

230
Rej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

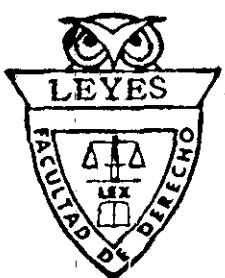
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

PROPUESTA PARA LA CREACION DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL MENOR

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA ROSA ISELA GUTIERREZ VILLAGRAN



MEXICO, D. F.

0269681

1999

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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 Dios por dejarme vivir para este momento.

A mis padres por su apoyo y comprensión.

A Carlos por su amor que sirvió como aliciente.

A Luis y Margarita, por el apoyo y cariño demostrado que tanto agradezco.

Al Licenciado Pedro A. Reyes Mireles por su apoyo.

ÍNDICE

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

CAPITULO I PRECISIÓN TERMINOLÓGICA

1. Marco conceptual	4
1.1 Definición de derecho del trabajo.....	4
1.2 Relación individual de trabajo	6
1.2.1. Contrato individual de trabajo.....	7
1.3 Sujetos de la relación.....	8
1.3.1 Trabajador.....	8
1.3.2 Patrón.....	8
1.3.3 Intermediario.....	10
1.3.4 Duración de la relación laboral	11
1.3.5 Suspensión de la relación laboral	14
1.3.6 Rescisión de la relación laboral	16
1.3.7 Terminación de la relación laboral.....	21
1.3.7.1 Causas individuales de terminación de la relación laboral.....	21
1.4 Jornada de trabajo.....	24
1.4.1 Clasificación de la jornada.....	24
1.4.2 Descansos.....	26
1.4.2.1 Descanso semanal.....	27
1.4.2.2 Descansos obligatorios.....	27
1.4.2.3 Vacaciones.....	28
1.5 Definiciones de trabajo infantil.....	30
1.6 Definiciones introductorias.....	32
1.6.1 Definición de Procuraduría.....	32
1.6.2 Definición de menor.....	34
1.6.3 Definición de menor trabajador.....	34

CAPITULO II CREACIÓN DEL DERECHO LABORAL DEL MENOR

2. Antecedentes generales.....	35
2.1 Antecedentes en el mundo del derecho del trabajo.....	36
2.1.1 Época antigua.....	36
2.1.2 La Edad Media.....	36
2.1.3 Época Moderna.....	37

2.1.4 Época Contemporánea.....	37
2.2 Antecedentes en el mundo del derecho del trabajo del menor.....	40
2.2.1 Otros instrumentos jurídicos internacionales.....	42
2.2.1.1 La Declaración de los Derechos del Niño.....	42
2.2.1.2 La Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.....	43
2.2.1.3 La Declaración Mundial y el Plan de Acción de la Cumbre Mundial en Favor de la Infancia.....	44
2.2.1.4 La Declaración Mundial.....	45
2.2.1.5 El Plan de Acción.....	46
2.3 Antecedentes en México del derecho del trabajo del menor.....	47
2.4 Creación de las autoridades en la protección del menor trabajador.....	49
2.4.1 Antecedentes nacionales de la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	49
2.4.2 Antecedentes en el mundo de la creación de la Dirección General de Inspección de Trabajo.....	50
2.4.3 Antecedentes nacionales de la creación de la Dirección General de Inspección de Trabajo.....	51

CAPITULO III

LOS MENORES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

3. Aspectos jurídicos.....	53
3.1 Características del derecho del trabajo.....	54
3.2 Normas de trabajo para los menores.....	58
3.2.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	59
3.2.2 La Ley Federal del Trabajo.....	60
3.3 La regulación internacional del trabajo de los menores.....	65
3.3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	65
3.3.2 Convenios sobre menores adoptados por la OIT.....	66
3.4 Infancia y trabajo.....	71

CAPITULO IV

DE LA CREACIÓN DE LA PROCURADURÍA

4. Análisis de la situación del menor trabajador.....	74
4.1 Consecuencias del trabajo infantil.....	79
4.1.1 Algunos aspectos del trabajo infantil en México.....	81
4.1.2 Algunos aspectos demográficos.....	82
4.2 Las autoridades laborales en la protección del menor trabajador.....	91
4.2.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	93
4.2.1.1 Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.....	95

4.2.1.2 Subdirección del Trabajo de Menores y Especiales.....	98
4.2.1.3 Departamento del Trabajo de Menores.....	101
4.3 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.....	103
4.4 Propuesta para mejorar las condiciones del menor trabajador:	
La creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Menor.....	104
4.4.1 De la creación de la Procuraduría.....	107
4.4.2 De los órganos de la Procuraduría.....	108
4.4.3 De las atribuciones.....	110
CONCLUSIONES.....	116
BIBLIOGRAFÍA.....	119
ANEXOS.....	123

INTRODUCCIÓN

“En todas las sociedades humanas los niños han participado y participan, en mayor o menor grado, en los procesos de producción, intercambio y servicios que son necesarios para la supervivencia del grupo al que pertenecen.

Lo que es relativamente reciente es considerar el trabajo de los niños como un problema social, es decir, como un fenómeno contrario al armonioso desarrollo físico y psíquico del niño. Esta percepción del trabajo infantil como problema social y, consiguientemente, la idea de que era necesario proteger al niño se verificaron una vez que se difundió el trabajo infantil asalariado, es decir, la explotación del niño por empleadores ajenos a su familia.”¹

Los niños trabajan para su familias, en donde no se les remunera por su trabajo, lo realizan apegados quizá a un sentimiento de solidaridad, a una costumbre, es decir, participan en un proceso de socialización aprendiendo poco a poco los papeles a desempeñar en su vida adulta, pero desafortunadamente muchas son las causas que arrojan al niño a realizar trabajos asalariados, y para gente ajena a su familia, como la imposición por cuenta de sus progenitores, por necesidad imperiosa de satisfacer sus necesidades más elementales, desintegración familiar, pobreza entre otras.

Aquí es cuando el niño comienza a dar ese paso de la infancia con todas sus prerrogativas como lo son el derecho a la educación, a su desarrollo físico y mental, y de esparcimiento, es decir, a que el niño realice actividades propias a su edad como son el juego, practicar algún deporte, actividades culturales y que propicien el sano desarrollo del menor, y no el de tener la necesidad de lanzarse a la calle a buscar el sustento diario,

¹MENDELIEVICH Elias. Organización Internacional del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1980.

realizando actividades que sobrepasan sus posibilidades físicas y psíquicas, ya que la mayoría de éstas son pesadas, peligrosas, nocivas y demasiado prolongadas.

La importancia del estudio de este problema social tiene fundamental importancia, ya que en la actualidad existen alrededor de 500,000 niños en nuestro país los que se ven obligados a integrarse en los procesos de producción de México, y que estos niños son menores de 14 años, lo cual nos hace ver que es necesario regularizar el trabajo infantil en este rango de edad, ya que esta omisión de la Ley propicia condiciones desventajosas para el niño que presta su trabajo en esta situación.

Por otro lado, la situación de los menores que la Ley Federal del Trabajo, contempla como susceptibles de protección, ha rebasado totalmente las expectativas planteadas por el Estado para su protección y regulación.

El trabajo infantil prestado en condiciones de desventaja, como son las jornadas muy largas, que excluye la posibilidad de acudir a la escuela, de jornadas peligrosas e insalubres que propicia enfermedades en el niño, entre otras, son causas de preocupación muy grave, ya que las mismas excluyen la posibilidad de gozar de educación, de esparcimiento y de un bienestar en general para el niño que lo presta.

Ya que por el momento no se puede abolir el trabajo infantil, ya que es una tarea a largo plazo, y la cual no se cumplirá separadamente de transformaciones profundas sociales, económicas, legislativas, entre otras, y que las cifras que nos arroja el INEGI en cuanto al tema que nos concierne son de tomarse en cuenta para regularlo y protegerlo más bien que para abolirlo, claro esta, por el momento, y una forma de regularizarlo es precisamente mediante la creación de una Institución como instrumento creado por el Estado para vigilar el cumplimiento y observancia de la norma y la forma más viable para dar solución a la problemática, la cual deberá fungir como un representante ante la sociedad, con un perfil diferente a las ya existentes, ya que las mismas se han vuelto inoperantes y burócratas y que rebasan la realidad del problema.

Para poder entender mejor nuestro tema y la problemática del trabajo infantil pusimos un capítulo de precisiones terminológicas, dando un panorama de lo que es en general el Derecho Laboral en México, para poder situarnos en su contexto y poder diferenciar como trata la Legislación mexicana el tema del Derecho Laboral y diferenciarlo respecto al trabajo infantil.

El segundo capítulo trata de la creación del derecho laboral del menor a nivel nacional como internacional y que es lo que hace la comunidad Internacional en cuanto a la protección del niño que trabaja.

El tercer capítulo nos habla de algunos aspectos del trabajo infantil en nuestro país, nos da la definición de infancia y trabajo, sus consecuencias, los motivos que lanzan al menor a buscar trabajo, y proporciona algunos datos demográficos del XI Censo General de Población y Vivienda 1990, realizado por el INEGI sobre el menor trabajador y poder así entender la magnitud de la problemática y poder proponer solución a la misma.

Y el cuarto y último capítulo nos acerca al papel que realizan las autoridades laborables en cuanto a la protección del menor trabajador y derivado de este papel poder proponer mejores alternativas de solución al problema del trabajo infantil, como lo sería en este caso la creación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Menor Trabajador, como un instrumento y la forma más viable de poder ofrecer mejores alternativas de vida al menor que se vea en la necesidad de prestar sus servicios.

El presente trabajo es una investigación documental, la cual hace hincapié en las posibles reformas del marco jurídico laboral, que se aplica en la actualidad en nuestro país, para poder dar así, pauta a la creación de una Institución que tenga por encomienda proteger y garantizar condiciones más favorables al menor trabajador, con las limitaciones que sólo es una propuesta susceptible de mejorarse.

CAPITULO I

PRECISIÓN TERMINOLÓGICA

1. MARCO CONCEPTUAL.

En este capítulo daremos diversos conceptos acerca del derecho del trabajo, en general, compilados por las propuestas que formulan diversos autores acerca del mismo, así como nuestras opiniones al respecto, claro tratado dicho tema de una manera clara y sencilla para así poder adentrarnos en el tema principal de nuestra investigación, que es el problema del trabajo infantil y su propuesta para mejorar las condiciones de vida del menor que por diversas causas como ya lo veremos a lo largo de nuestra investigación, tiene que salir a la calle a buscar el sustento diario, este marco conceptual de es suma importancia, ya que nos servirá para poder comprender mejor la problemática que es tema de nuestro estudio y así compararlo y justificar si el trabajo de los menores necesita una especial atención y la creación de una entidad especializada para atender la problemática del trabajo infantil, es decir, este capítulo es un preámbulo para la mejor comprensión y análisis del trabajo infantil.

1.1. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Algunos autores mexicanos han definido de manera clara al derecho del trabajo, tal es el caso del Maestro Mario de la Cueva que lo define de la siguiente forma: "El derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que a

cambio del trabajo humano intentar realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”²

Esta definición del maestro Mario de la Cueva, se encuentra muy apegada a los derechos esenciales del hombre y su naturaleza como ser humano, y encuentra al derecho del trabajo como una herramienta para dignificarse como persona, lo cual vemos de suma importancia, ya que el derecho del trabajo nace como una necesidad inherente al ser humano.

Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana”³

Encontramos muy trascendente esta definición, ya que el autor nos define al derecho del trabajo como una forma de socialización humana, pero esta definición rebasa los motivos esenciales de trabajar, y que es la necesidad al sustento diario.

