubre, hasta la fecha no se han expedido los reglamentos respectivos. Estimamos prácticamente imposible que se pueda catalogar una labor en general como peligrosa o insalubre, ya que esto depende, sobre todo hoy en día, dados los avances de la técnica, de las medidas de seguridad que se adopten en las empresas.”³⁴

No obstante lo afirmado por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en su obra denominada “Ley Federal del Trabajo”, existe un reglamento de labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 11 de Agosto de 1934, en el periodo Constitucional del Presidente sustituto de la República, Abelardo L. Rodríguez. Dicho reglamento se promulgó conforme al artículo

³³BRISEÑO RUIZ, Alberto, “Derecho Individual del Trabajo”, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, Editorial Harla, pag. 477.

³⁴TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge., Op. Cit., pag. 113.

167 de la Ley federal de Trabajo de 1970, el cual , nos permitimos transcribirlo en un subtema aparte, en el presente trabajo de titulación.

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

“El artículo 123, fracción III, señala como jornada máxima la de seis horas. Para justificar las anteriores medidas, la exposición de motivos de 1962 dice que “seis horas continuas de labor es un esfuerzo exagerado para éstos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos.”³⁵

Artículo 178.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de ésta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

“Aún cuando se advierte que el propósito de el legislador fue el de restringir el trabajo en tiempo extraordinario y en los días domingos o festivos, pueden afectar éstas limitaciones a la contratación de los menores pues si tratándose de adultos es factible, por las necesidades del trabajo, señalar un día de la semana y no el domingo como el de descanso, resulta que para los menores prácticamente la sanción del salario triple se aplica indefectiblemente para el séptimo día, a pesar de que el menor pudiera tener su descanso en otro día de la semana o bien no será posible implantar esa modalidad que responde, básicamente, a los requerimientos del trabajo.”³⁶

La prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios se propone permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con su familia y acostumarlos a conmemorar las fiestas Nacionales y los días destinados a honrar el trabajo.³⁷

³⁵DE LA CUEVA Mario, Ob. Cit., pag. 451.

³⁶GUERRERO Euquerio, Ob. Cit., pag. 36 y 37.

³⁷DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pp. 451 y 452.

Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborados, por lo menos.

“Los menores tienen derecho a que se les cubran una prima del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones”.³⁸

Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

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

II.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

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

ARTÍCULO 191.- Queda prohibido el trabajo a que se refiere éste capítulo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservares ni tener participación alguna en ellas.

“Doctrinaria y legalmente la propina integra o forma parte de un salario del trabajador, ya que es una percepción que obtiene el mismo por las labores

³⁸TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge., Ob. Cit. pag. 114.

ordinarias que desempeña, sin que el patrón pueda tener participación alguna en ellas.”

Artículo 347.- Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

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

“El precepto propicia la explotación en el seno del hogar, con el bálsamo de la higiene y la seguridad sociales”.

Artículo 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 362.- Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I.- Los trabajadores menores de dieciséis años; y

II.- Los extranjeros.

Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes,:

I.- La Junta de Conciliación Permanente o el inspector del trabajo que recibe el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente de trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos.

II.- Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios.

III.- La Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior.

IV.- La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

...V.- Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a).- Nombre y Domicilio de la Empresa;

b).- Nombre y Domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;

c).- Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;

- d).- Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente;
y
e).- Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Artículo 511.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II.- Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III.- Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo complete, en sus respectivas jurisdicciones:

VI.- A la Inspección del Trabajo.

Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

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

II.- Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Las demás que le confieran las Leyes.

“Los Inspectores del Trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la Ley a los Inspectores del Trabajo, no sólo para la vigilancia entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con la participación de utilidades (artículo 125, fracción II)”.

Artículo 541.- Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

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

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo diurno o nocturno, previa identificación.

III.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores o patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas del trabajo;

V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas del trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII.- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII.- Los demás que les confieran las leyes.

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes obligaciones:

I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V.- Las demás que les impongan las leyes.

Artículo 543.- Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

“Por las nuevas disposiciones se perciben las importantes funciones que se encomiendan a los Inspectores del Trabajo para la vigilancia y cumplimiento de las normas laborales, de manera que las actas que levantan tienen un alto valor jurídico y hacen prueba plena. Es conveniente que las actas sean firmadas por los trabajadores y el patrón, en los términos de la fracción IV del artículo 542; pero basta la firma del Inspector para que tenga pleno valor la certificación de los hechos de que se trate, salvo que se demuestre que lo asentado en ellas es falso”.

Artículo 545.- La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el

artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Artículo 546.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

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

II.- Haber terminado la educación secundaria;

III.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patrones;

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

V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

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

Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

I.- No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

II.- Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III.- La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V.- No cumplir las ordenes recibidas de su superior jerárquico; y

VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación Industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Artículo 548.- Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I.- Amonestación;

II.- Suspensión hasta por tres meses; y

III.- Destitución .

Artículo 550.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

Artículo 691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les asignará un representante.

“En la parte final del precepto que se comenta se restringe la capacidad procesal de los menores de dieciséis años, al imponérseles una representación de oficio a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo cual es indebido, no obstante el espíritu tutelar de la disposición”.

Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajos cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de éste Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de tres a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

3.2.- REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES.

Conforme a las normas fundamentales del artículo 123, el trabajo en general ofrece peligros desde que el trabajador sale de su domicilio hasta que regresa, pero en ejercicio del mismo existen labores que por su propia naturaleza son peligrosas e insalubres. Las Leyes y reglamentos en particular se refieren a esta clase de labores.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 se refiere concretamente a las labores peligrosas e insalubres para mujeres y menores en el artículo 167, que a la letra dice:

“Son labores peligrosas o insalubres las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas de medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior”.

El reglamento que a continuación se inserta y que fue promulgado por el Presidente Constitucional Substituto de los Estados Unidos Mexicanos el C. Abelardo L. Rodríguez, el 31 de julio de 1934, está vigente a la fecha, toda vez que en nuestro trabajo de investigación no encontramos indicio alguno de que el mismo fuere derogado o abrogado, por el Poder Ejecutivo Federal en ejercicio de sus facultades reglamentarias³⁹:

“Artículo 1º.- El presente reglamento es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades Federales, en las industrias o empresas que de conformidad con los artículos 358, 359, 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo, son de jurisdicción Federal; y a las autoridades locales, en las industrias o empresas de su jurisdicción.

³⁹ Con base en la búsqueda realizada, en investigación bibliográfica y de archivalia, no se encontró ningún dato que hiciere suponer la entrada en vigor de un nuevo reglamento referente a este punto, o en su caso un acto administrativo reglamentario que hiciere suponer la derogación o abrogación de este reglamento; sin embargo, cabe aclarar, que estas afirmaciones no son absolutas, porque la investigación realizada fue lo mas amplia posible, sin llegar a la exhaustividad.

Artículo 2º.- Para facilitar la vigilancia sobre la aplicación de este reglamento, se llevará en la Oficina de Inspección del Departamento del Trabajo y en las correspondientes de las Entidades Federativas, un registro detallado de las industrias o trabajos donde se desempeñen habitualmente labores prohibidas para mujeres y menores, con la ubicación o domicilio de las fábricas o lugares de trabajo, a fin de practicar su inspección periódica. Si las industrias son de las que pueden utilizar el trabajo de menores y mujeres, bajo las condiciones determinadas en este reglamento, el registro debe contener el número de los que presten servicios en cada industria, nombre e indicaciones sobre el estado de salud de los mismos.

Artículo 3º.- Se prohíbe ocupar menores de dieciséis años y mujeres, en los lugares donde se encuentre maquinaria, con o sin motor, cuyas partes peligrosas no sean cubiertas debidamente con tapas protectoras,

Artículo 4º.- Queda prohibido emplear a menores de dieciséis años en las máquinas movidas por pedales, siempre que el esfuerzo del trabajador se transforme en trabajo muscular, para poner y sostener en marcha las referidas máquinas.

Artículo 5º.- Igualmente, no podrán ser empleados los menores de dieciséis años, de uno u otro sexo, por mayor tiempo que media jornada y con reposo intermedio de media hora por lo menos, en poner en movimiento ruedas verticales u horizontales, siempre que el esfuerzo desarrollado deba convertirse en fuerza motriz, para hacer marchar las máquinas accionadas por estas ruedas.

Artículo 6º.- Se prohíbe ocupar a menores de dieciséis años de uno u otro sexo, en mover los telares llamados "de mano", por medio de pedales. Sin embargo, podrán emplearse por un tiempo no mayor de media jornada, cuando para sostener la marcha de los mismos se requiera un esfuerzo menor que el necesario para ponerlos en movimiento.

Artículo 7º.- Queda prohibido emplear a menores de dieciséis años en el trabajo de las sierras de cinta, o circulares, así como en el manejo de cizallas, cepilladoras, escopladoras o taladradoras mecánicas, guillotinas y demás maquinaria cortante, a no ser que estén provistos de aparatos de seguridad para la prevención de accidentes y los cuales sean eficaces para eliminar estos.

Artículo 8º.- En las fábricas de botellas y de vidrios en general, se tendrán en cuenta las siguientes prescripciones:

I.- Los menores de dieciséis años no podrán ser empleados para soplar vidrio, en las fábricas de botellas ni de vidrios planos; en otra clase de vidrierías esta prohibición se limita a los menores de catorce años;

II.- El peso del vidrio manipulado por menores de catorce a dieciséis años, en los casos permitidos, no puede pasar de mil gramos;

III.- Para que los menores de dieciséis años se protejan la cara contra la radiación efectuada a través de las aberturas laterales de los hornos, durante la operación consistente en recoger el vidrio o recalentar los artículos, los patronos están obligados a proporcionarles los aparatos protectores adecuados, enseñándoles su uso y teniendo especial cuidado de que siempre se conserven en buen estado.

En las fábricas mecánicas de botellas, queda prohibido a los menores de dieciséis años, de uno u otro sexo, recoger el vidrio para alimentar la maquinaria, así como poner esta en movimiento;

IV.- Queda prohibida a los menores de dieciséis años, estirar el vidrio en forma de tubos o varillas. Sin embargo, y salvo en las fábricas de perlas artificiales, se puede emplear a menores de catorce a dieciséis años en estirar el vidrio, con la condición de que la carga llevada no pase de cinco kilogramos, incluyendo el puntel.

En las fábricas donde se permite a los menores soplar el vidrio con la boca, se facilitará una contera personal a cada uno de ellos.

Artículo 9º.- Se prohíbe ocupar a menores de dieciséis años en el servicio de llaves de vapor, colocadas en calderas, máquinas, etc.

Artículo 10.- Se prohíbe ocupar a menores de dieciséis años como plegadores, en los talleres de laminación y donde se estiran los metales por la hilera. Sin embargo, esta disposición no es aplicable en los talleres en donde la labor de los plegadores queda protegida con aparatos adecuados.

Artículo 11.- Se prohíbe ocupar a menores de dieciséis años en labores ejecutadas con andamios colgantes y volantes, en la construcción, reparación o limpieza de edificios.

Artículo 12.- A las mujeres menores de catorce años se les prohíbe trabajar en las máquinas de coser movidas por pedales, y, en general, en cuantas máquinas se emplee este sistema de marcha.

Artículo 13.- Queda prohibido ocupar a mujeres y menores de dieciséis años en trabajos subterráneos o submarinos.

Artículo 14.- Queda prohibido emplear mujeres y menores de dieciséis años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Artículo 15.- Queda prohibido a los menores de dieciséis años el trabajo en casa de asignación.