Néstor de Buen dice: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁴

Alfredo Sánchez Alvarado dice que : “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo las relaciones entre

²DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. edic. edit. Porrúa. México. 1980. p. 263.

³TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. ed. edit. Porrúa. México. 1981. p. 135.

⁴DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 4a. ed. , editorial Porrúa. México. 1981. p. 131.

trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino?.⁵

Para José Dávalos el derecho del trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁶

Por nuestra parte consideramos que el derecho del trabajo es un derecho inherente a la naturaleza del ser humano, que lo dignifica como tal y que es el conjunto de normas que tienen por objeto mantener el equilibrio en las relaciones que se dan entre trabajador y patrón, buscando la protección de todo aquel que preste un servicio personal y subordinado, independientemente de las causas que lo originen, ya sea la necesidad de sobrevivir o una forma de socialización humana.

1.2 RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: “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”.

De esta definición que nos da la ley se puede entender, que existe relación de trabajo, siempre y cuando se de la prestación de un servicio subordinado; así, que al presentarse esta relación se le aplica a la persona que esta prestando el servicio el adjetivo de trabajador, así como también se le aplica un estatuto objetivo que es el derecho del

⁵SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México. 1967. T. I. Vol. I. p. 36.

⁶DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5a. edic. edit. Porrúa. México. 1994. p.44.

trabajo y un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación.

Para Mario de la Cueva relación de trabajo "es una institución jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."⁷

Como lo mencionamos con anterioridad donde se da una prestación de trabajo subordinado, existe una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral. Si bien es cierto que la relación se da por acuerdo de voluntades, los efectos que produce provienen fundamentalmente de la Ley.

Aquí es importante señalar que la esencia del Derecho del Trabajo y la diferencia de las relaciones contractuales que se pueden originar por un acuerdo de voluntades, es la proteger al trabajo mismo, es decir, no es proteccionista del acuerdo en sí, no regula el intercambio de prestaciones, si no asegura y proporciona al trabajador una existencia digna y decorosa.

1.2.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Existen diversas formas para que se de una relación individual de trabajo, y una de ellas, y que es la más común, es el contrato, y sólo basta que se preste el servicio para que nazca la relación, cabe aclarar que puede existir dicha relación contractual sin que medie un contrato, pero puede haber un contrato y nunca darse la relación laboral.

⁷DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.* p. 187

Al respecto José Davalos señala: "La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito.

El contrato surte todos los efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve al cabo la prestación del servicio".⁸

1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN

"El hombre es la célula cuya existencia y vida de la relación con otros, constituye la substancia de las comunidades humanas.

Es de él y para él de donde nace el derecho. De estas dos fases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las personas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: el hombre por su sola cualidad de hombre, es persona".⁹

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones y aquí es importante señalar que es trabajador y que es patrón.

1.3.1. TRABAJADOR.

Es la propia ley la que nos ofrece el concepto de trabajador, al señalar en su artículo 8 : "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

⁸DAVALOS, José. Op , cit. p. 108

⁹DE LA CUEVA, Mario. Op. , cit. p.151

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

El trabajador siempre será una persona física : Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales. Esa persona física ha prestar un servicio a otra persona física o moral.

El servicio ha de ser en forma personal y aquí para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo, es necesario, que el servicio desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

Esta subordinación o deber jurídico de obediencia por parte del trabajador deberá ser ejercitada solamente durante la jornada de trabajo; y deberá referirse al trabajo pactado; sin embargo se ve en la realidad que esto no se lleva a la práctica, ya que el patrón muchas veces le confiere al trabajador quehaceres diferentes a los pactados y el trabajador por temor a ser despedido acepta estos trabajos aunque también muchas veces sean fuera de la jornada de trabajo.

Aquí se ve muy claramente la explotación que sufre el trabajador por la necesidad de llevar alimento a sus hogares.

1.3.2. PATRÓN.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10 primer párrafo, como sigue: “Patrones la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Del concepto legal se desprenden los siguientes elementos :

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quién recibe los servicios del trabajador.

Del primer elemento podemos notar que el patrón puede ser una persona física y tratándose de una persona moral, ésta puede ser una sociedad civil o mercantil.

Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como la "persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁰

Por otro lado Nestor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo del concepto de patrón e indica que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".¹¹

Por nuestra parte se considera patrón como persona física o moral, a la cual se le presta un servicio subordinado con afán de lucro.

La raíz etimológica de la palabra patrón parte del supuesto de protección y deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre; sin embargo en la actualidad se ve al patrón de una manera muy diferente, se le ve como la parte poderosa y explotadora de la relación laboral.

1.3.3. INTERMEDIARIO.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que intermediario "es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten los servicios a un patrón".

El intermediario no recibe el trabajo de la persona que se contrata, éste más bien conviene con otra para que se presente a trabajar en determinada empresa. Realiza las actividades de un mandatario, gestor o agente de negocios.

¹⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op., cit. p. 299.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. , cit. p. 453.

El artículo 14 fracción II de la Ley nos señala: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

La fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional expresa que : "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que se efectuó por oficinas municipales , bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular".

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas.

1.3.4. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El artículo 5 Constitucional, párrafo séptimo, consigna que: "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, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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".

Las relaciones de trabajo se clasifican en :

- A) Relaciones por obra determinada
- B) Relaciones por tiempo determinado.
- C) Relación por tiempo indeterminado.

A) RELACIÓN POR OBRA DETERMINADA.

En este tipo de contrato, se entiende, que una vez realizado el objeto de la relación, se produce la extinción de la misma, y no se entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad.

Esto es, que aunque en el contrato, trabajador y patrón hayan pactado el tiempo en cual se realizará la obra determinada y ésta no se efectúa por diversas causas, en el plazo estipulado, el contrato subsistirá mientras no se concluya la obra.

En el contrato por obra determinada siempre se tiene que señalar la materia del contrato, precisamente aquí se puede conocer que se trate de un contrato de obra determinada y no de otro tipo. Al respecto el artículo 36 de la Ley establece que: "El señalamiento de obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Un ejemplo muy claro en el que se puede establecer el contrato de obra determinada: Cuando una constructora contrata a un grupo de trabajadores para realizar los trabajos para la construcción de un conjunto habitacional.

B) RELACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO

Según el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; un caso puede ser el trabajo sujeto a un plazo.

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Dicho contrato está sujeto a una condición resolutoria que es el hecho de que el trabajador sustituido regrese a su trabajo.

III. En los demás casos previstos por la Ley, como por ejemplo, los casos señalados en los artículos 193, 195, fracción IV y 305, como es el contrato de trabajo por viaje en los buques y la actuación de un artista en una o varias temporadas o en una o varias funciones, Sin embargo, la duración del objeto del contrato está determinada y una vez concluido el plazo de la condición, se extingue la relación laboral; si subsiste la materia del trabajo, el contrato se prorrogará por el tiempo necesario.¹²

“Esta forma de contrato obedece, sin duda, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no sólo su inicio, sino el momento en que habrá de desaparecer. Los patronos, tanto en la codificación civil, como en la laboral, luchan por establecer esta limitación. Los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración”.¹³

Es muy importante que este tipo de contrato las estipulaciones de trabajo por tiempo o por obra determinada queden muy claras y expresas, si no es de este modo estaremos ante un contrato por tiempo indeterminado. También existe la posibilidad para en caso de no haber documento que compruebe el tiempo o señale la obra, se entenderá una relación por tiempo indeterminado.

C) RELACIÓN POR TIEMPO INDETERMINADO.

El artículo 35 de la Ley establece que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

¹² Cfr. DAVALOS, José. Op., cit. p. 175.

¹³ BRISEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, edit. Porrúa. 1994. p. 175.

Se entiende que existe el contrato por tiempo indeterminado hasta que subsista la capacidad del trabajador para prestar sus servicios al patrón.

Cuando exista el contrato por tiempo indeterminado el trabajador puede dar por terminada la relación laboral, siempre y cuando haya transcurrido mínimo un año de prestar sus servicios al patrón, esto es para evitar incurrir en el supuesto contenido en el artículo 32 de la Ley en el sentido de que “el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a sus responsabilidades civiles, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”; en relación con el artículo 40 de la propia Ley que señala “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

1.3.5. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Existen tres causas por las cuales los efectos de la relación de trabajo sufren modificaciones y son: la Suspensión, Rescisión o Terminación; de la primera causa nos ocuparemos primeramente.

Mario de la Cueva define a la suspensión de la relación laboral de la siguiente manera: “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo”.¹⁴

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 234.

Esto es, se suspenden los efectos contractuales de prestar el servicio y pagar el salario, pero sólo temporalmente, es decir, se suspenden provisionalmente, para que resurjan algún tiempo después, esta suspensión, claro esta es sin responsabilidad para el trabajador y el patrón. Lo referido a la suspensión de la relación de trabajo está contenida en el artículo 42 de la Ley de la materia, y tiene sus excepciones; como por ejemplo, el caso de los descansos con motivo de que la mujer se encuentre en estado de gravidez; situación que analizaremos más adelante.

La consecuencia de la suspensión es proporcionar, es decir, aportar beneficios para el trabajador, como es la estabilidad en el empleo, protege al trabajador ya que le permite regresar a laborar a su centro de trabajo, una vez vencida la contrariedad que lo hizo alejarse de su lugar de empleo.

Para que se de la suspensión de la relación de trabajo, es indispensable que se presente alguna de las causas que contempla el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, y que son diversas como la enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad, la prisión preventiva del trabajador seguida por sentencia absolutoria y la maternidad entre otras causas.

Aunque la maternidad no este contemplada en la Ley como causa de suspensión de la relación laboral, nosotros creemos que opera como tal, ya que en el caso de alumbramiento de las madres trabajadoras, se les otorga un descanso de seis semanas antes y seis después del parto; y durante este lapso, la trabajadora, aquí si disfrutara de su salario íntegro. La rescisión laboral puede ser imputable al trabajador o al patrón; y es definida: “La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”.¹⁵

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 241.

1.3.6. RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El artículo 47 establece como causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

I. Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las cuales carezca.

En esta causal se manifiesta el engaño que sufre el patrón por parte del trabajador, aquí se da el despido, que puede realizarse dentro de un plazo de treinta días a partir de la iniciación de la prestación del servicio. Si pasa este período de treinta días, se entenderá que el patrón esta conforme con la capacidad que muestra el trabajador.

II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias, malos tratamientos dentro del servicio, en contra del patrón, sus familiares o del personal administrativo o directivo de la empresa.

Por falta de probidad se entiende el no proceder rectamente en las tareas o funciones recomendadas a apartarse de las mismas. La falta de probidad, así como de las demás causas señaladas serán materia de prueba a cargo del patrón.

III. Faltas de probidad u honradez del trabajador, actos violentos, amagos, injurias y malos tratamientos, en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en el que se desempeña el trabajo.

IV. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos fuera del servicio, en contra del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa.

Aquí se trata de proteger al patrón y a las personas mencionadas en el apartado anterior, no solo en la jornada de trabajo, sino que también fuera de ella, ya que tendrá que dirigirse con rectitud y probidad en forma permanente y constante.

V. Perjuicios materiales intencionales.

Esta causal esta sujeta a que el patrón sufre un menoscabo en su patrimonio derivado de la conducta del trabajador.

VI. Negligencia.

En este caso se da la negligencia cuando el trabajador ocasione perjuicios materiales en los edificios, obra, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

VII. Imprudencia o descuido inexcusable.

Cuando el trabajador incurre en la imprudencia o en el descuido y compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo, se origina la rescisión sin culpa para el patrón

No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

VIII. Actos inmorales.

Aquí el juzgador debe atender a la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no. Lo moral atiende al uso o a las costumbres.

IX. Revelación de secretos.

Que el trabajador revele datos relevantes o secretos de fabricación de carácter privado en perjuicio de la empresa o establecimiento.

X. Faltas de asistencia injustificadas.

Que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin causa justificada. Para computarse el término habrán de contarse los 30 días a partir de la primera falta. La Ley habla de más de tres falta, en un lapso de 30 días, no importa si son continuas o discontinuas.

XI. Desobediencia al patrón.

El trabajador tiene la obligación de cumplir con las condiciones establecidas en su contrato de trabajo, y debe acatar las órdenes respectivas para poder cumplirlas, claro ésta, éstas órdenes deben ser dadas dentro del horario del trabajador y que tenga las herramientas para poder cumplir con ellas. Si el trabajador desobedece dichas órdenes la causa de despido será justificada.

XII. Negativa de adoptar medidas preventivas y procedimientos para evitar accidentes o enfermedades. Esta causal busca evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física.

XIII. Concurrencia al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

El trabajador tiene la obligación de acudir a su empleo en condiciones normales para poder llevar a cabo sus labores, ya que si éste ocurre en estado de ebriedad o bajo los efectos de un narcótico o droga (con la excepción de que su uso sea por prescripción médica y de lo cual deberá dar aviso al patrón) corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo.

XIV. Sentencia ejecutoria que imponga al trabajador pena de prisión.

Esta causal contempla la condición que exista un impedimento real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues existe una privación de la libertad, en virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra.

XV. Causas análogas.

“ Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere “. (art. 47 de la Ley).

Cuando el patrón alega varias causales de rescisión de la relación laboral, basta que compruebe una de ellas para considerar el despido justificado. Por nuestra parte creemos que la amplitud de las causas del despido amenaza al trabajador; ya que el patrón

en cualquier momento, puede despedir al trabajador y acreditar alguna causa que él considere causa de rescisión de la relación imputable a éste.

Aquí la Ley ya no es protectora del trabajador, al dejar sin tipificar la conducta en moldes preestablecidos.

El artículo 51 de la Ley menciona las causas de retiro o rescisión laboral imputables al patrón y son las siguientes:

I. Engaño del patrón o de la agrupación patronal al trabajador en la proposición del trabajo respecto de las condiciones del mismo. La rescisión debe ser en un plazo de treinta días a partir de la iniciación del servicio.

II. Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, dentro o fuera del servicio por parte del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Si fuera del servicio se producen las citadas conductas por parte del patrón y personas señaladas por la Ley, deberán ser de tal manera graves que hagan imposible la continuación de la relación laboral, según lo establecido por la propia Ley.

IV. Reducción del salario.

El patrón no puede de forma unilateral reducir el salario al trabajador, si esto sucede, constituye una grave causa de retiro. Pero es importante tomar en cuenta que hay casos en que la reducción del salario no implica causa de rescisión de la relación, como es el caso en que el trabajador y patrón convienen reducción de jornada, entonces habrá reducción de salario.

Para que sea procedente la rescisión de la relación de trabajo por falta de pago de salario, es indispensable que el trabajador demuestre que cuando se le dejó de pagar su salario, realizó las gestiones necesarias para lograr su cobro y que el patrón se negó a cubrirlo, sino prueba esto, la rescisión, resulta improcedente.

El lugar de pago será donde el trabajador preste sus servicios.

V. No pagar el salario en fecha y lugar convenidos. Trabajador y patrón deberán convenir en que fecha y lugar se cubrirá el respectivo salario.

VI. Cuando el patrón maliciosamente causa perjuicios en las herramientas útiles de trabajo. El patrón está obligado a proporcionar al trabajador los útiles o herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, así como un lugar seguro para guardarlas.

Si el patrón de mala fe causa perjuicios en éstas y pone en peligro la salud e integridad física del trabajador se da una causal justificada de rescisión laboral.

VII. No mantener en condiciones higiénicas el establecimiento y no cumplir con las medidas preventivas y de seguridad establecidas por la Ley. El patrón al no cumplir con esta obligación se consigna como causa la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador.

VIII. No obrar el patrón dentro del establecimiento con prudencia y poner en peligro la seguridad del establecimiento y de las personas que estén en él. Esta causa va unida a la anterior.

IX. Causas análogas.

Los trabajadores pueden calificar de graves algunas faltas del patrón, lo cual determinara el Tribunal si lo son o no.

Acerca de las causas análogas de rescisión el maestro Mario de la Cueva comenta al respecto: " El legislador no es omnisciente, por lo tanto, no puede prever la multitud de acontecimientos que se pueden producir en la vida de las relaciones de trabajo; de ahí las fracciones XV del artículo 47 y IX del 51, cuya redacción es idéntica: (Por causas) análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que el trabajo se refiere."¹⁶

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 249.

La aplicación del principio de analogía supone la existencia de causas tan graves que impidan la continuación de la relación laboral.

1.3.7. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Al respecto Mario de la Cueva dice que: "La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación".¹⁷

A diferencia de la rescisión, la cual como ya lo vimos con anterioridad es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones, la terminación es la disolución de las relaciones pero por mutuo consentimiento de las partes.

1.3.7.1. CAUSAS INDIVIDUALES DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Las causas de terminación de las relaciones laborales individuales se encuentran contempladas en el artículo 53 de la Ley, las cuales son las siguientes:

I. Mutuo consentimiento de las partes.

Esta causa de terminación implica la conformidad tanto del trabajador como del patrón para dar por terminada la relación laboral.

¹⁷ IBIDEM. p.p. 241 y 242.

Aquí no se puede dar el caso de renuncia del trabajador, por lo que su sola expresión de voluntad, no basta para terminar la relación; es necesario que se presente la voluntad tanto del patrón como del trabajador para que se configure el mutuo consentimiento.

Al respecto Mario de la Cueva señala que : “ La comisión comprendió que no era posible la supresión de la causal, porque, si se autoriza al trabajador para separarse del trabajo en cualquier tiempo, no se encontraron argumentos para prohibirle que conviniera como el patrono la terminación y obtuviera algunos beneficios.

No ignoró la Comisión que en la vida real se obliga a los trabajadores a que firmen un documento en el que se habla de una terminación por mutuo consentimiento, pero es igualmente real que suscriben otros en los que declaran que se separaron del trabajo por decisión libre. Los remedios únicos contra estas maniobras son la educación, el apoyo sindical y en última instancia la demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando puedan comprobar la maniobra”.¹⁸

La terminación procede, como ya lo vimos, cuando no existe sujeto al que imputar la causa; esto , que no puede hacerse responsable al patrón o al trabajador de a extinción de la relación laboral.

II. La muerte del trabajador.

“Siendo personal la prestación del servicio, es obvio que la muerte del trabajador trae consigo la extinción de la relación de trabajo”.¹⁹

¹⁸DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p.250

¹⁹DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. cit. p. 125.

Una de las características de la prestación del servicio, es que este es personal, y al no existir el trabajador que es quien lo presta, no puede existir la relación laboral, la cual se da por terminada.

III. Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de capital.

Aquí estamos ante el supuesto de que se extinga la materia de la relación laboral o cuando los contratos que se deriven por tiempo o por obra determinada concluyan, o que al agotarse el capital invertido, la relación laboral se extinga, es decir, se da por terminada. Lo mismo cuando se trata de sustituciones temporales de trabajadores; al llegar el titular de la plaza la relación termina sin más obligación para el patrón.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

Cuando el trabajador tiene incapacidad física o mental para prestar un servicio, el cual debe ser personal la relación se dará por terminada. Sin embargo, existe una excepción a este supuesto y esta consignada en el Artículo 54 de la Ley, que dispone que en el caso de terminación de la relación laboral por incapacidad física o mental o por inhabilidad manifiesta del trabajador, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, conforme al Artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que le proporcione otro empleo compatible con sus actitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan.²⁰

Aunque la Ley permite que se extinga la relación, no queda desprotegido el trabajador, en virtud de que el supuesto es genérico y no distingue las causas de la enfermedad o accidente que ocasionen la imposibilidad del trabajo.

²⁰ Cfr. DÁVALOS, José. Op. cit. p. 174.

1.4 JORNADA DE TRABAJO .

La definición de jornada de trabajo se encuentra en el Artículo 58 de la Ley: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

De esta definición se puede desprender que, a partir de el momento en que el trabajador entra a su centro de trabajo independientemente que comience en ése momento o no a desarrollar su actividad, inicia su jornada de trabajo.

"La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada de trabajo deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a la que esta sometido, etc. En caso de conflicto resolverá La Junta de Conciliación y Arbitraje".²¹

La situación actual contenida en la Ley y en la propia Constitución es de la establecer una jornada máxima de trabajo de ocho horas en general para toda relación laboral; y esta limitación de la jornada de trabajo atiende a diversos factores como sociales, médicos , económicos, etc. y que a través de mucha lucha por parte de los trabajadores se logro que se estableciera esta Ley , sin embargo esta limitación debe ser particular y no general.

1.4.1 CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA

²¹DÁVALOS, José. Op. cit. p.184.

El maestro José Dávalos clasifica la jornada de la siguiente forma:

I. Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 hrs. , con una duración máxima de 8 horas (Artículos 60 y 61).

II. Jornada nocturna . Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de 7 horas (Artículos 60 y 61).

III. Jornada mixta. Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media ó más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (Artículo 60 y 61).

IV. Jornada reducida la aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal. (Artículo 177 y 221).

V. Jornada especial. La acordada por los trabajadores y el patrón que exceder del máximo legal diario, con el fin de optaren el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente.

Se cuestiona la Constitucionalidad de este tipo de jornada (Artículo 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el días de descanso prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

VI. Jornada indeterminada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposo suficientes parar tomar sus alimentos y descansar durante la noche (Artículo 333).

VII. Jornada continua . No esta definida por la Ley; solo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por la menos. Con

esto la Ley se esta refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea lo que comprende desde que el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (Artículo 63).

VIII. Jornada discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponemos momentos de inicio de la jornada de trabajo (Artículo 64).

IX. Jornada de emergencia. La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (Artículo 65).

X. Jornada extraordinaria. Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Artículo 66)²².

1.4.2 DESCANSOS.

El descanso es bueno y además necesario para recuperar las energías empleadas en el esfuerzo diario.

Además el descanso también favorece al patrón, ya que el trabajador si toma los descansos suficientes, será más productivo, ya que estará despejado tanto mentalmente, como físicamente se sentirá con más fuerzas para seguir laborando en forma adecuada .

²² DÁVALOS , José. Op. cit. p.185 y 186.

1.4.2.1 DESCANSO SEMANAL .

El descanso semanal es una causa legal de interrupción en la jornada laboral, consignada en el artículo 69 de la Ley que a la letra dice:

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

Siempre se debe procurar que el día de descanso sea el domingo ya que por costumbre toda la gente descansa ése día y así el trabajador podrá convivir con su familia o realizar otro tipo de actividades.

Cuando el trabajador tenga como descanso un día diverso al domingo, se le otorgará una prima adicional del 25% del salario ordinario por el domingo (Artículo 71).

Los trabajadores no están obligados a laborar en su día de descanso semanal en el caso de que así lo hagan el patrón tendrá la obligación de pagar al trabajador un salario doble por el servicio prestado .

1.4.2.2 DESCANSOS OBLIGATORIOS.

La causa del descanso obligatorio es muy diferente al del descanso semanal, ya que el descanso obligatorio o cívico se otorga por la Ley para conmemorar acontecimientos importantes y relevantes para el país.