Artículo 16.- Se prohíbe ocupar a menores de dieciséis años o mujeres en la fabricación, manipulación y venta de escritos, carteles, dibujos, grabados, pinturas, emblemas, imágenes y demás objetos cuya venta, exposición, fijación o distribución están prohibidas por las leyes penales como contrarios a las buenas costumbres.

También queda prohibido ocupar a menores de dieciséis años y mujeres menores de veintiuno, en las plantas o talleres donde se fabrican, manipulan o venden escritos, etc., como queda dicho, aun cuando dichos artículos no estén sujetos a las leyes penales, pero cuya índole sea capaz de perjudicar su moralidad.

Artículo 17.- Queda prohibido emplear a las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, en el desempeño de trabajos que exijan esfuerzo físico considerable, como transporte de peso bajo cualquier forma, etc.

Artículo 18.- En las fábricas, talleres y en general, en todos los lugares de trabajo, se prohíbe a las mujeres menores de dieciséis años, cargar, con los brazos o con la espalda, fardos cuyo peso exceda de 10 kilogramos, y a los varones de la misma edad, los que excedan de 20.

Artículo 19.- Igualmente, a los menores de dieciséis años se les prohíbe empujar o arrastrar cargas en trabajos de cualquier clase, que les obliguen a desarrollar un esfuerzo muscular superior al necesario para mover en dirección horizontal los pesos que se citan a continuación y en las diversas condiciones que se expresan:

I.- Vagonetas en vía férrea:

Varones de catorce a dieciséis años, 400 kilogramos.

Mujeres menores de catorce años, 150 kilogramos.

Mujeres de catorce a dieciséis años, 250 kilogramos.

II.- Carretillas:

Varones de catorce a dieciséis años, 40 kilogramos.

III.- Vehículos de tres o cuatro ruedas (carros de mano):

Varones de catorce años a dieciséis años, 50 kilogramos.

Mujeres menores de catorce años, 20 kilogramos.

Mujeres de catorce a dieciséis años, 40 kilogramos.

IV.- Triciclos, porteadores o repartidores:

Varones de catorce a dieciséis años, 50 kilogramos.

En las cifras anotadas en el inciso I queda comprendido el peso del vehículo; en los demás casos los vehículos no podrán exceder en peso a la mitad de los kilogramos de carga señalados, y cuando excediere será disminuida esta última en proporción al peso excedente del vehículo.

Las mujeres y menores de 16 años no podrán ser empleados mas de cuatro horas, durante la jornada de trabajo en transportar de una manera continua los pesos señalados anteriormente .

Artículo 20.- Queda prohibido el trabajo nocturno a los menores de dieciséis años. Durante el tiempo comprendido de las veinte horas de un día a las seis horas de la mañana siguiente, el patrón no podrá emplear al menor en ninguna especie de trabajo.

Esta prohibido el trabajo nocturno de las mujeres de cualquier edad, excepto las mayores de dieciséis años, en determinadas empresas comerciales, como restaurantes, cafés, pastelerías, confiterías, hoteles, teatros y cinematógrafos, bajo condiciones especiales señaladas por el Departamento del Trabajo o por las autoridades locales, según el caso.

Artículo 21.- En las plantas, talleres y fábricas donde desempeñan las labores incluidas en el cuadro "A", anexo a este reglamento, queda prohibido a los menores de dieciséis años y a las mujeres trabajar y aún entrar en dichos talleres o lugares de trabajo, hecha excepción de las mujeres que por su profesión de químicas o farmacéuticas estuvieren autorizadas para ejercer esas labores.

Artículo 22.- En las fábricas, talleres y plantas donde se desempeñen las labores incluidas en el cuadro "B" anexo al presente reglamento, se prohíbe a los menores de dieciséis años trabajar y entrar a los locales donde se desarrollan las labores, con la excepción a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 23.- Se autoriza a los menores de dieciséis años y mujeres a trabajar en los locales incluidos en el cuadro "C", anexo al presente reglamento, pero únicamente en las condiciones especificadas en dicho cuadro.

SANCIONES

Artículo 24.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que fijen labores peligrosas o insalubres prohibidas por este reglamento para las mujeres y los menores de dieciséis años, o violen las condiciones señaladas en el mismo.

Artículo 25.- Se impondrá al patrón una multa hasta de \$500 pesos:

I.- Cuando exija a las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, el desempeño de labores que requieran esfuerzo material considerable;

II.- Cuando obligue a las mujeres y a los menores de dieciséis años a desempeñar labores prohibidas por este reglamento.

Artículo 26.- A los trabajadores que no cumplan con este reglamento, se les aplicaran, previa investigación, las medidas disciplinarias que señale el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo y en la forma que los mismos determinen.

Artículo 27 .- Se considerará como agravante al imponer una sanción, la reincidencia comprobada.

Artículo 28.- Ninguna sanción podrá imponerse sin que se haya recabado antes la información suficiente y oído al interesado, a quien se concederán todas las facilidades para su defensa.

Artículo 29.- Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores las impondrán el Jefe del Departamento del Trabajo, los Gobernadores de los Estados o Territorios y el Jefe del Departamento Central, en sus jurisdicciones respectivas.

CUADRO A.

LABORES PROHIBIDAS A LOS MENORES DE 16
AÑOS Y MUJERES.

LABORES

MOTIVO DE PROHIBICIÓN

Abono.(Fabricación y depósito) (Materiales animales).	Emanaciones Nocivas
Aceites y demás grasas extraídas de residuos de animales.	Emanaciones Nocivas
Ácido arsénico (Fabricación por medio de ácido arsenioso y ácido nítrico).	Peligro de envenenamiento
Ácido fluorhídrico (Fabricación).	Vapores deletéreos
Ácido nítrico (Fabricación).	Vapores deletéreos
Ácido oxálico (Fabricación).	Peligro de envenenamiento
Ácido pícrico (Fabricación).	Vapores deletéreos
Ácido salicílico (Fabricación por medio de ácido fénico).	Vapores deletéreos
Ácido úrico (Véase muréxido).	Emanaciones Nocivas
Agua de Javel (Fabricación) (Véase cloruros alcalinos).	Emanaciones nocivas
Albayalde (fabricación).	Enfermedades Especiales originadas por emanaciones
Anilina (Véase nitrobencina).	Emanaciones Nocivas
Arseniato de potasio (Fabricación por medio del salitre).	Vapores deletéreos, peligro de envenenamiento
Azul de Prusia (Fabricación)(Cianuro de potasio).	Vapores deletéreos
Beneficio de las cenizas de orfebrería por el plomo.	Enfermedades especiales a consecuencia de emanaciones nocivas.
Beneficio de metales al horno (Véase refinación de minerales).	Emanaciones nocivas
Bencina (derivados) (Véase nitrobencina).	Vapores deletéreos
Carnes y desperdicios provenientes de matanzas de animales.	Emanaciones nocivas.
Cloruro de azufre (Fabricación).	Emanaciones nocivas
Cloruro de cal (Fabricación).	Emanaciones nocivas
Cloruro de plomo (Fabricación).	Emanaciones nocivas
Muréxido (Fabricación en vasos cerrados por la reacción del ácido ní-	

trico y del ácido úrico del guano). . .	Vapores deletéreos
Pulido de metales.	Polvos peligrosos
Sulfuro de arsénico (Fabricación).	Peligro de envenenamiento.
Sulfuro de sodio (Fabricación).	Gas deletéreo.
Tueste o refinado de minerales sulfuro- sos.	Emanaciones nocivas
Vidrio, decoración mecánica.	Polvos nocivos
Vidrio de muselina (Fabricación).	Polvos nocivos
Vidrio pulido en seco.	Polvos nocivos

CUADRO B

**LABORES PROHIBIDAS A MENORES DE 16
AÑOS**

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

LABORES

MOTIVO DE PROHIBICIÓN

Acumuladores eléctricos (Fabricación, fusión de plomo y manipulación de óxido de plomo.	Vapores y polvos nocivos Labores peligrosas
Aire comprimido (labores en el).	
Celuloide y productos nitratos similares (Fabricación).	Necesidad de prudencia y cuidado.
Crisálidas (Extracción de las partes sedosas).	Emanaciones nocivas
Cromolitografía cerámica (Polvorear en seco y despolvorear los colores).	Polvos nocivos
Materias explosivas (Manipulación de artefactos que las contengan.	Necesidad de prudencia y cuidado
Materias explosivas (Fabricación y Manipulación).	Necesidad de prudencia y cuidado
Perros (Sanatorios).	Peligro de mordidas.
Tender y vigilar líneas, aparatos y maquinaria eléctrica de cualquiera índole - cuya tensión de régimen con relación a la tierra pasa de 600 volts para corrientes continuas y 150 volts para corrientes alternas.	Necesidad de prudencia y cuidado
Vidrio cristal (grabado y despulido con ácido fluorhídrico).	Vapores peligrosos y necesidad de prudencia y cuidado.

CUADRO C

**ESTABLECIMIENTOS DONDE SE AUTORIZA,
EN DETERMINADAS CONDICIONES, EL
EMPLEO DE MENORES DE 16 AÑOS Y
MUJERES.**

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN
ACEITE DE PETRÓLEO, ESQUISTO Y BREA, ESENCIAS Y DEMÁS HIDROCARBUROS USADOS EN ALUMBRADO Y CALEFACCIÓN, FABRICADOS DE COLORES Y BARNICES, DESENGRAZAMIENTO DE TEJIDOS Y DEMÁS USOS. (FABRICACIÓN, DESTILACIÓN Y LABORES POR MAYOREO.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DE DESTILACIÓN Y ALMACENES.	PELIGRO DE INCENDIO
ACEITES ESENCIALES O ESENCIA DE TREMENTINA, ESPLIEGOS Y DEMÁS. (VÉASE ACEITES DE PETRÓLEO, ESQUISTOS, ETC.).	Id.	Id.
ACEITES EXTRAÍDOS DE ESQUISTOS BITUMINOSOS.	Id.	Id.
ÁCIDO CLORHÍDRICO. (PRODUCCIÓN POR DESCOMPOSICIÓN DE CLORUROS DE MAGNESIO, ALUMINIO Y OTROS.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES EN DONDE SE PRODUCEN VAPORES Y SE MANIPULAN LOS ÁCIDOS.	Id.
ÁCIDO MURIÁTICO. (VÉASE ÁCIDO CLORHÍDRICO.).	Id.	Id.
ÁCIDO SULFÚRICO. (FABRICACIÓN.).	Id.	Id.
ACUMULADORES ELÉCTRICOS. (FABRICACIÓN FUSIÓN DE PLOMO Y MANIPULACIÓN DE OXIDO DE PLOMO.). . .	SE PROHIBE EMPLEAR A MUJERES DE CUALQUIER EDAD DESPUÉS DE QUE HAYAN EXPIRADO LOS PLAZOS CONCEDIDOS PARA LA OBSERVANCIA DE LOS REGLAMENTOS ESPECIALES, CUANDO LAS MEDIDAS DICTADAS POR DICHS REGLAMENTOS NO SE HAYAN CUMPLIDO.	PELIGRO DE SA'TURNISMO.
AGUAS GRASIENTAS (EXTRACCIÓN DE ACEITES PARA LA FABRICACIÓN DE JABÓN, ETC.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE USE EL SULFURO DE CARBONO.	EMANACIONES NOCTIVAS

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN
ALABASTRO. (ASERRADURA Y PULIDO.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO SE PRODUZCAN POLVOS EN LOS TALLERES QUE CAREZCAN DE APARATOS DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS
ALFARERÍA DE BARRO. (FABRICACIÓN CON HORNOS NO FUMÍVOROS.)	Id.	Id.
ALGODÓN EN RAMA. (FABRICACIÓN.)	Id.	Id.
ALGODÓN Y ALGODÓN SIN DESENGRASAR. (LAVADO DE.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE MANIPULA EL SULFURO DE CARBONO.	VAPORES NOCIVOS
ALTOS HORNOS.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN COLAR EL METAL DE FUSIÓN.	PELIGRO DE QUEMADURAS
AZUFRE. (PULVERIZACIÓN Y CERNIDO.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO EN LOS TALLERES SE DESPRENDAN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS
BENCINA. (FABRICACIÓN Y DEPÓSITO, VÉASE ACEITE DE PETRÓLEO, ESQUISTO, ETC.)		
BLANCO DE ZINC.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DE COMBUSTIÓN Y CONDENSACIÓN.	VAPORES NOCIVOS
BLANQUEO DE TELA, PAJA Y PAPEL.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS O MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN CLORO Y ÁCIDO SULFUROSO	Id.
BOTONES Y DEMÁS MEDIOS MECÁNICOS PARA AHUECAR ETALES.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDAN POLVOS	POLVOS NOCIVOS
CASCALOTE (MOLINOS).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES EN DONDE SE DESPRENDAN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN.	Id.
CALERAS.	Id.	Id.