El artículo 74 de la Ley enumera los días para este tipo de descansos y son los siguientes:

- 1° Enero.
- 5° Febrero.
- 21° Marzo.
- 1° Mayo.

5° Mayo.

6° Septiembre.

20° Noviembre.

1° Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal.

25° Diciembre.

El que determinen las Leyes federales y locales electorales , en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Sin embargo, artículo 75 de la Ley contempla la posibilidad, que aún cuando estos días obligatorios, mediante acuerdo entre trabajador y patrón o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinado número de trabajadores preste sus servicios de modo obligatorio, que serán retribuidos independientemente del salario que les corresponda por le descanso obligatorio, con un salario doble por el servicio prestado .

1.4.2.3. VACACIONES.

Las vacaciones como los días de descanso semanal, persiguen el objetivo de que el trabajador en un periodo de largo descansa y se libere de las tensiones a las cuales está sometido todos los días y recupere energías, para que pueda reanudar sus actividades diarias y así sea mas productivo en la empresa donde presta sus servicios.

“Si bien en nuestra Declaración de los Derechos Sociales de 1917 no se incluyeron las vacaciones, considerando que la norma constitucional es sólo el mínimo de garantías de que debe de gozar el trabajador, las legislaturas de los Estados fueron incluyendo el

beneficio en sus respectivas Entidades . Fue el Estado de Durango, en Octubre de 1922, el que tomo la iniciativa al respecto”.²³

Todos los trabajadores disfrutaran en los términos de la Ley, de un período anual de vacaciones como mínimo.

Lo referente a las vacaciones esta establecido en el artículo 76 de la Ley, que dice: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que e ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

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

Esta prohibido y así lo maneja la Ley en su artículo 79 compensar las vacaciones con remuneración, salvo la excepción de que el trabajador labore menos de un año, aquí en este caso tendrá derecho a remuneración proporcional.

El artículo 80 de la Ley establece el pago de un prima vacacional, consistente en un 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante su periodo vacacional.

Los patrones tienen la obligación de otorgar vacaciones a sus trabajadores. Y deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de un año de servicios, puede exigir el otorgamiento de su vacaciones en cualquier momento de dicho período, si el patrón se negara argumentando que hay mucho trabajo y que en otro período las tendrá que disfrutar. el trabajador tendrá la facultad de reclamar dicho otorgamiento, mediante un procedimiento especial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

²³ DÁVALOS, José. Op. cit. p. 196.

1.5 DEFINICIONES DE TRABAJO INFANTIL

Nuestra propuesta para definir al trabajo infantil, es la que lo asocia a la obtención de recursos monetarios, bienes, prestación de servicios, ayuda en el hogar que contribuye tanto a la reproducción del niño como a la de su familia. Esta definición coincide con la de OIT, la cual considera, además, que puede llamarse trabajo infantil a todas esas actividades, independientemente de su efecto positivo o negativo en el desarrollo del niño.²⁴

Debemos considerar, también que si bien es cierto que por trabajo infantil se entiende exclusivamente el trabajo permitido por las legislaciones laborales, no existe ningún problema, puesto que la misma legislación regula dicha actividad.

Por otro lado, nos parece interesante la definición que da Juan Carlos Bossio que nos señala que: El trabajo infantil es el conjunto de actividades que implican, sea la participación de los niños en la producción y comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo, sea la prestación de servicios por los niños a personas naturales o jurídicas.²⁵

El fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) establece tres categorías de trabajadores infantiles.

En primer lugar, los niños que están insertos en una unidad familiar de la que reciben apoyo permanente. Realizan labores en el campo, en sus casas, en pequeñas industrias, en empresas familiares, talleres artesanales o en el comercio ambulante. Segundo, los infantes que sólo tienen contacto esporádico con su familia, se valen por sí

²⁴OIT, el trabajo infantil, Lausana, 1983.

²⁵ BOSSIO, Juan Carlos. El trabajo infantil en América Latina y en el mundo (extensión, causas, problemas, tendencias), Seminario Regional Tripartito Latinoamericano sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños que trabajan. Notas sobre las labores. Publicación de la OIT, Ginebra, 1991. p. 55.

mismos y efectúan actividades agrícolas, se desempeñan como empleados domésticos o recolectores de basura. En tercer lugar estarían los menores que no tienen contacto alguno con su familia y pueden ser trabajadores por cuenta propia o de terceros.²⁶

Es claro que en todas estas definiciones el trabajo infantil está restringido a la obtención de recursos, sean o no monetarios, en situaciones de pobreza. De manera estricta no se considera el que realizan los niños en condiciones socioeconómicas más favorables. En esto radica quizás una de las diferencias más significativas del trabajo infantil en países desarrollados y subdesarrollados. En los primeros es proporcionalmente más significativo el trabajo infantil con fines de socialización que el que se efectúa con propósitos estrictamente económicos. Diversos estudios efectuados entre familias estadounidenses dan cuenta de la importancia que recibe el aspecto formativo de los niños, a quienes se persuade de efectuar tareas domésticas para despertarles el sentido del deber, la cooperación y la responsabilidad.²⁷

Efectivamente, como se señala en párrafos anteriores, en un país subdesarrollado como México, la mayoría de los niños que se lanzan a la calle a buscar trabajo es por necesidad económica, es decir, mantenerse ellos mismos y en muchas de las ocasiones buscar sustento también para su familia, ya que a falta de que el padre gane un salario suficiente para poder sobrevivir él y toda su familia, estos niños se ven en la necesidad de apoyar en el sustento de su casa, es decir, el trabajo infantil es como una cadena que parece ser irrompible, ya que si la persona que ingresa el dinero a una familia no es suficiente para poder sobrevivir, es cuando los niños salen a la calle a buscarlo, esto implica que si el padre de familia tuviera un ingreso suficiente, quizás estos niños.

²⁶ UNICEF, Informe para 1991. Resumen del año, 1991.

²⁷ E. GREENBERG y R. O'NEIL, "Parent's Concerns About Mother's Wellbeing and Attitudes Towards Work", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 52, núm. 3, 1990.

trabajarían, como sucede en los países desarrollados como Estados Unidos, para una capacitación cuando sea adulto o bien para adentrarlo en un sistema de socialización.

Sin embargo es importante aclarar que no todos los niños trabajadores de México, y en sí de todos los países en vías de desarrollo, trabajan sólo para ayudar al sostenimiento del hogar sino que hay muchos que lo hacen por gusto, un ejemplo muy claro es de los niños artistas, o cuando los padres de familia los instan a que lo hagan en tiempo de vacaciones infundándoles valores como el de la responsabilidad, o el prepararlo para una vida en lo futuro.

1.6 DEFINICIONES INTRODUCTORIAS

En este apartado daremos un marco introductorio a nuestra investigación, proporcionando definiciones de Procuraduría, menor y menor trabajador para así poder adentrarnos en nuestro tema, y poder inducir a la mejor comprensión de nuestra propuesta que es la creación de un organismo encargado de mejor proveer en todos los aspectos, tanto físicos, económicos y emocionales al niño que tiene que realizar jornadas de trabajo a veces inhumanas y fuera de todas sus posibilidades físicas y psicológicas, y que es la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Menor, y así poder justificar que es la forma más viable y legítima de regular la problemática del trabajo infantil.

1.6.1. DEFINICIÓN DE PROCURADURÍA

Primeramente encontramos que para poder dar una definición de Procuraduría es importante hacer mención de lo que es el Derecho Administrativo, el cual es una rama del

Derecho Público que se ocupa de regular el funcionamiento de los órganos ejecutivos del Estados y la prestación de los servicios públicos.

El objeto principal de la función administrativa del Estado es la satisfacción de las necesidades de toda la colectividad, y para tal fin el Estado va creando los órganos y procedimientos necesarios, los cuales sujeta siempre a un orden jurídico, a esta forma de organización se le llama la Administración Pública, y esta representada en uno de los poderes del Estado: el Ejecutivo.

Las formas que pueden adoptarse para la organización de la función administrativa son fundamentalmente dos: la centralización y la descentralización.

Entendiendo como centralización "Existe el régimen de centralización administrativa cuando los órganos se agrupan colocándose unos respecto de otros en una situación de dependencia tal que entre todos ellos existe un vínculo que, partiendo del órgano situado en el más alto grado de ese orden, los vaya ligando hasta el órgano de infima categoría, a través de diversos grados en los que existen ciertas facultades"²⁸

En la centralización se agrupan varias Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos, en las que se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la cual le quedan encomendadas diversas tareas, entre otras, la de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

Otra forma de organización administrativa es la descentralización, que consiste en transferir, a diferentes corporaciones, parte de la autoridad que antes ejercía el Estado a través de sus dependencias gubernamentales, es así que damos paso a la definición de nuestra propuesta de lo que se debe entender como Procuraduría: Es un organismo descentralizado de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio y la cual

²⁸ FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, Edit. Porrúa, 4a. edic. México. 1948, pag. 297.

esta encargada de promover y proteger los derechos e intereses de quien contemple dicha protección.

1.7.2. DEFINICIÓN DE MENOR

Es la etapa de la vida del individuo que se inicia desde su nacimiento, con su consecuente crecimiento y desarrollo hasta que alcanza la etapa de la pubertad, o sea, esta fase culmina en la aptitud fisiológica para la reproducción, y el desempeño de sus funciones potenciales.

1.7.3. DEFINICIÓN DE MENOR TRABAJADOR

La definición de menor trabajador es la siguiente: Es toda aquella persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiendo como trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, y que según la propia Ley Federal del Trabajo, esta persona deberá ser mayor de catorce años y menor de dieciséis, obviamente esta definición tiene las limitaciones que la propia Ley de la materia enmarca, pero no quiere decir que sólo los menores comprendidos entre estas edades trabajen, sino que existen como ya lo veremos a lo largo de nuestro tema, muchos menores por abajo de lo que marca la norma laboral que actualmente trabajan y que la Ley no los contempla como menores trabajadores.

CAPITULO II

CREACIÓN DEL DERECHO LABORAL DEL MENOR

2. ANTECEDENTES GENERALES

Uno de los derechos del ser humano, es el derecho al sustento, mediante el *desempeño de una actividad que sea útil, es decir, que sea remunerativa, que lo dignifique como persona y que a su vez sea jurídicamente tutelada.*

En todas nuestras constituciones, a partir de 1824, se consagra el derecho de todo individuo para dedicarse a toda la actividad y oficio, profesión o comercio que le acomode, sin más límite que su licitud. Este derecho está consagrado anteriormente en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789, en Francia.

En consecuencia de lo anterior el Estado debe proporcionar los medios, establecer las políticas y determinar los fines que hagan posible el desarrollo, mediante la creación e incremento de empleos; así como también la justa distribución de la riqueza. Es importante hacer notar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia; y como ha ido evolucionando a su vez el derecho del trabajo del menor para poder situarnos en el tiempo y ver su desarrollo histórico y poder comprender en el presente diversos aspectos del mismo, así pues analicemos su nacimiento y desarrollo.

2.1 ANTECEDENTES EN EL MUNDO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.1. LA ÉPOCA ANTIGUA.

A pesar que de que el trabajo jugaba un papel muy importante, se les restó valor en esta época; fue objeto de desprecio por los hombres de entonces, incluso los grandes filósofos lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, por lo que su realización quedó a cargo de los esclavos, que eran considerados cosas y no personas.

Es precisamente la ciudad de Roma donde se encuentra, aunque en forma muy superficial y abstracta disposiciones que regulan la prestación de trabajo a éste se le encuadro dentro del derecho civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa, y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

2.1.2. LA EDAD MEDIA.

En esta época cobra auge el artesanado y aparecen los gremios que eran agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio; entre sus funciones estaban la de determinar las condiciones conforme a las cuales deberían de prestar sus servicios sus agremiados, así como la reciproca ayuda entre ellos. Los gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros; los primeros, dueños de los medios de producción, prácticamente eran los patronos, los oficiales y los compañeros eran los trabajadores.

Las corporaciones de oficios nacen, probablemente, con un propósito de emancipación; el siervo y el artesano rompen con el señor feudal y se refugian en las ciudades, en donde pasan al dedicarse a una determinada actividad, a engrosar las filas de los gremios, que, con el tiempo se erigen en verdaderas empresas monopolistas que no sólo se dedican a cumplir los fines antes apuntados, sino que también determinan la

producción y la venta de sus mercancías para evitar los perniciosos efectos de la competencia y del acaparamiento de las materias primas; también vigilaban las técnicas de producción para elevar la calidad.

Debido a las contradicciones que en el seno mismo de los gremios se dieron diferencias de clases, con el tiempo se fueron extinguiendo, y se transformaron a otras nuevas relaciones de trabajo subordinado.

2.1.3. ÉPOCA MODERNA.

En ésta época rigen los principios de la doctrina liberal-individualista. Se fundamenta en la teoría del derecho, natural y los derechos del ser humano.

Con las declaraciones Francesa en 1789 y mexicana de Apatzingán en 1814 se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Esta corriente pugnaba por que se dejara al hombre libre en el desempeño de sus actividades, por que el hombre, es un ser por naturaleza libre; quedaba a cargo del Estado, como facultad exclusiva garantizar dicho ejercicio.

El Código Civil regulaba la contratación de lo trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas, y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de los individuos.

2.1.4. ÉPOCA CONTEMPORÁNEA.

El derecho del trabajo nace en el siglo XX a causa de los siguientes factores:

I.- La marcada división entre los hombres produjo el sistema económico liberal, agrupándolos en dos sectores irreconciliables entre sí; por un lado, los dueños del capital y, por otro, quienes subsistían mediante el alquiler de su fuerza de trabajo (siglos XIII Y XIX).

“La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patronos quien se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer, en las ciudades suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción a más bien dicho de subconsumo...

“El empleo de mujeres y niños en las fabricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época, no obstante que en 1819 se limita el trabajo de los niños en las fábricas de hilados de algodón...

“Por lo que se refiere a las crisis en 1815, se produce la primero; miles de trabajadores son arrojados a la calle ante el temor de manufactureros ingleses que vieron repletos sus almacenes de mercancías. En 1818 se produce la segunda crisis, y en 1825 la tercera, que provoca la quiebra de setenta bancos provinciales. Los efectos de estos fenómenos cada vez son más graves y abarcan mayores extensiones...”²⁹.

II.- Las ideas renuevan corrientes del pensamiento que denuncian la explotación de que era objeto el trabajador, abriendo nuevos horizontes de vida para estos.

²⁹ASTUDILLO URSUA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios. UNAM. México. 1978. p. 99 y 100

La corriente que logra mayor trascendencia es la doctrina de Marx y Engels, la cual marca una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación.

Así pues, tenemos que de esta influencia no quedo al margen nuestro país, el cual, después de un largo proceso, incluyendo a este una revolución, se culminó con la promulgación de una Constitución en el año de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores y ciertamente comenta el maestro José Dávalos "se inicia a la vez, un nuevo camino que habrá de culminar con la instauración de un nuevo orden en el que quedará proscrita para siempre, la explotación del hombre por el hombre".³⁰

Indica Mario de la Cueva que el derecho del trabajo producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria y explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, por que esta no podrá existir en tanto subsista el régimen capitalista y su Estado.³¹

Como se podrá observar, para algunos, el derecho al trabajo es un derecho natural, reconocido y garantizado por el orden jurídico, para otros es la consecuencia del origen de la sociedad y de las formas más sutiles de explotación. Hay quienes opinan que es castigo, medio noble de sustento, desarrollo de la vida en fin, nos encontramos con diversas teorías que se refieren a la evolución y al origen del trabajo, lo importante es hacer notar cual ha sido su evolución, para poder situarnos en el presente y comprender el porque de diversas situaciones que se presentan hoy en día.

³⁰ DAVALOS, José. Op. Cit. p.124

³¹DE LA CUEVA, Mario.Op. Cit. p. 25

2.2. ANTECEDENTES EN EL MUNDO DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL MENOR.

En todas las sociedades humanas los niños han participado y participan, en mayor o menor grado, en los procesos de producción, intercambio y servicios que son necesarios para la supervivencia del grupo o de la sociedad a la cual pertenecen.

El uso de la fuerza del trabajo de los menores es una realidad mundial que data de siglos. Para analizar las condiciones de los menores en materia laboral, es necesario mirar hacia atrás para estudiar y analizar la información histórica, el análisis de las causas que fomentan o que pretenden justificar al Derecho del Trabajo del menor.

A los niños desde siempre se les ha identificado como partícipes del trabajo; lo anterior se demuestra en esta breve cronología del trabajo de los menores y la comenzamos cuando surge el movimiento llamado "Revolución Industrial" a mediados del siglo XVIII, que trajo consigo una de las más grandes movilizaciones laborales en la historia. La mecanización de las industrias que se originó con la Revolución Industrial demandaba una enorme cantidad de mano de obra; ya que el trabajo en las fábricas les daba a los hombres una alternativa de subsistencia debido a la explosión demográfica no controlada; sin embargo, a cambio de esta alternativa los trabajadores hubieron que someterse a jornadas extenuantes y desarrolladas en lugares peligrosos e insalubres. La excesiva demanda de trabajadores originó la pronta ocupación de toda la mano de obra adulta posible, y fue entonces cuando los dueños de las empresas pusieron su atención en los menores y la forma para que éstos también pudiesen contribuir al gran enriquecimiento de los patrones.

Al principio el trabajo del menor era ocasional, pero posteriormente se volvió una necesidad que las familias proletarias emplearan a los más pequeños integrantes de sus familias para ayudar a sostener la economía familiar y más aún para subsistir. Los niños

llegaban a laborar de catorce a dieciséis y hasta dieciocho horas diarias, a cambio solamente de alimentación, habitación y vestido.

Los primeros síntomas de cambio encaminados hacia la protección del menor trabajador se iniciaron en Inglaterra en el año de 1802 y se dio exclusivamente en las industrias de lana y algodón, durante el cual se sancionó la llamada "Moral and Health Act", como consecuencia de los informes producidos por la Oficina de Sanidad. Limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba registrada a los talleres de los pueblos.³²

En 1819, también en Inglaterra, se fijaron, por primera vez, los nueve años como edad mínima de admisión al trabajo, en la "Cotton Mill Act", la cual ampliaba su vigencia a los demás establecimientos de la ciudad.

En 1825, en una Ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón, se redujo la jornada de los sábados a nueve horas, de tal manera que la jornada semanal se estableció en 69 horas; asimismo, se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad.

Hasta el año de 1833, la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo del menor recaía en los jueces de paz, los que nombraban en calidad de visitadores honorarios, a un pastor anglicano y a un juez de paz independiente. También en el año de 1833 se estableció la jornada máxima de nueve horas para los menores entre nueve y trece años y de diez horas desde los trece hasta los dieciocho años.

De igual forma la Convención de Washington, interesada en la problemática del trabajo de los menores, acuerda la prohibición del empleo de menores de 14 años en trabajos industriales y nocturno, y ciertos trabajos industriales para menores de 18 años.

³²MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo. Buenos Aires, edit. Astrea. 1981. p. 16.

En 1934 en la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo se acuerda prohibir el trabajo antes de los 14 años, salvo tareas ligeras, trabajos familiares y bajo ciertas condiciones, en servicio doméstico. Asimismo, el cuerpo de inspectores de fábricas paso a ser controlado por el estado.

Fue entonces, que a partir de estas medidas, en términos generales, el resto de los países europeos fueron elaborando la protección legal del trabajo de los menores.

2.2.1. OTROS INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES

Además de los antecedentes en el mundo sobre el origen del trabajo del menor existen otros instrumentos jurídicos concernientes a los Derechos de los menores y que contienen algunas disposiciones relativas al trabajo del niño.

2.2.1.1. LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

La declaración de los Derechos del Niño fue adoptada por unanimidad por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1959, y que esta declaración no implica obligación legal o coercitiva por parte de los Estados para observarla, sin embargo su adopción marco una etapa considerable en el camino del reconocimiento de los derechos de los menores, ya que por primera vez, estaban contemplados en un instrumento de carácter internacional.

En cuanto al aspecto laboral, la Declaración precisa que "no deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada".

El texto no precisa esta edad mínima, pero la Declaración incluye en otra de sus partes los derechos al desarrollo y a la escolaridad del niño, y la edad debería especificarse en general aplicable para todos los países ya sean desarrollados o países en vía de

desarrollo, ya que la niñez y el derecho que tienen al desarrollo cultural, físico, mental, espiritual no debe variar de una entidad a otra, ya que son niños, y por ese solo hecho de serlo, tienen inherentes los derechos al desarrollo y a la educación.

2.2.1.2. LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Con fecha del 20 de noviembre de 1989, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

Este texto, por su carácter de Convención internacional tiene fuerza de Ley para los Estados que lo ratifican. México fue uno de los primeros países en ratificar este instrumento internacional puesto que el Senado de la República lo aprobó el 19 de junio de 1990, el decreto de aprobación fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio y el embajador de México ante las Naciones Unidas depositó los instrumentos de la ratificación el 21 de septiembre del mismo año, cumpliéndose, así, todos los trámites de la ratificación. Por lo tanto, este texto, en el caso de México, conforme a las disposiciones constitucionales, es Ley suprema de toda la Nación.³³

La regulación del trabajo de los menores es objeto del artículo 32 de la Convención que dispone:

³³ NUÑEZ PALACIOS, Susana. La Convención sobre los Derechos del Niño, en la Problemática del niño en México, Patrick Staelens, compilador, UNAM, UNICEF, OIT, COVAC y Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O.P., México, 1991.

1.- Los estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2.- Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas y administrativas, sociales y educacionales para asegurar la aplicación de este artículo. Con este propósito, y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínima para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo y;
- c) Estipularán las penalidades y otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación eficaz de este artículo.

La única aportación de la Convención en el aspecto del trabajo infantil consiste en la obligación, por parte de los Estados, de adoptar medidas legislativas, pero también administrativas, sociales y educativas para asegurar su cumplimiento. Esto constituye un paso importante puesto que se reconoce que el Derecho, por sí solo, no permite la eliminación del trabajo infantil.

2.2.1.3. LA DECLARACIÓN MUNDIAL Y EL PLAN DE ACCIÓN DE LA CUMBRE MUNDIAL EN FAVOR DE LA INFANCIA

El 30 de septiembre de 1990, se celebró en la ciudad de Nueva York, la primera Cumbre Mundial de la Infancia, en el cual participaron 71 Jefes de Estado y de Gobierno de todas las partes del mundo, incluyendo el Presidente de México quien en su intervención, planteó la necesidad de resolver los problemas que amenazan a la niñez de

nuestra época. En la **sesión de clausura** de la Cumbre fueron firmados la Declaración Mundial y el Plan de Acción.

Estos dos últimos documentos abarcan la totalidad de la problemática de la niñez (salud, alimentación, **nutrición, familia, niños en circunstancias especialmente difíciles, educación, medio ambiente, etc.**). Siendo el aspecto laboral uno de los numerosos problemas allí tocados, **es conveniente** analizar las disposiciones al respecto en estos ordenamientos.