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN DE POLVOS NOCIVOS
CEMENTO. (FABRICACIÓN).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDAN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	
CERDAS DE CERDO. (PREPARACIÓN).	Id.	Id.
COBRE. (TRITURACIÓN DE SUS COMPUESTOS). . .	Id.	POLVOS NOCIVOS
CERILLOS QUÍMICOS. (FABRICACIÓN, DEPÓSITOS).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LA FUSIÓN Y REMOJO DE PASTAS	ENFERMEDADES ESPECIALES ORIGINADAS POR EMANACIONES. PELIGRO DE INCENDIO
COBRE. (DESOXIDACIÓN POR MEDIO DE ÁCIDOS). .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDAN VAPORES ÁCIDOS.	VAPORES NOCIVOS
COLODIÓN. (FABRICACIÓN).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DE MANIPULACIÓN DE MATERIAS PRIMAS Y DISOLVENTES	PELIGRO DE INCENDIO
CORCHO. (PLANTAS DE TRITURACIÓN).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CARECE DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS
CROMOLITOGRAFÍAS. . . .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN BRONCEAR CON MÁQUINA.	Id.
CROMOLITOGRAFÍA CERÁMICA. (POLVOREAR EN SECO Y DESPOLVOREAR LOS COLORES).	SE PROHIBE EMPLEAR A MUJERES DE CUALQUIER EDAD EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN POLVOS	Id.
CUERNOS, HUESO Y NÁCAR. (LABOR EN SECO).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS, CUANDO EN LOS TALLERES SE DESPRENDAN POLVOS Y CAREZCAN DE APARATOS DE PROTECCIÓN.	VAPORES NOCIVOS
CUIDADO DE FIERAS. . . .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN EL CUIDADO DE ANIMALES FEROCES O VENENOSOS	PELIGRO DE ACCIDENTES
DESPERDICIOS DE LANA. (DESENGRASADO). (VÉASE PIELS, TEJIDOS, ETC.), Y DESPERDICIOS DE SEDA. (CARDADURA).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDAN POLVOS Y CAREZCAN DE APARATOS DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN EMANACIONES NOCIVAS
DORADO Y PLATEADO. . .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES ÁCIDOS O MERCURIALES.	
ESTAÑO EN HOJAS.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN BRONCEAR LAS HOJAS A MANO.	POLVOS NOCIVOS
ESTOPA. (TRANSFORMACIÓN DE CUERDAS USADAS, EMBREADAS O NO.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO SE DESPRENDAN POLVOS EN LOS TALLERES QUE CAREZCAN DE APARATOS DE PROTECCIÓN.	EMANACIONES NOCIVAS
ESMALTES. (FABRICACIÓN CON HORNOS NO FUMÍVOROS.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE HACE LA MOLIENDA Y CERNIDO DE LAS MATERIAS	Id.
FABRICAS DE VIDRIO. (CRISTALERÍAS, MANUFACTURA DE ESPEJOS.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN POLVOS Y DONDE SE USAN MATERIAS TÓXICAS Y QUE CAREZCAN DE APARATOS DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS
FIELTRO EMBREADO. (FABRICACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO SE DESPRENDAN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	Id.
FIELTROS Y VISERAS BARNIZADAS. (FABRICACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN PREPARAR Y USAR LOS BARNICES	PELIGRO DE INCENDIO Y POLVOS NOCIVOS.
FIERRO. (DESOXIDACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES Y SE MANIPULAN ÁCIDOS	VAPORES NOCIVOS
FIERRO. (GALVANIZACIÓN.).	Id.	Id.
FUNDICIÓN DE SEGUNDA, FUSIÓN DE HIERRO, ZINC Y COBRE.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN COLAR EL METAL EN FUSIÓN	PELIGRO DE QUEMADURAS.
HILADOS. (LINO.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES CUANDO NO HAYA LA DEBIDA EVACUACION DE AGUA.	HUMEDAD NOCIVA
HULE. (APLICACIÓN DE CAPAS.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDAN VAPORES DE SULFURO DE CARBONO	VAPORES NOCIVOS

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN
HULE. (LABORES DONDE SE USAN ACEITES ESENCIALES O SULFURO DE CARBONO.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDAN VAPORES DE SULFURO DE CARBONO.	VAPORES NOCIVOS
LATAS DE CONSERVAS. . .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LAS SOLDADURAS DE LATAS	GASES DELETÉREOS
LAVANDERÍAS DE ROPA. . .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE MANIPULA ROPA SUCIA NO DESINFECTADA CONFORME A LAS PRESCRIPCIONES DEL DEPARTAMENTO DE SALUBRIDAD PÚBLICA	PELIGRO DE ENFERMEDADES CONTAGIOSAS
LIMPIEZA DE LANAS Y TELAS EN HÚMEDO.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN ÁCIDOS.	EMANACIONES NOCIVAS
LINO, CÁÑAMO Y YUTE PARA RASTRILLAR EN GRANDES CANTIDADES. .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	PELIGRO DE ENVENENAMIENTO
LÍQUIDOS PARA ALUMBRADO (DEPÓSITOS) POR MEDIO DE ALCOHOL Y ACEITES ESENCIALES	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS ALMACENES	PELIGRO DE INCENDIO
LOZA. (FÁBRICAS.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE HACE LA MOLIENDA Y CERNIDO	EMANACIONES NOCIVAS
MACHACAMIENTO MECÁNICO DE DROGAS. .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO EN LOS TALLERES SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS
MÁRMOL, ASERRADURA Y PULIDO EN SECO.	Id.	Id.
MOLINOS DE YESO, CAL, GUIJARROS Y PUZOLANA..	Id.	Id.
NEGRO MINERAL. (FABRICACIÓN DE MOLIDA DE RESIDUOS EN LA DESTILACIÓN DE ESQUISTOS BITUMINOSOS.)	Id.	Id.

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN
NITRATOS METÁLICOS, PRODUCIDOS POR ACCIÓN DIRECTA DE ÁCIDOS. (FABRICACIÓN)..	SE PROHIBE EMPLEAR A MUCHACHOS MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES Y SE MANIPULAN ÁCIDOS	VAPORES NOCIVOS
PALASTRO Y METALES BARNIZADOS.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE USAN MATERIAS TÓXICAS.	PELIGRO DE ENVENENAMIENTO
PAPEL. (FABRICACIÓN)..	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN SELECCIONAR Y PREPARAR TRAJOS	POLVOS NOCIVOS
PAPEL TAPIZ. (VER TELAS PINTADAS.)		
PIEDRA. (ASERRADERO Y PULIDO.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO EN LOS TALLERES SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	Id.
PIEDRA DE ARENA. (EXTRACCIÓN Y PICAMENTO.)	Id.	Id.
PIELES DE CONEJO O LIEBRE. (APRESTO.)	Id.	Id.
PIELES. (LUSTRACIÓN Y APRESTO.)	Id.	Id.
PIELES, TEJIDOS Y DESPERDICIOS DE LANA. (DESENGRASAMIENTO POR MEDIO DE ACEITES DE PETRÓLEO Y DEMÁS HIDROCARBUROS.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE BENEFICIA POR MEDIO DE DISOLVENTES, DONDE SE SELECCIONAN, CORTA Y MANIPULA LAS CAEDURAS	MOTIVO DE INCENDIO. POLVOS NOCIVOS.
PIPAS DE FUMAR. (FABRICACIÓN.)	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO LOS TALLERES SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS.
PORCELANA. (FABRICACIÓN.)	Id.	Id.
PUZOLANA. (HORNOS.) ...	Id.	Id.

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN
RASTROS PÚBLICOS Y PRIVADOS. (MATANZA DE RESES Y CERDOS.).	SE PROHIBE EMPLEAR EN LAS OPERACIONES DE MATANZA A MENORES DE 16 AÑOS SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 14 AÑOS EN LAS LABORES DE DICHS ESTABLECIMIENTOS.	PELIGRO DE ACCIDENTES Y LESIONES.
REFRIGERACIÓN. (APARATOS POR MEDIO DE ÁCIDOS SULFUROSOS.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MUCHACHOS MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES ÁCIDOS	EMANACIONES NOCIVAS.
SAL DE SOSA. (FABRICACIÓN CON SULFATO DE SODIO.).	Id.	Id.
SINAPISMOS. (FABRICACIÓN POR MEDIO DE HIDROCARBUROS.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE MANIPULEN DISOLVENTES	VAPORES NOCIVOS PELIGRO DE INCENDIO.
SOMBREROS DE FIELTRO. (FABRICACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO EN LOS TALLERES SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS
SOMBREROS DE SEDA Y DEMÁS APARATOS POR MEDIO DE BARNIZ. (FABRICACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE FABRICA Y APLICA EL BARNIZ	VAPORES NOCIVOS
SULFATO DE PERÓXIDO DE FIERRO. (FABRICACIÓN POR MEDIO DE SULFATO DE PROTÓXIDO DE FIERRO Y ÁCIDO NÍTRICO), (NITROSULFATO DE FIERRO).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES ÁCIDOS	Id.
SULFATO DE PROTÓXIDO DE FIERRO Y ÁCIDO O CAPARROSA VERDE. (FABRICACIÓN POR ACCIÓN DEL ÁCIDO SULFÚRICO SOBRE HIERRO VIEJO.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES EN DONDE SE DESPRENDEN VAPORES ÁCIDOS	Id.

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROHIBICIÓN
SULFATO DE SOSA. (FABRICACIÓN POR DESCOMPOSICIÓN DE LA SAL MARINA POR MEDIO DEL ÁCIDO SULFÚRICO.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES ÁCIDOS	VAPORES NOCIVOS
SULFURO DE CARBONO. (FABRICACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES NOCIVOS	VAPORES DELETÉREOS. PELIGRO DE INCENDIO.
SULFURO DE CARBONO. (MANUFACTURA DONDE SE LE USA EN GRANDES CANTIDADES.).	Id.	Id.
SUPERFOSFATO DE CAL Y POTASA. (FABRICACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN VAPORES ÁCIDOS Y POLVOS.	EMANACIONES NOCIVAS
TABACOS. (MANUFACTURAS.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MUCHACHOS MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE DESHACEN LOS BULTOS	Id.
TAFETÁN Y TELAS BARNIZADAS Y ENCERADAS. (FABRICACIÓN.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE APLICA Y PREPARA EL BARNIZ.	PELIGRO DE INCENDIO.
TENERÍAS.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO EN LOS TALLERES SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN. SE PROHIBE ADEMÁS DE ELLOS A LAS MUJERES, EMPLEARLOS EN DEPILAR LAS PIELS POR MEDIO DE SISTEMA QUIMICO.	POLVOS NOCIVOS Y PELIGRO DE ENVENENAMIENTO.
TELA TAPIZ. (FÁBRICA.)....	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE USAN MATERIAS TÓXICAS	PELIGRO DE ENVENENAMIENTO.
TINTORERÍAS.	Id.	Id.
TORTAS DE ACEITUNAS. (BENEFICIO POR MEDIO DE SULFURO DE CARBONO.).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE MANIPULA SULFURO DE CARBONO	EMANACIONES NOCIVAS.
TRAPOS. (DEPÓSITO).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN ENTRESACAR Y MANIPULAR TRAPOS	POLVOS NOCIVOS.