2.2.1.4. LA DECLARACIÓN MUNDIAL.

Este texto, firmado el 30 de septiembre de 1990, está constituido por 25 artículos, dividido en 5 capítulos: **el problema, las posibilidades, la tarea, el compromiso, las medidas.**

En la parte de descripción del problema se indica: "Día a día, millones de niños son víctimas de los flagelos de la pobreza y las crisis económicas, el hambre y la falta de hogar, las epidemias, **el analfabetismo y el deterioro del medio ambiente.** Sufren los graves efectos de la falta de un crecimiento sostenido y sostenible en muchos países en desarrollo, sobre todo **en los menos adelantados, y de los problemas de la deuda externa**".

En la parte "Compromiso", se dispone: "Para velar el bienestar de los niños se deben adoptar **medidas políticas al más alto nivel.**

Estamos **decididos a hacerlo.** "Es importante subrayar aquí el hecho de que con esta Declaración **la problemática de los menores** deja de ser una problemática nada menor que debe resolverse **en el seno familiar** ya que es considerada como un asunto político del más alto nivel, **el fenómeno adquiere su verdadera dimensión.**

En el artículo 20 fracción VI se precisa: "Nos esforzaremos porque se ejecuten programas **encaminados a preparar a los niños** para realizar actividades productivas y para

aprovechar las oportunidades de aprendizaje permanente, por ejemplo, por medio de la capacitación profesional, y permitir a los niños llegar a la vida adulta en un medio cultural y social que les dé apoyo y sea enriquecedor.”

La fracción siguiente agrega: “Nos esforzaremos por mejorar la situación de millones de niños que viven en circunstancias especialmente difíciles...niños que se encuentran en condiciones de desventaja desde el punto de vista social y niños explotados.”

Finalmente, el artículo 25 merece ser mencionado puesto que afirma: “No puede haber tarea más noble que la de dar a todos los niños un futuro mejor.”

2.2.1.5. EL PLAN DE ACCIÓN

Este texto se compone de 36 artículos y un apéndice, en el cual se describen las metas para los niños en el decenio de 1990.

El aspecto laboral se localiza en la segunda parte, en el artículo 23 que indica: “Hay más de 100 millones de niños que trabajan, a menudo realizando tareas difíciles y peligrosas y en contravención de las convenciones internacionales en virtud de las cuales se les debería proteger de la explotación económica y no se debería permitir que realizaran trabajos que interfirieran con su educación y pusieran en peligro su salud e impidieran su pleno desarrollo. Teniendo esto presente, todos los Estados deberían esforzarse por poner fin a esas prácticas de trabajo de los niños y velar por la protección de las condiciones y circunstancias de los niños que trabajan en forma legítima, a fin de dar a esos niños oportunidades adecuadas para criarse y desarrollarse sanamente.”

Según entendemos y como se desprende de este texto, el compromiso que se asume en este Plan de Acción es el siguiente: respeto de la normatividad internacional, lucha contra el trabajo infantil y protección a los niños que trabajan legalmente.

Actualmente, la OIT persigue a través de investigaciones y de programas nacionales, la eliminación del trabajo de los más jóvenes y del trabajo peligroso e insalubre, así como la protección de los menores trabajadores. La abolición del trabajo infantil queda como el objetivo a alcanzar a mediano o largo plazo.

La Organización de las Naciones Unidas, en 1959, con la Declaración de los Derechos del Niño empezó a preocuparse por este tema, sin embargo, este texto no tuvo el impacto deseado por su falta de fuerza obligatoria. En contraposición, la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de 1989, como si tiene el carácter de fuerza de Ley, es decir es obligatoria para los Estados firmantes, constituye la Carta Fundamental de los Derechos Humanos de los Menores, y su ratificación por parte de México, marca un cambio importante en la política nacional respecto a la juventud, pero en la realidad se observa con tristeza este "avance" sólo en el papel, ya que en nuestro país existe todavía mucho trabajo que realizar tanto por parte de las autoridades como de la población en general.

2.3. ANTECEDENTES EN MÉXICO DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL MENOR.

El primer antecedente de protección al trabajo de los menores en nuestro país lo encontramos hasta 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía lo siguiente:

Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el

contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente.

Posteriormente, el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado por Maximiliano de Habsburgo el 10 de Abril de 1865, estableció: "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política".

En el mismo año, el príncipe austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos; estableció en el artículo 4º:

A los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles trabajador, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.

Sin embargo, la protección del menor en la legislación laboral mexicana fue más dinámica entre 1931, fecha en que se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, y 1962 en que se dispone una edad mínima de 14 años para subordinarse a un trabajo, así pues tenemos su evolución de la siguiente forma:

1906. El Programa del Partido Liberal Mexicano contempla en el punto número 24, la prohibición del trabajo de menores de 14 años. San Luis Missouri (Ricardo Flores Magón).

1917. La Constitución Política de México, en el artículo 123 fracciones II y III, considera a los trabajadores menores entre 14 y 16 años. Limita su jornada a seis horas diarias y prohíbe su trabajo en jornadas nocturnas, sus actividades comerciales después de las 10 de la noche y en labores insalubres y peligrosas.

1962. La Constitución Política de México eleva de 12 a 14 años la edad mínima para el trabajo de los menores.

2.4. CREACIÓN DE LAS AUTORIDADES EN LA PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR

Es importante comentar la importancia que revisten las principales autoridades laborales en la protección del menor trabajador, pero ese tema lo tocaremos con mayor profundidad en el capítulo IV de esta investigación, por lo pronto señalaremos los antecedentes tanto en el mundo como a nivel nacional de como las necesidades de protección de los trabajadores en general vinieron a dar pauta para la creación de lo que ahora conocemos como la Autoridad más importante para conocer este tipo de problemática, como lo es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y una Dirección encargada de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y la más importante para vigilar y proteger al menor trabajador y es la Dirección General de Inspección del Trabajo.

2.4.1. ANTECEDENTES NACIONALES DE LA CREACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La necesidad de intervenir en los conflictos obrero-patronales, para vigilar en el orden administrativo que los obreros no siguieran siendo víctimas de explotación humana, originó la expedición de la Ley de 13 de diciembre de 1911, que crea por primera vez en nuestro país el Departamento del Trabajo.³⁴

Las atribuciones del Departamento del Trabajo se especifican en los artículos 2º y 3º de la mencionada ley de 1911:

“Artículo 2º. El Departamento del Trabajo estará encargado:

³⁴Cfr. VALADEZ, José C. *Imaginación y Realidad de Francisco I. Madero*. México. 1963. Tomo II. p. 224.

I.- De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en la República.

II.- Servir de intermediario en todos los contratos entre braseros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.

III.- Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueren contratados.

IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

"Artículo 3°. Los datos e informaciones relacionados con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una obligación consagrada a este objeto, la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresas, negociaciones, cámaras de comercio, agricultura e industria, autoridades, etc., así como entre los centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeros.

Esta es la primera ley que determina la intervención de las autoridades públicas en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Hasta que el 31 de diciembre de 1940, por reforma de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado se originó la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.4.2. ANTECEDENTES EN EL MUNDO DE LA CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

La industrialización y el creciente empleo de la técnica en los procesos productivos a partir de la Revolución Industrial, trajo consigo un sin número de accidentes y enfermedades profesionales a las que no se habían visto expuestos los trabajadores y de

conflictos entre el capital y el trabajo, debido a la falta de una regulación legal de sus relaciones.

Las primeras leyes sobre trabajo fueron consecuencia de las condiciones enunciadas; en primer término se establecieron normas para la protección del trabajo de las mujeres y menores, pero esas disposiciones para ser efectivas requirieron de sistemas de vigilancia para su cumplimiento. En principio la inspección fue facultativa, es decir, quedaba al criterio de las personas designadas a vigilar la observancia de la Ley.

Bajo este esquema de inspección facultativa, el Reglamento de fábricas de Inglaterra en 1802, prevé los primeros servicios de inspección del trabajo, en el cual se dispuso que entre los jueces de paz o los eclesiásticos se designaron dos personas por cada distrito o cinco fábricas, para que, a título honorífico desempeñaran funciones de inspección.

Hasta 1833, también en Inglaterra se implantó la vigilancia oficial, cuyas funciones fueron las de supervisar y dictar las reglas que estimarán necesarias para la aplicación de las leyes y decidir sobre las reclamaciones de los trabajadores con motivo de violaciones a la ley.

Estas autoridades constituyen el antecedente de la Inspección del Trabajo, que actualmente existe en todos los países.

2.4.3 ANTECEDENTES NACIONALES DE LA CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo, no obstante, encontramos algunos indicios que se remontan a la época colonial en las Leyes de Indias y otros poco significativos de mediados del siglo pasado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, primera ley reglamentaria del artículo 123, incluyó en el capítulo VII, denominado "De los inspectores del Trabajo", las funciones de éstos, las cuales se referían a cuidar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene; las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones y a que se observen las normas tendientes a conservar las buenas relaciones entre ambos factores de la producción.

Dentro de la función de vigilancia se establecían expresamente obligaciones para los inspectores respecto a seguridad e higiene, contratación, jornada, salarios, contrato de aprendizaje, pago indemnizaciones, pudiendo autorizar convenios y liquidaciones, talleres familiares, trabajo ferrocarrilero y otros trabajos especiales.

En el ámbito federal, la función de inspección, administrativamente, ha sido desempeñada por el órgano del Ejecutivo Federal que ha sido competente en las funciones que ahora realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Hasta el año de 1970, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 8 de abril de ese año, se creó la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual se organizó con distintos Departamentos encargados de realizar cada uno inspecciones de condiciones de trabajo; de seguridad e higiene; de generadores de vapor y recipientes sujetos a presión y de trabajo de mujeres y menores. Posteriormente, se reestructuró la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y desaparecieron los Departamentos citados para integrar la inspección en un solo cuerpo, esquema que prevalece desde el año de 1983 bajo un enfoque administrativo que procura la modernización, profesionalización y moralización de los servicios, mediante la incorporación de técnicos y profesionistas como Inspectores Federales del Trabajo.

El 3 de febrero de 1993 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma el Reglamento Interior de la Secretaría, el cual no presenta modificaciones para esta Dirección General.

CAPITULO III

LOS MENORES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

3. ASPECTOS JURÍDICOS

“La reglamentación del trabajo infantil tiene como objetivo fundamental su protección, evitar su explotación, y salvaguardar sus derechos mínimos laborales compatibles con su condición. Es norma que resuelve, que protege, con fundamento en acontecimientos registrados, cuidando no fomentar la ocupación de la mano de obra de los menores sino, el de impedirlo en caso necesario; sin embargo no se han previsto condiciones futuras porque tampoco se han imaginado panoramas, que es indispensable hacer paralelamente al avance científico y tecnológico que prolifera mundialmente en cualquier área. No se perciben panoramas futuros que descubran hipótesis sobre problemas en el mundo del trabajo que permitan evitar, en lo posible, la improvisación de normas, para resolver problemas, sistema que con frecuencia produce discrepancias y resultados inesperados y distintos a los deseados”.³⁵

En nuestro tiempo existen diversos fenómenos por los cuales los niños se ven obligados a trabajar, como son factores de orden social, económico(que a nuestro criterio es el que se presenta con mayor frecuencia), desintegración familiar, explosión demográfica, entre otros muchos. En los países subdesarrollados como el nuestro el

³⁵ KURCZYN, Patricia. “Consideraciones sobre los trabajadores menores en el futuro”. Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva Serie. 1995. año XXVIII. número 83. México. p. 695 y 696.