ESTABLECIMIENTOS	CONDICIONES	MOTIVOS DE PROTECCIÓN
TRAPOS. (BENEFICIO POR MEDIO DE VAPOR DE ÁCIDO CLORHÍDRICO). . .	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN ÁCIDOS	VAPORES NOCIVOS.
TRIPERÍAS, MENUDENCIAS.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN INFLAR TRIPAS	PELIGRO DE ENFERMEDADES PULMONARES.
TUESTE DE MINERALES SULFUROSOS, CUANDO LOS GASES QUEDAN CONDENSADOS, Y QUE EN EL MINERAL NO SE INCLUYA ARSÉNICO.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LOS TALLERES DONDE SE TUESTA	EMANACIONES NOCIVAS.
TUESTE DE TEJIDOS CON DESPRENDIMIENTO DE VAPORES.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES CUANDO EN LOS TALLERES SE DESPRENDAN PRODUCTOS DE COMBUSTIBLE Y SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN	Id.
VAREO, CARDADURA Y DEPURACIÓN DE LANAS, CRIN, PLUMAS Y TAPETES.	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS CUANDO EN LOS TALLERES DONDE SE PRODUZCAN POLVOS, SE CAREZCA DE APARATOS DE PROTECCIÓN.	POLVOS NOCIVOS.
VEJIGAS LIMPIAS Y SIN SUSTANCIAS MEMBRANOSAS. (TALLERES DE INFLACIÓN Y SECAMIENTO).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS Y MUJERES EN LAS LABORES DE INFLACIÓN	PELIGRO DE ENFERMEDADES PULMONARES.
YESO. (HORNOS).	SE PROHIBE EMPLEAR A MENORES DE 16 AÑOS EN LOS TALLERES DONDE SE DESPRENDEN POLVOS Y SE CAREZCA DE PROTECCIÓN	POLVOS NOCIVOS.

INTERPRETACION DE LAS PALABRAS USADAS EN LOS CUADROS ANTERIORES

1.- Las palabras **fabricación y preparación** empleadas comprenden y se refieren a las operaciones necesarias para la formación y obtención del producto a que se hace alusión, acción de los ácidos, destilaciones, purificaciones, mezclas, etc., y la palabra **manejo** a las manipulaciones precisas para la aplicación, en la práctica, del producto ya obtenido y acondicionado en la forma en que se entrega al comercio y al consumidor.

2.- Por lo tanto, no están incluidas las operaciones de envasado, encartuchado, empaquetado y distribución y las accesorias de estas, precisas para dar forma comercial al producto ya elaborado, siempre que se ejecute, como es costumbre, por individuos que reúnan las condiciones necesarias de desarrollo físico, aptitud y destreza manual indispensables para esa clase de trabajos.⁴⁰

⁴⁰ "Ediciones Andrade: Sobre Leyes, Reglamentos, Acuerdos, Decretos, etc.", Autores Varios, Legislación sobre trabajo, Apéndice al Primer Tomo, Primera Edición, Editorial Ediciones Andrade, México 1988, p.p. 911-934.

3.3. REGLAS Y PRINCIPIOS SOBRE CAPACIDAD PROCESAL DE LOS MENORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

En las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo vigentes a partir del primero de mayo de 1980, se incluyó una importante novedad consistente en la reglamentación de la capacidad procesal de los menores, que no aparecía en la antigua Ley de 1931 ni tampoco en la Ley de 1970.

Es evidente la preocupación del legislador de proteger el trabajo de los menores en un país como el nuestro en que abunda la población joven que aporta su fuerza productiva al desarrollo nacional. La realidad social evidencia que son múltiples los renglones de la actividad donde laboran los menores y el Derecho del Trabajo, eminentemente tutelar del trabajador no podía dejarlo sin protección especial y adecuada.

De ahí que ya en la Ley de 1931 se introdujeran diversas disposiciones tendientes a ello. Conforme al artículo 19 tenían capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y deducir las acciones derivadas del contrato o de la Ley, los menores de edad con más de dieciséis años. En el párrafo segundo del precepto que se comenta se consignó una curiosa disposición en el sentido de que la libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de dieciséis años, no implicaba su emancipación, y esto era así porque los autores de la Ley quisieron dejar claro que no debe confundirse la libertad de trabajo de los menores de dieciséis años con la emancipación que en el derecho mexicano extingue, por el matrimonio del menor, la patria potestad y la tutela, y produce en el emancipado una capacidad especial que le permite la libre administración de sus bienes, con las reservas de ley⁴¹.

Consciente de que la realidad mostraba que en distintos centros de trabajo prestaban servicios muchos menores de dieciséis años, la Ley recogió el reclamo de dar protección a dichos trabajadores y consignó diversas disposiciones en que atribuyó efectos jurídicos con fines de protección social a los contratos de trabajo celebrados por trabajadores mayores de doce años y menores de dieciséis, siempre y cuando recurriese la autorización o consentimiento del padre o representante legal de esos menores y a falta de

⁴¹ DE PINA, Rafael, "Elementos de Derecho Civil Mexicano", tomo , Decimoctava edición, Editorial Porrúa, México, 1993, pp. 339 y 340.

ellos, el contrato podía ser celebrado por los mismos menores con aprobación del Sindicato a que estuviesen afiliados, o en su defecto de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y en última instancia de la autoridad política respectiva, determinando por otra parte la fracción III del artículo 22 de la nulidad de los contratos de trabajo celebrados con niños menores de doce años. Más adelante el artículo 239 permitió el ingreso a los sindicatos obreros de los trabajadores mayores de doce años, pero limitó su participación en la administración y dirección de los sindicatos a la condición de superar la edad de dieciséis años. No obstante esa intención del legislador de proteger el trabajo de los menores, no se inscribió en la Ley de 1931 ninguna disposición especial para regular su actividad como sujetos en los juicios laborales.

Lo mismo ocurrió al promulgarse la Ley de 1970 que solo incluyó en la parte sustantiva diversos preceptos tutelares del trabajo de los menores.

Así, el artículo 22 prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El artículo 23 dispone que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la Ley; y añade que los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política, para concluir que los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y deducir las acciones que les correspondan. El legislador de 1970 quiso ser más preciso en su tarea de reglamentar y proteger adecuadamente el trabajo de los menores y consignó en capítulo aparte los artículos del 173 al 180 que contienen diversas disposiciones, todas ellas encomiables, tendientes a cumplir esa función tutelar.

Así pues, conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1970 son válidos y surten plenos efectos legales los contratos de trabajo celebrados por trabajadores comprendidos entre los catorce y dieciséis años de edad, siempre que concurren las circunstancias enunciadas; y de acuerdo al mismo sistema de la Ley, los mayores de dieciséis años tienen capacidad plena para celebrar por sí mismos contratos laborales y gozan de capacidad procesal para acudir

ante las autoridades de trabajo a deducir las pretensiones derivadas de la relación laboral.

En otras palabras: la mayoría de edad laboral se adquiere a los dieciséis años en que el trabajador asume la libertad de trabajo. Si bien el artículo 175 prohíbe en su fracción II la utilización de menores de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales, es así porque se busca protegerlos de un desgaste prematuro y excesivo y propiciar un sano desarrollo físico y mental en esa etapa crucial de la vida.

Por ende, los menores de catorce años no pueden ser sujetos del Derecho Laboral, ya que de acuerdo a lo dispuesto en la fracción I del artículo 5, el contrato de trabajo estaría afectado de nulidad absoluta por ilicitud en el objeto, sin perjuicio de los derechos adquiridos con motivo de los servicios prestados.

Si la mayoría de edad para efectos laborales se adquiere a los dieciséis años en que se surte la capacidad de goce, pues no será necesaria para la celebración del contrato de trabajo la autorización que ordena el artículo 24 en casos de trabajadores cuyas edades están comprendidas entre los catorce y dieciséis años, esa misma condición genera una plena capacidad de ejercicio, por lo que mientras subsistan intocadas las reglas sustantivas que regulan el trabajo de los menores, es posible que quien ha cumplido dieciséis años pueda comparecer a juicio incluso por su propio derecho, es decir, sin apoderado legal.

Por tanto, una cosa es la mayoría de edad laboral que deriva del sistema de la Ley, autónoma por naturaleza y consecuente a sus propios principios, ínsitos en el artículo 123 constitucional, y otras: a) la ciudadanía que conforme al artículo 34 fracción I de nuestra Carta Fundamental se produce a los 18 años, y b) la mayoría de edad para efectos civiles y de otro tipo que también se adquiere a los 18 años según lo dispone el artículo 646 del Código Civil para el Distrito Federal.

Formuladas estas premisas, cabe analizar el sistema que sirvió de base a las reformas procesales en vigor desde mayo de 1980.

3.3.1. EXÉGESIS DEL ARTÍCULO 691 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.-

Redactado con evidentes imperfecciones técnicas, el artículo 691 inserta dos hipótesis:

En su primera parte dispone que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de carecer de asesoramiento, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Se refiere a los trabajadores que están comprendidos entre los dieciséis y los dieciocho años, a quienes considera como menores de edad, no obstante las disposiciones inscritas en la parte sustantiva de la Ley. Existe por consecuencia una notoria contradicción entre ambos capítulos sustantivo y adjetivo, pues mientras en el primero se reconoce plena capacidad de ejercicio a quienes han cumplido dieciséis años de edad, en este último quedó limitado su ejercicio procesal a la condición de estar asesorados, con la fórmula consignada en el artículo 691 que de no ocurrir así, intervendrá a pedimento de la Junta de Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sin permitir la posibilidad de que designen a sus propios apoderados legales.

Esto deteriora seriamente el libre albedrío del trabajador, pero más grave aún, viola el principio de libertad de trabajo que preconiza el artículo 5 constitucional, al impedir que en estos casos puedan intervenir profesionistas que prestan sus servicios al público mediante asesoría y patrocinio jurídicos en litigios laborales, y que de ello viven. Se trata, entonces, de un precepto inconstitucional.

Al margen de lo anterior es pertinente señalar que si la Ley buscó la protección del trabajador debió determinar que en el evento de no estar representado en juicio, existe para la Junta del conocimiento la obligación de requerirlo para que designe un apoderado, o recurrir para los mismos efectos a quienes lo autorizaron antes a celebrar el contrato de trabajo, y sólo en caso de omitir esa designación dentro del plazo fijado por la Junta, que sería de tres días hábiles en aplicación del artículo 735, solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Lo mismo ocurriría cuando el órgano jurisdiccional advirtiera que quien funge como apoderado legal del trabajador

no es Licenciado en derecho, lo que sería fácil constatar con una simple prevención que le hiciera la junta para exhibir su cédula profesional.

En su segunda parte dispone el artículo 691 que tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Independientemente de que también hay inconstitucionalidad en el precepto por violación de la garantía consignada en el artículo 5 del texto fundamental, aunque la intención es positiva y sana, el camino que se siguió no resulta, sin embargo, el más correcto; aparte de que la norma en sí suscita serias dudas ya que no indica qué ocurrirá en la hipótesis de que el menor de dieciséis años hubiese sido representado en juicio por un abogado ajeno a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Parece que la intención del legislador fue que en estos casos cesara la intervención del apoderado una vez que la procuraduría haga la designación del representante.

Al margen de ello, si para prestar servicios los menores de dieciséis años debieron obtener la autorización que exige el artículo 23 de la Ley, no ocurre lo mismo para demandar en juicio las prestaciones derivadas de la relación laboral. Esto es positivo porque se eliminan obstáculos o trabas que podrían resultar de graves consecuencias para el trabajador, pues las acciones de trabajo están sujetas a los plazos prescriptivos que fija la Ley, siempre fatales, y de no deducirse oportunamente se corre el riesgo de un litigio perdedor.

“Es un acierto del legislador la medida que adoptó de que por ninguna circunstancia los menores de dieciséis años que son parte en los juicios laborales litiguen sin el debido asesoramiento; lo criticable es que sea solo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo quien se encargue de su patrocinio legal.

Evidentemente, de las instituciones de nuestro derecho laboral, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo merece entusiasta reconocimiento por el cumplimiento de sus deberes sociales, defensa jurídica del trabajador; pero no por ello debió desdeñarse la labor que realizan en sus respectivos campos de acción, bufetes de abogados y profesionistas libres que ejercen con estricto

apego a las normas éticas y auténtico sentido de responsabilidad, de ahí que no es explicable el mal trato de que son objeto por la Ley que los discriminó negándoles la posibilidad de fungir como apoderados de esos menores, pues ello implica un desprecio del legislador a la profesión de abogado que tan bellas páginas ha escrito en la historia de nuestro país.

Pienso que en este capítulo debió adoptarse un sistema semejante al que siguió el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 943, en aquellos casos en que se ventilan acciones de orden familiar, y exigir que los abogados de los menores trabajadores debieran ser Licenciados en Derecho, con Cédula Profesional.⁴²

3.3.2. LA NULIDAD DE ACTUACIONES POR FALTA DE REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE LOS MENORES.-

La Ley no lo dice expresamente pero debe entenderse que mientras el menor de dieciséis años que sea parte en un juicio no esté asesorado y no haya acudido en su auxilio la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el proceso estará suspendido a fin de evitarle daños irreparables por el estado de notoria desventaja procesal en que se vería colocado frente al patrón, por regla general convenientemente defendido, pues ello podría dar al traste con una reclamación justa de su parte. Se genera entonces, una causa especial de suspensión del procedimiento que impide que mientras subsista puedan ejecutarse actos procesales tendientes a su impulsión, de tal modo que de realizarse estarán afectados de nulidad.

Ello no obstante plantea algunas interrogantes. En efecto, cabe precisar qué ocurrirá en el caso del menor trabajador que es parte en un Juicio y está representado por una persona ajena a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. De acuerdo al artículo 691 cesará la intervención de dicho apoderado una vez que la Procuraduría haga la designación del representante, pero no podrá alegarse la nulidad de las actuaciones en que intervino el apoderado que fue desplazado, a menos que existan vicios procesales que invaliden esos actos, porque lo contrario haría anulatoria la institución jurídica del mandato.

⁴² MACÍAS BARRÓN, Ismael, "Reglas y Principios sobre capacidad procesal de los Menores en la Ley Federal del Trabajo", Boletín Jurídico número 10, abril-junio de 1983, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato, pp. 29-36.

En otro orden de ideas, es claro que de acuerdo al artículo 691 si el trabajador que se desempeña como parte en un juicio cumplió los dieciséis años de edad y carece de apoderado legal, intervendrá la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para encargarse de su asunto; pero no cabe plantear la nulidad de las actuaciones que se realizaron antes de la intervención de la Procuraduría, por las razones expuestas.

CAPÍTULO CUATRO

LA SITUACIÓN REAL DEL MENOR TRABAJADOR

4.1. MENORES TRABAJADORES SUBORDINADOS A UN PATRÓN.-

4.1.1- LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL PATRÓN.-

Las buenas intenciones o el romanticismo de la legislación positiva en materia laboral respecto del trabajo de los menores en nuestro país, choca con una cruda realidad actual.

La mayoría de la gente desconoce los derechos y prerrogativas que la legislación laboral consagra en su favor, los menores no son la excepción a esta aseveración. Los derechos que los menores poseen son continuamente pisoteados por los patrones y las mismas autoridades laborales, como la Inspección del Trabajo.

“La Inspección del Trabajo, es la denominación con la que se identifica la dependencia gubernamental que por disposición de la Ley Federal del Trabajo tiene como funciones las consistentes en vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y a los patrones, hacer del conocimiento de las autoridades respectivas las violaciones y deficiencias que observe en los centros de trabajo, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como todas aquellas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarios. La Inspección del Trabajo es una de las entidades más importantes de la vertiente administrativa del Derecho del Trabajo. No existe realmente ningún campo de las prestaciones básicas que esté fuera de su alcance y de su acción vigilante (salarios, jornada máxima, etc.). por esto se pide para un funcionamiento más expedito y técnicamente autónomo, que la Inspección del Trabajo se convierta en el quinto órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y que lo mismo acontezca con las oficinas de Inspección de las Entidades

Federativas en relación con los departamentos o Direcciones locales del Trabajo.”⁴³

“Los inspectores del trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la Ley a los Inspectores del Trabajo, no sólo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con la participación de utilidades.”⁴⁴

Para la elaboración del subtema que nos ocupa, se hizo necesaria una investigación de campo⁴⁵ en relación con la problemática que significa la prestación de un servicio personal subordinado, que en este apartado se analiza desde el punto de vista del patrón, resultando lo siguiente:

En las tiendas de autoservicio encontramos la práctica cotidiana de ocupar niños, adolescentes y jóvenes encargados de empacar, verificar precios y transportar mercancías que se expenden en las mismas; limpiar o asear y vigilar el área de cajas registradoras donde se pagan los artículos que la clientela adquiere; regresar los productos no pagados o devueltos a los anaqueles o mostradores de exhibición de las mismas; recomodar los carros, canastillas y “diablos”, que los clientes utilizan en las tiendas; etc; estos activistas son comúnmente conocidos como “cerillos”.

Ante esa situación procedí a entrevistar a los Supervisores de Área, Gerentes, y Jefes de Personal encargados de la vigilancia de los menores, a quienes les pregunte respecto de aspectos relacionados con la prestación del servicio de los mismos, de lo cual dedusco:

a).- Para la contratación del menor se requiere:

⁴³ Diccionario Jurídico Mexicano, autores varios, tomo III, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1989, pp. 1739-1741 rr.

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, “Ley Federal del Trabajo”, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 73a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1994, pag. 295.

⁴⁵ La investigación de campo que aquí se señala, se realizó los días 27, 28 y 29 de septiembre de 1997, en la ciudad de Celaya y Cortazar, Gto. , para tales efectos, se entrevistaron a gerentes, supervisores y jefes de personal, además de menores involucrados, en las negociaciones denominadas Gigante, Comercial Mexicana, ISSSTE-tiendas e ISSEG.

1.- Acta de nacimiento, en la que se demuestre que el menor tiene entre catorce y dieciséis años cumplidos.

2.- Constancia de estudios, con la que acredita su calidad de estudiante regular.

3.- Permiso expreso y por escrito de los padres, tutores o representantes legales del menor, en el que autorizan al mismo para que preste sus servicios como *“empacador o trabajador voluntario”*, eximiendo de toda responsabilidad jurídica a la empresa, en caso de accidentes o riesgos que pudiera sufrir el menor en el desempeño de sus actividades.

4.- Certificado médico, (con tipo sanguíneo en algunos casos) que demuestre su buen estado de salud y por consiguiente su aptitud para la realización de sus labores.

Luego de que un menor aspirante cumple con los “requisitos” anteriores, es aceptado por la empresa para que desarrolle su actividad. La empresa le proporciona un mandil y un gaffete de identificación, y a los varones además, una gorra, asimismo se le “capacita” en el primer día de sus labores con un “curso intensivo” de una hora de duración, consistiendo ésta en la presentación de videos o practicando junto a otro compañero que le adiestra respecto de su trabajo a desempeñar.

Cabe señalar que la empresa o negociación de esta índole, por “políticas internas”, se supone que sólo acepta menores de edad que tengan entre 14 y 16 años cumplidos, lo cual se demuestra con el acta de nacimiento respectiva. La realidad que pude constatar es que en las mismas existen “niños cerillos” prestando servicios, en las actividades antes descritas, cuya edad es de 13 años, por lo que me di cuenta que la edad menor límite que nos habían informado no se respeta, por comentario expreso de mi entrevistado al cuestionarle sobre este punto, señaló: “no son muchos, pero los que hay, son solo por temporada alta y son familiares de los trabajadores de la negociación, que a petición de dichos empleados son con la finalidad de que los eduquen, disciplinen, responsabilicen, y que al mismo tiempo se ayuden económicamente”. Tales actitudes constituyen una evidente violación a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo ya que esta establece la prohibición a los menores de catorce años de edad el trabajar. Estos establecimientos

aprovechan el apremio económico de los menores, satisfaciendo sus necesidades de empacadores.

Aparentemente la parte patronal exige como requisito que el menor haya concluido su educación obligatoria o en su defecto que esté en proceso de terminación, pero también se pudo constatar que hay “cerillos” que no estudian, habiendo otros que ni siquiera han concluido su educación primaria.

En algunos de los establecimientos donde tuvo verificativo mi investigación de campo, nos dimos cuenta que el certificado médico exigido por la Ley Federal del Trabajo a los menores para ingresar a laborar a cualquier establecimiento, y por el cual se demuestra su aptitud para el empleo, además de los exámenes médicos periódicos que ordenaría en todo caso la Inspección del Trabajo, son letra muerta, ya que por un lado dichos exámenes no se exigen para ingresar a trabajar, y por otro, la autoridad laboral no solicita nunca la práctica periódica de los mismos.

Son obligaciones del menor o “cerillo”:

a.- Cumplir con un horario de prestación de servicios;

b.- Asistir puntualmente a su centro de actividades;

c.- Portar el uniforme que le exige la compañía, el cual no es proporcionado por la misma, por lo que el menor se ve en la necesidad de adquirirlo con sus propios recursos;

d.- Observar buen comportamiento dentro de la empresa, en lo que respecta a la subordinación que existe entre los menores prestadores de servicios, y entre éstos y el supervisor de la compañía; así como mostrar cortesía y educación con los clientes del lugar.

e.- Observar limpieza y cuidado en el aspecto personal.

Desde el punto de vista del patrón, en este caso, su representante, el supervisor de área o funcionario de la empresa, quién es el encargado de vigilar directamente a los menores que prestan sus servicios en la misma, me expuso la situación que guarda el menor en relación con la negociación. Desde su perspectiva, como patrón, no existe relación laboral entre él y los

menores, puesto que no existe un contrato de prestación de servicios por escrito entre los padres y tutores responsables de los “cerillos”, o por ellos mismos y el jefe del departamento de personal de la empresa, o algún funcionario de la misma en su representación legal. En virtud de lo anterior, la compañía no ofrece ninguna garantía jurídica a los menores, en cambio, éstos si tienen las obligaciones que anteriormente enunciamos puesto que son “empacadores o trabajadores voluntarios” (que es la manera en que la empresa los denomina buscando una nomenclatura legal que les exima de toda responsabilidad).