Estado es incompetente para resolver estos problemas de raíz, razón por la cual, la única solución aparente que el Estado propone como paliativo es legislar respecto a este problema y aquí el legislador debe tomar en cuenta el espíritu del derecho laboral, cuya finalidad es nivelar la debilidad económica y social de los trabajadores frente a los empleadores; de ahí que se le conceptúa al Derecho Laboral como tutelar.

Un fundamento muy importante para la protección legal del menor trabajador lo señala Mendelievich, el cual señala al respecto que, por regla general, las actividades irreflexiones, precarias y poco interesantes impiden una verdadera capacitación o al menos la obstaculiza, y con ello limita las oportunidades para escalar otros niveles. La ejecución de ciertas tareas por organismos en pleno crecimiento físico, a lo que se le agrega la deficiencia alimentaria, implica riesgos (deformaciones corporales, enfermedades crónicas y hasta perjuicios en el sistema nervioso central). Psíquicamente también puede haber repercusiones por la pseudomadurez prematura que, combinada con otros sentimientos y la baja instrucción, pueden alterar su comportamiento social.

3.1 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

“La historia y la naturaleza de nuestro derecho del trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que den a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos”.³⁶

Así tenemos que en nuestro país diversos tratadistas le atribuyen al derecho del trabajo variados caracteres y entre los más distintivos están los siguientes:

³⁶DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 86.

I. Es un derecho protector de la clase trabajadora. Esta es una característica que la mayoría de los autores le atribuyen a la materia y consiste en que el conjunto de leyes laborales tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte débil en la relación obrero-patronal; así también busca conseguir el equilibrio y la justicia social en dichas relaciones. Esto se desprende del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, que al letra indica: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

En este artículo se toca un aspecto importante dentro de nuestro tema, que es la justicia social, la cual se entiende dentro de los términos del ordenamiento laboral, que busca el beneficio del trabajador tanto económica como moralmente, ya que al prestar su fuerza de trabajo y que exista un equilibrio con la clase patronal en todos los aspectos hay una dignificación como ser humano por parte del trabajador.

Esto se hace válido a la luz del artículo 3 de la citada Ley que indica: "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".

Aquí vemos con claridad que la Constitución de 1917 es proteccionista de la clase trabajadora y el Estado tiene el compromiso de proteger a ésta, con programas y lineamientos que sean verdaderamente efectivos para ayudar y proteger al trabajador, ya que éste es débil en su capacidad económica, social y cultural; y éste compromiso dista mucho de cumplirlo el Estado ya que en la actualidad no se encuentra garantizado que su desempeño laboral lo dignifique, ya que la remuneración por prestar su fuerza de trabajo es irrisoria.

Por su parte, Mario de la Cueva objeta que el derecho del trabajo sea protector de la clase trabajadora; señala que si bien en un principio esa fue su función, la protección ya no es necesaria "No requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual, con el capital y aún para luchar con el Estado protector de la burguesía...

"La idea de protección a la clase trabajadora por el Estado de la burguesía lesiona la dignidad del trabajo, porque no es ni debe ser tratado como un niño al que debe proteger su tutor, sin como conjunto de seres humanos que debe imponer todo lo que fluye del artículo 123 y de la idea de justicia social".³⁷

En este sentido discrepamos de la opinión del maestro Mario de la Cueva, porque como ya lo vimos anteriormente la Ley es muy clara al respecto y es totalmente protectora de la clase trabajadora, y atinadamente menciona que los trabajadores debe ser tratados como un conjunto de seres humanos que deben conocer sus derechos y hacerlos respetar, pero aquí es donde entra el Estado proteccionista para vigilar el cumplimiento del ordenamiento legal.

II.- La constante expansión del derecho del trabajo. Este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en constante expansión o crecimiento y que deforma ininterrumpida va ampliando cada vez más su ámbito de aplicación, es decir, como una tendencia a regular cada vez mas relaciones.

A esta rama del derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas, bajo el título de "Trabajos Especiales", nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores, músicos y, a partir de 1980, los trabajadores universitarios, entre otros. ³⁸

³⁷DE LA CUEVA, Mario. Op.cit. p. 104.

³⁸. Cfr., DAVALOS, José. Op. cit. p. 16.

III.- El derecho del trabajo es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores "Significa que el ordenamiento laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados - a través de la contratación individual y colectiva- , más que nunca reducidos o negados...

" Y se les ha denominado "sociales", porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora".⁷ De aquí se desprende que los derechos del trabajador son irrenunciables y lo que se pretenda pactar por abajo de la norma laboral será nulo; esto se fundamenta en la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y los artículos 5, 56 y 69 de la Ley Federal Del Trabajo, que nos indican:

Artículo 123 fracción XXVII de la Constitución: " Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

...n) 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".

Artículo 5 " Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...II Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V Un salario inferior al mínimo; VI Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje: XIII Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo...

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

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 establecerse diferencias por motivo de raza,

nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

Artículo 69 “ Por cada seis idas de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

IV.- Es un derecho irrenunciable. Este carácter reviste una especial importancia, ya que no es susceptible de renunciarse, a diferencia de la concepción tradicional que señala que todo derecho, es susceptible de renunciarse.

Una de las grandes injusticias y problemas de los países subdesarrollados es enfrentar la contingencia de proveer una condición digna a la mayoría de su población.

El subempleo y la marginación son factores determinantes para el menoscabo en el nivel de vida de sus jóvenes entre ellos el sector de la niñez es el más golpeado, la subsistencia del núcleo familiar depende en medidas extremas de que todos los integrantes de la familia contribuyan con un ingreso económico para la subsistencia, y mas aun roto el vínculo familiar los infantes se convirtieran en niños de la calle, es entonces que los niños como grupo muy vulnerable por sus condiciones de edad y falta de preparación en un oficio se les impongan condiciones precarias y de constante abuso.

3.2. NORMAS DE TRABAJO PARA LOS MENORES.

Las normas se encuentran en leyes generales, leyes especiales, Convenios internacionales ratificados conforme a derecho; en reglamentos administrativos, reglamentos interiores de trabajo y resoluciones de autoridades administrativas y judiciales.

3.2.1. LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de México fija las condiciones generales de trabajo de los menores en el artículo 123, apartado "A" fracciones II, III, IV, XI y es importante señalar lo que mencionan al respecto:

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

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:

F: II La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Queda prohibidas: las labores insalubres o peligrosas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

F: III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Los mayores de esta edad y de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

F: IV. Por cada seis días de trabajo deben disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

1. Cuando las circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonarán como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado parar 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;

“La protección legal sobre el trabajo infantiles aceptable pero para su eficiencia es indispensable una estricta inspección, ya que un buen sistema deja de serlo sino se instrumentan los controles propios y ese control resulta más sencillo en el desempeño del trabajo formal en que a través de la inspección los empleadores son obligados a cumplir con sus obligaciones o de lo contrario pueden ser sancionados en los términos legales, situación ésta que no se da en el trabajo informal en que intervienen otros tantos factores que dificultan no sólo su control si no hasta la información para contar con los elementos que permitan plantear soluciones.³⁹

Como podemos observar la Constitución es muy clara al respecto en cuanto a protección del menor trabajador se refiere, pero esto no quiere decir que sea perfectible, para lograr una mayor eficacia en cuanto a su aplicación y vemos que al niño trabajador lo trata de una forma especial, si, pero una deficiente inspección del trabajo demerita lo que contempla la Ley al respecto, aquí debemos tomar en cuenta diversos factores para que sea más ágil la aplicación de la misma.

3.2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con una mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores y comprenden los artículos 173 a 180 Ley Federal del Trabajo.

Los menores con edad para trabajar que presten sus servicios a un patrón, se encuentran comprendidos en la definición que de trabajador establece el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que dice que trabajador es un persona física o moral un

³⁹KURCZYN, Patricia. Op. Cit. p. 701.

trabajo o persona subordinado, y también a estos menores le asisten todos los derechos y beneficios que se deriven de la relación o contrato individual de trabajo, del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley, en su caso, y de la Ley Federal del Trabajo, en todo lo que pudiera beneficiarlo, mejorarlo y protegerlo.

Para nuestra legislación laboral vigente es a partir de los dieciséis años cumplidos, e inclusive a los catorce años de edad, que se puede trabajar legalmente, cumpliendo determinadas prevenciones que señala el Código de Trabajo, como son permisos de los padres, tutores o juntas de Conciliación y Arbitraje, acreditando que el trabajo del menor es compatible con sus estudios y certificado médico en el que conste el estado de salud del menor.

Así pues es importante analizar cada uno de los artículos que contempla la Ley Federal del Trabajo al respecto del menor trabajador.

Art. 173.- Aquí es importante señalar el trabajo que desempeña la Inspección del Trabajo ya que es la encargada de vigilar y hacer que se cumplan las disposiciones de carácter laboral y educativa para los menores y de forma especial debe vigilar el cumplimiento de los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dicen:

Art. 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 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.

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

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

Art 174.- señala la importancia de los menores trabajadores obtengan un certificado médico que acredite sus actitudes para el trabajo que va a desempeñar, además periódicamente deberá someterse a los exámenes médicos que ordene la inspección de trabajo. El patrón no podrá utilizar los servicios del menor trabajador sin el requisito del certificado médico.

El certificado solicitado podrá ser expedido por cualquier médico . Este artículo aplica para los mayores de catorce y menores de dieciséis años .

Art. 175.- Estos lugares que especifica la ley son considerados por nuestros legisladores como inadecuados para el pleno desarrollo del niño trabajador, sin embargo esta preocupación sólo queda en la Ley, ya que miles de niños están expuestos a este tipo de lugares para poder subsistir él y su familia.

Art. 176.- Nos describe que podemos entender por labores peligrosas insalubres y menciona que son aquellas que por 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 utilizan , son capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Art.177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrán 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.

Art. 178.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento, más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los

días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Art 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos.

Art.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 soliciten.

La Ley Federal del Trabajo limita el trabajo de los menores de acuerdo con las disposiciones constitucionales y determina su capacidad jurídica y su capacidad física en normas especiales de protección: jornada, descansos, vacaciones, certificados médicos de salud, registro de inspección especial, distribución del trabajo para coordinar su programa escolar, capacitación profesional.

Por lo antes expuesto, si un trabajador menor o niño se le exige más allá de los máximos legales, podrá rescindir su relación de trabajo con la responsabilidad imputable al patrón o bien cuando sea víctima de un despido injustificado, podrá acudir a las juntas de Conciliación y Arbitraje y demandar bien sea la reinstalación a la indemnización, según le convenga.

En cuanto a sanciones se refiere el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, dentro del título sanciones, dispone: "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 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992".

Estas sanciones son el resultado de las visitas periódicas que practican los inspectores de trabajo y es a través de las actas que levantan; sin embargo el panorama en este sentido no es muy halagador ya que distan mucho que esta medida protectora de los derechos del menor trabajador se lleve a cabo eficazmente, ya que muchas veces los inspectores proceden de acuerdo a intereses personales y no hacen valer verdaderamente su labor y lo más importante no respetan los derechos del niño trabajador; y a consecuencia de esto los patrones no respetan las normas laborales aplicables al menor trabajador.

"La legislación del trabajo en México, a partir de 1931 se ha reformado para ampliar cada vez más la protección infantil más no lo suficiente en virtud de que la situación de precariedad económica resulta una limitante, por ejemplo, para elevar la edad mínima de acuerdo con las recomendaciones de la OTI, entre las que se estima conveniente prohibir el trabajo de los menores entre los 14 y 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, que no sólo es razonable, sino también deseable que puede convertirse en obstáculo para que los menores obtengan ingresos, lo que les podría llevar a optar por o cumplir con la ley ante las urgencias de sus necesidades y, por que no decirlo, por la misma atracción por el dinero con el riesgo de dejar el trabajo formal para ingresar a las filas de los subempleados a del mercado informal, y en el, peor de los casos, en buscar ingresos por otras vías"⁴⁰

⁴⁰KURCZYN, Patricia.Op. Cit p. 699-700.