Respecto a los riesgos o accidentes de trabajo, me manifestó el entrevistado, que mientras el menor no salga de la respectiva tienda y de las áreas de estacionamientos de las mismas, cabe la posibilidad de que si se actualiza un siniestro, el menor podría obtener el apoyo económico de la empresa, consistente éste en la asistencia de un médico; y en caso de que un tercero tenga responsabilidad en la actualización del riesgo o accidente de trabajo, el patrón prestará al menor, el apoyo jurídico necesario para emprender las acciones legales correspondientes; aclarando que esto es un acto *discrecional* a cargo de la Gerencia, que es quien decide en que casos se apoyará al menor.

En lo concerniente al salario, es muy importante señalar, que de acuerdo al patrón los menores que prestan sus servicios en estos centros, no devengan un salario de parte suya, sino que la remuneración que perciben éstos, únicamente consiste en las propinas otorgadas por el público o clientela.

Dentro de las compañías se manejan 3 turnos o roles de trabajo para los menores, con periodos máximos de duración que varían entre cuatro y cinco horas cada uno de ellos; existiendo la prohibición para el menor de cubrir mas de un turno por día.

Por último, cabe señalar que la empresa no otorga retribución, estímulos, ni compensaciones de ningún tipo a los menores que prestan sus servicios ahí, excepcionalmente el día del niño (30 de abril), o el día de los Santos Reyes (6 de enero), que se les festeja con una fiesta o desayuno.

En opinión mía, la relación o contrato de trabajo existe en este caso, porque se dan los elementos esenciales del mismo, lo anterior en virtud de

haber prestación de un servicio personal, que presta el menor sin intermediación de nadie, es decir directamente por él. Además, existe la característica de subordinación, pues el menor está sujeto al imperio de un patrón, observan un reglamento y tienen obligaciones que cumplir, merced de requisitos que cubrir, tanto en su aspecto físico, como en cuanto a la sujeción a horarios predeterminados. El menor realiza ciertas actividades, por las cuales no percibe ninguna propina, como son las de limpiar y vigilar el área de cajas registradoras, verificar precios, regresar las mercancías no pagadas o devueltas a los anaqueles o mostradores de exhibición de las mismas, reacomodar los carros y canastillas que los clientes utilizan en las instalaciones de las tiendas, etc. Cabe señalar en este punto, que por el empaque y transporte de mercancías, el menor recibe eventualmente una especie de retribución denominada comúnmente "propina", la cual es potestativa o facultativa de parte del o de los clientes que utilizan sus servicios, sin que exista obligación forzosa de prestarla u otorgarla en todos y cada uno de los casos. Esto sin duda acarrea una inseguridad en la retribución, que aunque el menor o sus representantes legales la consientan, es aprovechado por la parte patronal en perjuicio del primero, dando al traste con los derechos sociales que significa y lleva implícitos la Ley Federal del Trabajo.

El solo hecho de que la empresa o negociación no retribuya al menor con un salario base, no implica la nulidad absoluta o inexistencia de la relación o contrato de trabajo, sino solamente, una nulidad relativa que no debe perjudicar al menor trabajador, ya que esta debe darle derecho a la posibilidad de exigir jurídicamente la retribución a que se hizo acreedor.

Si bien, es cierto que el trabajo que prestan no es esencial, tampoco podemos decir que las actividades de un "cerillo", no son importantes para la buena atención de la clientela que frecuenta estas tiendas con el carácter de consumidor. Por lo tanto, considero que se le debe otorgar al menor un salario base en retribución al servicio que presta al establecimiento.

Cabe hacer mención, que no debe haber discrecionalidad en cuanto a asumir o no la responsabilidad que por riesgo de trabajo llegare a actualizarse; en virtud de que, por razón de la relación o contrato de trabajo que existe entre los "cerillos" y la empresa por medio de sus funcionarios o representantes legales, es obligatorio para la parte patronal responder en todos y cada uno de los casos que la legislación en la materia establece.

Ahora bien, hacer eficaz la disposición legal que establece la Ley Federal del Trabajo en relación a la duración de la jornada laboral máxima a que se debe sujetar el trabajo de los menores, y que establece que la misma no podrá exceder de seis horas diarias, y que esta debe dividirse en periodos máximos de tres horas, mediando entre ambos lapsos una hora de reposo por lo menos, implicaría una efectiva vigilancia por parte de la Inspección del Trabajo. Por comentario expreso de mis informantes supe que dicha autoridad laboral no cumple con sus obligaciones en este sentido. Tal vez una circunstancia aún mas grave que también descubri, fue la posibilidad que tiene un "cerillo" de "dobletear" turnos o jornadas, con la justificación de que tal hecho se realiza a petición de él mismo o de sus representantes legales argumentando una extrema necesidad económica o ingresos insuficientes para satisfacer sus exigencias pecuniarias personales o familiares.

4.1.2.- LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL MENOR.-

Con el ánimo de proteger al menor, se han establecido una serie de disposiciones que reglamentan el aspecto laboral en éste grupo humano. Sin embargo, la realidad socioeconómica de muchos de éstos menores, es difícil, por lo que ésta normatividad es violada con frecuencia. En la etapa infanto-juvenil el aspecto laboral constituye un alto riesgo, ya que la población sin estar preparada para hacer frente a las responsabilidades que conlleva un empleo, desde temprana edad se avoca al mismo, utilizando como pretexto común las necesidades económicas, por las que atraviesa el menor o su familia o ambos.

De la investigación de campo realizada se obtuvieron algunos datos interesantes por parte de los menores, quienes respondieron libre y voluntariamente a mis preguntas, que reflejan las condiciones en que se desenvuelven en la prestación de sus servicios dentro de un establecimiento: Comenzare por señalar que las edades de estos prestadores de servicio fluctúan entre 14 y 16 años, cabiendo excepcionalmente la posibilidad de aceptar el trabajo de menores de 14 años, pero solamente en temporadas altas (fin de año y principios del siguiente) y con carácter de temporales. No aceptando por normatividad de los establecimientos a mayores de 16 años;

puesto que como lo mencionaron los propios cerillos, a esa edad “ya tienen un modo distinto de pensar”.

Cuando algún “cerillo” contrae alguna enfermedad, para evitar ser despedido del establecimiento y le sea respetado su lugar dentro del mismo, éste deberá solicitar permiso para ausentarse de sus actividades, previa justificación médica por escrito, de lo contrario sin esta aprobación, el menor es despedido; lo anterior lo manifestaron los propios cerillos.

Respecto de la limitante que el patrón me señaló referida a que no emplean a menores que no tengan la calidad (comprobada) de estudiantes regulares; los propios cerillos manifestaron que esto es mentira, puesto que en estos establecimientos realmente se encuentran muchos menores de catorce años desarrollando la actividad de “empacadores o trabajadores voluntarios”, sin ser estudiantes.

Los “cerillos” entrevistados me comentaron que en lo concerniente a propinas, sus ganancias oscilan entre los \$25 y \$50 pesos diarios, en temporada normal y que puede alcanzar hasta los 100 pesos en temporada alta (navideña), aunque cabe la posibilidad de que en un día de actividad no se recaude absolutamente nada. Esto principalmente se debe a que es muy competido el campo de estos menores trabajadores (30 a 35 “cerillos”). Un caso excepcional mencionó que en un solo día se había llevado por concepto de propinas \$230 pesos.

4.2.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES POR UN MENOR TRABAJADOR SIN QUE EXISTA RELACIÓN DE PERMANENCIA CON UN PATRÓN.-

Desde temprana edad, y obligado por las necesidades económicas familiares, un menor se avoca a un empleo, por lo que una vez en ese medio se relaciona con personas adultas, de las que va a imitar una serie de conductas, generalmente no adecuadas, y descuida la asistencia a la escuela; una gran cantidad de éstos niños trabajan en un lugar fijo pero otro número considerable o superior de éstos niños realizan diversas actividades en la calle con fines remunerativos, y es precisamente éste sector de menores el que mas nos preocupa, puesto que es la calle un definido factor criminógeno, en donde

los menores desamparados o explotados por sus propios padres, encuentran las mil y una formas de procurarse un ingreso.

En la calle el menor trata de ganarse su sustento, ya sea para satisfacer algún capricho (golosinas, juegos, etc;) o alguna ambición; o lo que es más frecuente, para ayudar a su madre, porque: ella es la que los mantiene o sencillamente el padre está enfermo o no tiene trabajo o en más de algún caso, no existe, o es irresponsable.

Una vez en la calle realiza ciertas actividades: bolero, limpiavidrios, vende chicles, carga paquetes, etc., o se dedica a la mendicidad, a veces combinando esta actividad con otra labor. Este menor dedica casi todo el día y parte de las noches a éstas faenas, sobre todo cuando ellos mismos dicen que han “tenido un mal día”, por lo que no asisten a clases y terminan por retirarse de la escuela definitivamente con lo cual anulan las posibilidades de adquirir conocimientos básicos y ciertos valores para su vida futura.

El menor en éstas condiciones está expuesto a múltiples peligros tanto físicos como morales: accidentes automovilísticos, ser víctima de un delito o convertirse en autor de una conducta antisocial por sí mismo o a través de otro.

Derivado de la investigación de campo realizada se obtuvo que existen un sinnúmero de menores prestadores de servicios personales, que se diferencian de los “cerillos” porque los primeros no cuentan con una relación de permanencia con un “patrón”. Se da en la realidad una situación de hecho muy particular, pues los considerados “menores trabajadores de la calle”, prestan sus servicios a patrones ocasionales, sin que de esta relación laboral surjan derechos y obligaciones para ambos, precisamente por la permanencia tan breve de esta situación.

Los menores vendedores o trabajadores ambulantes, no sujetos a relación de trabajo, se les clasifica dentro de los grupos no asalariados y los reglamentos y la autoridad, sin base constitucional o legal, otorga autorizaciones para que realicen ciertos trabajos en las calles.

Entre esta categoría de menores prestadores de servicio personal subordinado, pero sin permanencia o efímera, se pueden enumerar los siguientes:

- a.- Bolero o aseador de calzado.
- b.- Limpiavidrios o lavadores de automóviles.
- c.- Vende chicles, semillas, dulces, golosinas y flores, etc.
- d.- Carga paquetes, bultos o bolsas.
- e.- Tragafuegos y malabaristas.
- f.- Vendedores de periódicos.
- g.- Mandaderos de oficinas u “office boy”, de casas habitación o negociación.
- h.- Cobradores de pasaje en autotransporte público, o de tarifa por diversiones en juegos mecánicos o atracciones.
- i.- Guías turísticos.
- j.- Cantantes en la vía pública.
- k.- Repartidores de negociaciones como farmacias, carnicerías, tiendas de abarrotes, videoclubs, expendios de comidas, etc.
- l.- Despachadores en gasolineras o expendios de combustibles.

Como se puede apreciar, la mayoría de estas actividades que desempeñan los menores tienen la característica de eventualidad, o cuando menos no existe la permanencia en la relación laboral, o en su defecto no se da un mínimo de consentimiento para contratar o acordar la existencia de la relación laboral entre el menor y el posible “patrón”.

También se hace necesario reconocer en este tema que el solo hecho de la minoría de edad de estos activistas, su deficiencia de conocimientos en materia laboral y en más de los casos su notoria necesidad de una retribución, posibilita el abuso de los “patrones” para explotarlos y aprovechar la circunstancia de una mano de obra barata.

La mayoría de personas que tienen a su servicio un menor siempre buscan la manera de pasar por alto sus derechos laborales, tratan de pagarle cantidades ínfimas de dinero que a un trabajador mayor de edad, desconocerle el derecho a cualquier prestación, o inclusive fundamentalmente, negar la relación laboral con él. En este aspecto, considero que el problema no es de legislación, sino más bien de cultura, el día en que dejemos de considerar al menor como un sujeto u objeto de explotación, tratándolo como nuestro igual, tal vez ese día tengamos un panorama más amplio de Justicia Social, y la brecha tan amplia que existe entre ricos y pobres se disminuya o desaparezca.

4.3.- MENORES TRABAJADORES EN TALLERES O INDUSTRIAS FAMILIARES.-

Por lo que respecta a los talleres familiares, la legislación federal del trabajo los contempla como el único caso de excepción a la aplicación de las disposiciones de esta Ley y lo reglamenta como sigue:

Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

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

“El precepto propicia la explotación en el seno del hogar, con el bálsamo de la higiene y la seguridad sociales.”⁴⁶

Artículo 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

Considero que los artículos antes señalados no satisfacen los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad del menor, pues como se mencionó anteriormente, propicia la explotación del menor en el propio seno familiar, al amparo de que las disposiciones de la Ley laboral no son aplicables a este tipo

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Ob. Cit. pag. 167.

de industria. Luego entonces el menor, desde este punto de vista puede ser sometido a jornadas laborales de 12 horas o mas, siempre y cuando se cumpla en la industria familiar con los requisitos de higiene y seguridad social que contempla la Ley Federal del Trabajo.

El numeral 351 menciona a los que exclusivamente pueden ser sujetos de la Industria familiar, y estos son: cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos, dejando este último concepto un posible amplio margen de abuso respecto de menores prestadores de servicios en un taller familiar, puesto que el dueño del taller puede tener a múltiples menores a su servicio aduciendo que son "sus pupilos", y podría interpretarse que la Ley Federal Laboral no tiene aplicación en estos casos, y lo que se podría hacer para beneficiar a estos jóvenes es muy poco.

Se puede considerar respecto a éste tipo de industria, que sus disposiciones también pueden ser relativas, es decir que, jurídicamente, no se deben aplicar en perjuicio de un trabajador de cualquier edad, pues al amparo de estas disposiciones no deben violentarse los derechos laborales de cualquier persona, ya que no constituyen justificante legal para la explotación de un sujeto por otro, al menos en tales disposiciones el espíritu del legislador no fue ese, sino más bien el de proteger la industria familiar tratando de no imponerle gravámenes laborales que impidieran su desarrollo, protección y fortalecimiento.

4.4.- MENORES TRABAJADORES ESPECIALIZADOS.-

Como tales podemos entender a toda aquella persona que reúna las aptitudes para ser técnico, profesional, artista, deportista y en general aquel que pueda ser trabajador especializado, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo interpretado a contrario sensu.

Se entiende por técnico a aquella persona que posee los conocimientos especiales de una ciencia o arte, o aquel que aplica una técnica o es experto en ella.

Se entiende por profesional a aquella persona que desarrolla una actividad como profesión, o aquel que realiza su trabajo con gran capacidad y aplicación.

Se entiende por artista a aquella persona que ejerce alguna de las bellas artes, o aquel que hace algo con mucha perfección, o aquel que actúa profesionalmente en un espectáculo.

Se entiende por deportista a aquella persona que realiza cualquier ejercicio físico y mental que se practica de acuerdo a ciertas reglas y persigue unos fines competitivos de diversión o de mejora individual, ya sea por afición o profesión.

En general, se puede entender como trabajador especializado a toda aquella persona que cultiva una rama de la ciencia o técnica y se dedica a ella. En este rubro puede encuadrarse tanto como técnicos, profesionales, artistas y deportistas, que presten un servicio personal subordinado a otra persona, mediante una remuneración o salario.

Ahora bien, debemos establecer que para el caso del subtema que nos ocupa, los menores de 18 años son la excepción de la que reza el artículo 29 en cuanto a la prohibición relativa a la prestación de servicios fuera de la república, lo que significa que todo aquel menor de 18 años, que encuadre en alguna de las definiciones anteriores puede prestar servicios fuera del país.

Los menores que realizan trabajos especializados como los que se enuncian en este apartado constituyen una minoría respecto de los menores trabajadores a los que se refieren en el presente trabajo de investigación.

4.5.- CONSIDERACIONES GENERALES RESPECTO AL TRABAJO DE LOS MENORES.-

Atendiendo a la clasificación que anteriormente elaboré de los menores trabajadores con respecto a su situación de dependencia o no, de un patrón, quedan por mencionar algunos casos particulares que merecen ser tomados en cuenta para una protección y reglamentación formal del trabajo de esta fuerza productiva:

“Cuando se contrata o reciben los servicios de un menor de catorce años, deberá pagársele su salario y este menor estará facultado para ejercitar las acciones que le correspondan por dicho pago. No puede considerarse que la relación de trabajo sea inexistente; podrá tener en su contra un problema de nulidad y esta será absoluta, ya que la prestación de servicios produce efectos y el mas importante es el pago de los salarios. Cuando esta persona llegue a la edad que la Ley establece para poder prestar sus servicios, con base en el artículo 154, será factible que reclame el otorgamiento de un puesto con el patrón al que hubiere servido con anterioridad.”⁴⁷

Existen casos de menores que laboran a temprana edad, lo hacen también con la inquietud de sobresalir, por no ser conformistas con lo que en sus casas puedan otorgarles (ambiciones), lo que significa tener un afán de independencia a temprana edad.

No todos los niños que buscan un salario para sobrevivir lo obtienen en la cuantía que lo necesitan, algunos obtienen ingresos muy reducidos o precarios, que no satisfacen sus exigencias. Otros obtienen ingresos relevantes o cuantiosos, superiores incluso a los que puede obtener un mayor de edad, realizando actividades lícitas, por lo que difícilmente estos menores dejarían de realizar estas actividades, tal circunstancia, provoca la propalación de los vicios, la deserción escolar, la desintegración familiar, etc.; aunque no siempre ocurre esto en todos los casos.

Una circunstancia grave que se ha suscitado en la actualidad, tomando en cuenta o aprovechando la inimputabilidad de estos pequeños trabajadores y sus ansias de obtener cierta cantidad de dinero, es que son utilizados para realizar cuestiones ilícitas como por ejemplo robos de automóviles o de casas habitación, o en varias situaciones como “burreros”, transportando ciertas cantidades de droga.

4.6.- CRITICA A LA INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACIÓN AL TRABAJO DE MENORES.-

⁴⁷ BRISEÑO RUIZ, Alberto, “Derecho Individual del Trabajo”, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla, pp. 471-477.

Esta iniciativa de decreto presentada en el Senado de la República en su exposición de motivos dice: “El Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional en esta Soberanía, presenta esta iniciativa de reformas integrales a la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que con las propuestas que contiene esta iniciativa, se impulse la generación y preservación de empleos y la producción de bienes y servicios, para con esto contribuir al desarrollo nacional, siempre con base en beneficiar al trabajador. Además, se aprovecha para corregir algunos errores, imprecisiones, mejorar el orden, la redacción y llenar algunas lagunas de la Ley vigente, así como reglamentar costumbres que se han generado”.

En el Título Quinto se habla de “situaciones especiales” o “particulares”, refiriéndose a los menores trabajadores que constituyen una especie de prestadores de servicios que sin realizar trabajos especiales, presentan problemas que no se resuelven con las condiciones generales.

Atendiendo a los antecedentes, concluyo que en relación al capítulo sobre el trabajo de los menores en la presente iniciativa de decreto, queda inconclusa la intención del legislador, pues en forma resumida, transcribe lo que en varios artículos se contiene en la Ley Federal del Trabajo que data de 1970, sin aportar innovaciones o mejoras en cuanto al trabajo de los mismos.

Esta iniciativa de decreto se limita a pretender reformar lo siguiente:

* Ampliar el periodo vacacional de los menores trabajadores, ya que en la Ley actual se establece un término de 18 días por año; la propuesta de esta iniciativa pretende establecer 24 días anuales.

* Suprimir la prohibición para la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República.

* Anula la figura de el “pupilo”, refiriéndose a los menores que laboren en un taller o industria familiar. En el capítulo correspondiente de la actual Ley, se mencionaba como integrantes de la industria familiar a los cónyuges, ascendientes, descendientes y pupilos, denominación ésta última, que se pretende desaparecer.

Con lo anterior se llega a deducir que las modificaciones intentadas a la Ley Federal del Trabajo en relación al trabajo de los menores, quedan en un

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.-

Antes de dar por concluido el presente trabajo de titulación, es mi deseo apuntar, que no obstante que mis asesores del H. Consejo Universitario me propusieron que variara algunos aspectos de éste trabajo en relación a la problemática de “los niños de la calle”, atendiendo a la circunstancia de que al parecer existen varios trabajos anteriores a ésta, que utilizaban el título que yo utilizo en esta tesis, debo reconocer que cuando ello me fue planteado, esbozaba una idea premeditada de lo que yo quería hablar o exponer en el presente trabajo, y estas ideas están plasmadas aquí.

Debo reconocer que si bien es cierto considero importante la problemática que aqueja y gira en torno a esa expresión designada como “los niños de la calle”, desde mi particular punto de vista considero tal enunciado como un fenómeno de naturaleza sociológica, no era la idea primordial que pretendía manejar y expresar con éste trabajo, aunque, sin embargo, si precisé algunos aspectos relacionados con las labores propias de esa especie de núcleo social denominado “los niños de la calle”, pero desde un punto de vista de naturaleza netamente laboral y más apegado a lo jurídico y legal, para lo cual, como prueba de ello, remito al lector al capítulo cuarto de la presente investigación.

De antemano, ofrezco disculpas anticipadas, por el atrevimiento que significa no sujetarme a los lineamientos que me fueron prefijados para desarrollar éste trabajo, pero reitero, ésta conducta obedeció simplemente, a una inquietud del sustentante, misma que con éste trabajo he dejado satisfecha.

Es por todo lo anterior, que una vez concluida la presente investigación, con base en los lineamientos y metas que personalmente me propuse, y tomando en consideración todo lo expuesto en este trabajo, me permito someter a su consideración las siguientes conclusiones y propuestas:

PRIMERA.- El trabajador de 14 años, está totalmente protegido por la Ley en cuanto a sus derechos laborales. Lo anterior como lo apunta el Lic. Euquerio Guerrero en su obra "Manual de Derecho del Trabajo", al comentar que todos los trabajadores están protegidos por las normas generales, y los capítulos especiales únicamente tienen por objeto adaptarlas a modalidades determinadas y propias de ciertas actividades.

Por el solo hecho de trabajar, cualquier persona goza de los derechos que la Ley Federal del Trabajo establece en su favor, ello sin perjuicio de la prohibición de la edad.

SEGUNDA.- Que subsista la prohibición de los 14 años como edad mínima para que un menor pueda trabajar, desaparecerla, tendría como consecuencia un retroceso en materia laboral que podría llegar al extremo de utilizar mano de obra de menores de cualquier edad en detrimento de su desarrollo fisiológico, cultural y moral poniendo en peligro su salud y seguridad.

Dadas las condiciones socio-económicas de nuestro país, en la realidad no prevalece el aspecto jurídico, ya que podemos encontrar a menores de 14 años prestando sus servicios a un patrón, esto debido generalmente a que en sus hogares no pueden proporcionarles la satisfacción completa de sus necesidades. Por lo anterior se propuso que subsista la prohibición de los 14 años como edad mínima para trabajar un menor; y que las autoridades laborales sean mas severas en hacer cumplir esta prohibición.

TERCERA.- Es incuestionable que desde el punto de vista teórico, resulte muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores; pero debemos pensar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos patronos, al observar estas situaciones traten, hasta donde sea posible, de no contratar menores y en un país como el nuestro, que presenta graves problemas de desempleo, será fácil encontrar adultos de 16 o de 18 años. Por otra parte, las estadísticas nos indican que el porcentaje de población joven es muy alto en el país y también se advierte que en la familia mexicana es normal que se integre un salario familiar con el sueldo del padre y de los hijos menores, pero capacitados para trabajar. Muchas veces, inclusive, los jóvenes desean prestar sus servicios

para obtener ingresos que les permitan continuar estudios en escuelas superiores.

CUARTA.-La última reforma al artículo Tercero Constitucional estableció como obligatoria la educación secundaria. Ante tal circunstancia, impide el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, sin perjuicio de que la autoridad correspondiente permita laborar a alguien habiendo compatibilidad entre los estudios y el trabajo, esto se desprende del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo. Se pretende reformar el texto del citado artículo, a efecto de que se suprima la facultad discrecional que se le concede a la Inspección del Trabajo en su respectivo ámbito de competencia para permitir laborar a cualquier menor, por el solo hecho de acreditar fehacientemente que está cursando su educación media básica. Para tal efecto, se propone que la redacción del artículo en cita debe quedar como sigue:

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no estén cursando su educación obligatoria.

QUINTA.- La relación o contrato de trabajo sí existe en el caso de los menores "cerillos", pues se dan los elementos esenciales del mismo, en virtud de haber prestación de un servicio personal, que presta el menor sin intermediación de nadie (directamente por él). Además, existe la característica de subordinación, pues el menor está sujeto al imperio de un patrón, observando un reglamento, y tiene obligaciones que cumplir, merced de requisitos que cubrir, tanto en su aspecto físico, como en cuanto a la sujeción a horarios determinados. Además de realizar ciertas actividades por las que no recibe propina. En todo caso, siempre que haya la prestación de un servicio personal subordinado, con un mínimo de voluntad de las partes contratantes, y una cierta permanencia en el desempeño de la actividad, aún y cuando no haya un pacto o convenio expreso o tácito sobre remuneración, compensación o salario, existirá siempre relación o contrato de trabajo.

Por lo tanto como principal prestación, a la que tiene derecho un menor trabajador en tales condiciones, lo es un salario base. Tomando en cuenta, que

la propina es una prestación de carácter eventual que no necesariamente percibe este tipo de trabajador.

SEXTA.- Desde un punto de vista realista, el presente tema o la problemática que aqueja a los menores, no es un problema de normatividad, ya que según se puede apreciar la evolución que ha tenido la legislación laboral en nuestro país ha sido extensa, siempre en búsqueda de la protección en el desarrollo físico, social y cultural del menor. El espíritu de las trascendentales reformas en materia de menores trabajadores, ha sido tendiente a este fin, se puede decir que desde el punto de vista de la Ley Federal del Trabajo, no debemos preocuparnos porque el menor goce o no de prerrogativas y ventajas legales; más bien, nuestro problema es cultural, de actitudes. Al parecer la lucha de clases no ha cesado aún; los intereses de los patronos siempre buscan anteponerse a los intereses de los trabajadores, los menores en este último carácter no han sido ni son la excepción; el día en que quienes tengamos o pudiéramos tener la calidad de patrón tomemos en cuenta el papel social tan importante que jugamos, ese día podremos hablar de Justicia Social. Debemos considerar que quien explota o llegare a explotar a un menor trabajador, no solo obtiene un beneficio de él que pudiera traducirse en mano de obra barata, sino que está explotando al futuro de México.

SÉPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo en la fracción segunda del artículo 546, establece que para ser Inspector del Trabajo como requisito académico el haber terminado la educación secundaria, exigiendo en la fracción IV del mismo artículo además, demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones. Consideramos una incongruencia de la Ley, exigir conocimientos suficientes en esas materias, a una persona que ha concluido su educación media básica. Lo anterior en virtud de los deberes, atribuciones y funciones de vital importancia que posee un Inspector del Trabajo en materia laboral, las cuales se traducen en la vigilancia y cumplimiento de las normas de trabajo.

Para lo anterior es necesario asegurarles una justa retribución económica, que esté de acuerdo con su preparación académica, pues no es posible que se les proporcionen exiguas remuneraciones, que imposibilitan su adecuado desempeño, dando origen a vicios como la corrupción.

Ante tal circunstancia, propongo se eleve el requisito mínimo de nivel académico que para ser Inspector del Trabajo se exige en la Ley, sugiriendo para ello que quede como sigue:

Artículo 546.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

. . . II. Haber terminado educación superior o profesional. . .

OCTAVA.- Se propone la aplicación del Reglamento existente sobre labores peligrosas o insalubres, mediante el que se determina la prohibición para el trabajo de menores. Que dicho Reglamento sea de observancia obligatoria en toda la República, y que se modifique a tal grado que englobe de manera casuística y específica todos y cada uno de los rubros de la actividad económica del país.

Este Reglamento conserva la ventaja de suprimir la discrecionalidad del patrón en la elaboración de contratos individuales de trabajo, en el que establece a su criterio cuales son las disposiciones reglamentarias bajo las que se prestará el servicio. Otra de las ventajas que representa este Reglamento podría ser la facilidad de su modificación, pues correspondería a la autoridad administrativa su reforma y adaptación a las nuevas actividades económicas que pudieran presentarse en lo subsecuente.

NOVENA.- El artículo 351 de la Ley Federal del Trabajo señala que son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

En la iniciativa de reforma a la Ley Federal del trabajo que se enuncia en páginas anteriores, se elimina el término “pupilo”, y en lo personal estoy de acuerdo con esto, pues considero que si se le da a esta figura legal la acepción civil y laboral que tiene, un pupilo es un aprendiz, y esto puede acarrear que se tenga laborando a menores en empresas familiares, y que el dueño de las mismas asegure que tienen la calidad de pupilos; tal situación haría inaplicable la Ley Federal del Trabajo en perjuicio de todos los “pupilos”, por lo tanto, esta palabra debe desaparecer quedando la redacción del artículo 351 como sigue:

Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes y descendientes.

BIBLIOGRAFIA

- ALBALADEJO, Manuel, "Derecho Civil", Barcelona, Bosch, 1965.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Primera Edición, Editorial Orlando Cárdenas, México, 1978.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto, "Derecho Individual del Trabajo", Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Harla.
- BURGOA, Ignacio, "Derecho Constitucional", Onceava Edición, Editorial Porrúa, México 1993.
- BURGOA, Ignacio, "Las Garantías Individuales", Veinticincoava Edición, Editorial Porrúa, México, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Tomos I y -- II, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- CARDONA ARIZMENDI, Enrique y OJEDA RODRÍGUEZ, Cuauhtémoc, "Código Penal Comentado del Estado de Guanajuato", Segunda Edición, Editorial Orlando Cárdenas, México 1985.
- CASTORENA, José de Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Tercera Edición, Imprenta Didot, México, 1959.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, "Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada", Décima Edición, Editorial Trillas, México, 1981.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, CAVAZOS CHENA, Baltazar y CAVAZOS CHENA, Humberto, "Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada", Onceava Edición, Editorial Trillas, México, 1973.
- DEVEALLI, Mario L., "Lineamientos del Derecho del Trabajo", Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1963.
- DEVEALLI, Mario L., "Tratado de Derecho del Trabajo", Tomos I, II, III y IV, Segunda Edición, Editorial La Ley, S.A., Buenos Aires, 1972.

DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1979.

DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho Procesal del Trabajo”, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario, “Derecho Mexicano del Trabajo”, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1949.

DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomos I y II, Decimosegunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1990

DE PINA, Rafael, “Elementos de Derecho Civil Mexicano”, Decimacuarta Edición, Volúmen I, Editorial Porrúa, México, 1985.

GALINDO GARFIAS, Ignacio, “Derecho Civil”, Tomo I, Undécima Edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, “Cuestiones Terminológicas y Penales Contemporáneas”, Estupefacientes, Psicotrópicos, Aborto, Sanciones, Menores, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México 1981.

GARCÍA OVIEDO, Fernando, “Tratado Elemental de Derecho Social”, Madrid, 1934.

GODERECH MANAR, Secundino, “Tratado de la menor Edad”, Barcelona, 1917.

GUERRERO, Euquerio, “Manual de Derecho del Trabajo”, decimo sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1989.

HERNÁNDEZ QUIROZ, Armando, “Derecho Protector de Menores”, Universidad Veracruzana, Jalapa, 1967.

MARGADANT S., Guillermo Floris, “Introducción a la Historia del Derecho Mexicano”, UNAM, México, 1971.

RODRÍGUEZ MANZANERA, Luis, “Criminalidad de Menores”, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

TENA RAMÍREZ, Felipe, "Derecho Constitucional Mexicano", Vigésimaquinta Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto, "El artículo 123", Talleres Gráficos Laguna de Apolonio B. Arzate, México, 1943.

TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", Teoría Integral, Primera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Teoría Integral, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Ley Federal del Trabajo", Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 73a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada", Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía. Prontuario de la Ley, 37a. Edición, Editorial Porrúa, México 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, "El Desarrollo de la Cuestión Social", Barcelona, 1927.

TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Tratado de Derecho del Trabajo", Tomo I.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil Vigente para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal.

Código Civil Vigente en el Estado de Guanajuato

Código de Procedimientos Civiles Vigente en el Estado de Guanajuato.

Código Penal Vigente en el Estado de Guanajuato.

Ley Federal del Trabajo.

Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores.

Iniciativa de Decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, Senado de la República, Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional.

OTRAS FUENTES

CERVANTES HERRERA, José, “Estudio Comparativo entre el original Artículo 123 de la Constitución General de la República y el Vigente”, Boletín del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Número 17, Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato, Enero-Marzo, 1985.

CERVANTES HERRERA, José, “Principios Generales de la Ley Federal del Trabajo”, Boletín del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Número 36, Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato, Octubre-Diciembre, 1989.

HERNÁNDEZ PULIDO, J.R., “Las Normas Internacionales del Trabajo de la O.I.T. y los mecanismos de control de su aplicación”, Boletín del Instituto de Investigaciones Jurídicas Número 29, Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato, Enero-Marzo, 1988.

MACIAS BARRÓN, Ismael, “Reglas y Principios Sobre Capacidad Procesal de los Menores en la Ley Federal del Trabajo”, Boletín del Instituto de Investigaciones Jurídicas Número 10, Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato, Abril-Junio, 1983.

RUIZ, Carmen, “Los hijos de nadie”, Revista Contenido, Editorial Contenido, México, Julio 1995.

RUIZ DE CHÁVEZ, Leticia, "Marginalidad y conducta antisocial de menores", un estudio exploratorio, Instituto Nacional de Ciencias Penales, México, 1978.

TOCAVEN G., Roberto, "Algunas de las consideraciones en torno a la conducta antisocial y la mendicidad de los menores", Boletín del Instituto de Investigaciones Jurídicas Número 48, Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato, Octubre-Diciembre, 1992. .

Diccionario Anaya de la Lengua, Autores Varios, Sexta Edición, Editorial Grupo Anaya, Madrid.

Diccionario Jurídico Mexicano, Autores Varios, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tercera Edición, Tomos I,II,III y IV, Editorial Porrúa, México, 1989.

Ediciones Andrade, Autores Varios, Sobre Leyes, Reglamentos, Acuerdos, Decretos, etc., Legislación sobre el Trabajo, Apéndice al Primer Tomo, Primera Edición, Editorial Ediciones Andrade, México, 1988.