Una posibilidad de que mejoren las condiciones de los menores trabajadores es la que el legislador tenga mayores herramientas que el mismo Estado le proporcione para que pueda ofrecerle al niño trabajador mejores condiciones de vida.

3.3 LA REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES.

3.3.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT).

El origen de la OIT, se encuentra en los tratados que pusieron fin a la Primera Guerra Mundial.⁴¹

Durante el curso del conflicto bélico citado, organizaciones obreras de diferentes países pugnaron por conseguir que la inminente Conferencia de Paz abordara la cuestión relativa a la protección de los trabajadores.

Así fue como en 1917 en una conferencia en Berna, Suiza, cuando se demandó que el Tratado de Paz reconociera a la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, como el órgano de aplicación y desarrollo de la legislación internacional del trabajo, y que la futura oficina Internacional del Trabajo tuviera entre sus funciones, las de investigación, compilación de estadísticas, control de la aplicación de los convenios internacionales. Surgió así la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, integrada por quince miembros, a cuyo inicio de labores hubo consenso que, para asegurar que los trabajos resultarían provechosos, era indispensable sentar tres premisas fundamentales:

1a. Se debía establecer un cuadro institucional permanente para una reglamentación para una reglamentación internacional del trabajo;

⁴¹SEARA VAZQUEZ, Modesto, Tratado general de la Organización Internacional, México, Fondo de Cultura Económica, 1974. p. 481.

2a. Era indispensable consagrar el principio de la tripartición (colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales), y

3a. El mecanismo que se instaurase, permitiría la adopción de convenios internacionales obligatorios.

El documento que finalmente generó pasó a ser la parte XIII del Tratado de Versalles, creadora de la Organización Internacional del Trabajo, y la mayoría de sus disposiciones se incorporó a la Constitución de la OIT.⁴²

México pertenece a la Organización del Trabajo desde el año de 1931; de los Convenios adoptados por la OIT, se ha adherido a alrededor de sesenta y cinco. Por el hecho de pertenecer a la Organización y haber suscrito los instrumentos mencionados está sujeto a la obligación que establece el artículo 19, párrafo 5º, inciso d) de la Constitución de la OIT, consistente en adoptar medidas para hacer efectivas las disposiciones del Convenio, es decir, las contenidas en los que ha ratificado. En resumen, los convenios a que se ha adherido nuestro país son indiscutiblemente derecho vigente en la república y de la máxima jerarquía; razón por la cual es de suma importancia saber el origen de esta Organización tan importante en cuanto a convenios se refiere.

3.3.2. CONVENIOS SOBRE MENORES ADOPTADOS POR LA OIT

“La prisa por crear instrumentos protectores de los niños provino, sin duda de la situación en que éstos laboraban, es decir, en condiciones infrahumanas y sujetos a esfuerzos incompatibles con sus capacidades físicas y su sano crecimiento”⁴³

⁴²BARROSO FIGUEROA, José. “Las normas internacionales del trabajo protectoras de menores”. Revista del menor y la familia, México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), 1982, año 2, vol. 2 p.p. 37-38.

⁴³IBÍDEM. p.40.

Además las normas que regulan el derecho del trabajo del menor, deben tender a facilitar su educación, su desarrollo físico, su salud y lo más importante, respetar sus derechos que tienen, que son derechos inherentes a su naturaleza de niños, como lo es el jugar, convivir con su familia, con sus amigos, esto es importante, ya que de esto dependerá el sano crecimiento del niño trabajador.

Los convenios adoptados por la OIT en relación al trabajo de menores, se pueden agrupar en los siguientes cuatro rubros:

A.- EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO.

1. Convenio número 5, sobre la edad mínima (industria), 1919;
2. Convenio número 7, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920;
3. Convenio número 10, sobre la edad mínima (agricultura), 1921;
4. Convenio número 15, sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921;
5. Convenio número 33, sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932;
6. Convenio número 58, sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936;
7. Convenio número 59, sobre la edad mínima (industrial), 1937;
8. Convenio número 60, sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937;
9. Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959;
10. Convenio número 123, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;
11. Recomendación número 124, sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965;
12. Convenio número 138, sobre la edad mínima, 1973; y
13. Recomendación número 146, sobre la edad mínima, 1973.

Todos los convenios relativos a la edad mínima de admisión al trabajo prevén los casos en los cuales, excepcionalmente, se permite la incorporación prematura al trabajo.

Como se puede observar, en las últimas décadas la OIT ha optado por regular el acceso al trabajo de los pequeños. El proteger a los niños en este sentido tiene vital importancia ya que es una manera que el niño alcance sus objetivos construyendo su futuro bajo la debida protección del Estado, que a nuestra consideración debería ser más eficaz; ya que debido a la situación económica tan difícil que vivimos en nuestro tiempo, ya no es posible que con la necesidad y el estomago vacío, el niño piense en estudiar o en jugar, aquí las circunstancias lo lanzan a la calle a bolear zapatos, a vender chicles, a limpiar parabrisas o simplemente a pedir limosna incorporándose abruptamente a las duras faenas laborales. Es una verdad innegable que el trabajo dignifica y ayuda a forjar el carácter de quien lo realiza; sin embargo aquí es importante aclarar que cuando se trabaja en el despertar de la vida, por lo general trae efectos contraproducentes, ya que debilita cuerpos y quebranta espíritus.

El trabajo a destiempo y la explotación que hacen los patrones hacia los menores trabajadores es algo que hay que erradicar definitivamente, ya que denigra totalmente la dignidad del niño y lo priva de sus derechos más elementales. Aquí es necesario que para poder ayudar verdaderamente al menor trabajador confluyan las voluntades de quienes deseen colaborar en la magna tarea de lograr que los niños que se ven obligados a trabajar, renunciando a las actividades propias de su edad, lo hagan en una ocupación decorosa y en condiciones dignas de vida.

B) EXÁMENES MEDICOS A MENORES PARA SU ADMISIÓN Y PERMANENCIA EN EL TRABAJO.

Los convenios relativos a exámenes médicos a menores son:

1. Convenio número 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921;
2. Convenio número 77, sobre el examen médico de los menores (industria), 1946;

3. Convenio número 78, sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946;

4. Recomendación número 79, sobre el examen médico de aptitudes para el empleo de los menores, 1946; y

“Para muchos destinatarios de los instrumentos enumerados, los que revisten mayor trascendencia son los convenios números 77 y 78, que establecen como edad mínima para acceso al trabajo, la de dieciocho años, excepto que un minucioso examen médico acredite la aptitud del menor para desempeñar la labor en la que se le empleará.

Si se da ocupación a un menor de dieciocho años, su aptitud para continuar en el empleo debe ser objeto de inspección médica, hasta en tanto alcance dicha edad; los intervalos a los que los exámenes deben ser practicados, son materia de prescripciones específicas.

Para ciertas categorías de trabajos especialmente riesgos, la práctica de los exámenes médicos de aptitud se prolonga hasta los veintiún años”.⁴⁴

En relación a la Recomendación número 79, en nuestro país no es ratificable. México sólo se ha adherido a los convenios números 16 y 124.

El hecho de que México sólo tenga dos Convenios rectificadas en este rubro nos hace pensar que no quiere comprometerse plenamente ante la comunidad internacional, sin embargo lo contenido en nuestra legislación concuerda con los convenios, situación que analizaremos más adelante. Aquí volvemos al espíritu que motivan este tipo de convenios, el cual es el regular que los menores trabajadores tengan un adecuado desarrollo físico y de salud; aquí el Estado juega un papel muy importante, ya que es el responsable de hacer valer esta premisa, a través de una verdadera Inspección de trabajo

⁴⁴ De este grupo de convenios, relativos al examen médico, México ha adoptado los siguientes: Convenio 16. Diario Oficial de 23 de Abril de 1938, y Convenio 124. Diario Oficial de 20 de Enero de 1968.

que ordene y vigile que se lleven a cabo exámenes médicos periódicos en los centros de trabajo a fin de constatar que los menores se encuentran en condiciones para seguir desempeñando su trabajo adecuadamente.

C) TRABAJO NOCTURNO DE MENORES.

Respecto a este rubro se han celebrado los siguientes convenios:

1. Convenio número 6, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919;
2. Convenio número 79, sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajadores no industriales), 1946;
3. Recomendación número 80, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 y;
4. Convenio número 90, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.⁴⁵
5. Convenio número 124, sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965.⁴⁶

En 1919 que fue el año en que inició sus labores la OIT, se ocupó del trabajo de los menores y en ese mismo año adoptó el Convenio número 6, que proscribió el empleo de menores de 18 años en el trabajo nocturno industrial, precisando que noche significa un período de 11 horas consecutivas, México ratificó este convenio. (ampliado a 12 en 1948 por el Convenio número 90, revisor del número 6).

⁴⁵De este grupo de Convenios, relativos al trabajo nocturno, México ha ratificado únicamente el Convenio 90. Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1955.

⁴⁶BARROSO FIGUEROA, José. Op. Cit. p. 36.

D) DESARROLLO FÍSICO DE MENORES.

Recomendación número 4, la cual ofrece a los menores protección contra la intoxicación plúmbica prohibiendo el empleo de los que no han cumplido 18 años, en los trabajos que el propio instrumento enumera; ello, con el fin de permitir que los niños se desarrollen físicamente. Esta Recomendación no es susceptible de ratificación por nuestro país.

Como observamos, la OIT propugna por darle las herramientas necesarias al niño trabajador para que las autoridades estatales tengan conciencia y se adhieran a éstos convenios, coordinando su cuidado y funciones en favor de ellos.

3.4 INFANCIA Y TRABAJO

El tema del trabajo infantil es muy controvertido, porque su problemática incluye factores de naturaleza tan diversa que es difícil que afloran con nitidez, cuando se pretende enfocarlo para su estudio.

Cada sociedad tiene un marco valorativo para definir su propia normatividad y establecer los roles sociales, mediante los cuales adquieren verdadera importancia fenómenos tales como el valor que se le da a la familia y a la división sexual del trabajo, por ejemplo, y que estos fenómenos no tienen el mismo valor o importancia de una sociedad a otra, pero es importante señalar que si bien en sociedad aprendemos diversos comportamientos que adopta el entorno social en el que nos educamos y vivimos, es de vital trascendencia marcar que el ser niño o estar en el estado de la infancia, es inherente a nuestra naturaleza como seres humanos, y que la sociedad en la que vivimos no nos enseña esto, mas bien nos arroja a abandonar este estado que nos regala la vida,

lanzándonos prematuramente a las calles a ganarnos la subsistencia propia y aún más la de nuestros seres queridos.

La sociedad, sin embargo, es la que determina la temporalidad y el contenido de la infancia. Por medio de las instituciones sociales los miembros del grupo interiorizan los valores para desempeñar los distintos papeles que posibilitan la reproducción social.

Pero las instituciones tienen un carácter social e histórico; no valen, por tanto, para toda sociedad, ni en todo recorte temporal. La socialización, que en la sociedad moderna se efectúa en los ámbitos familiar y escolar, no se da de igual manera en otros entornos sociales. Las sociedades ágrafas, por ejemplo, no requieren de la institución escolar para transmitir a los niños las habilidades que les exige la vida adulta. Desde pequeños aprenden en el ámbito familiar o comunitario los instrumentos mediante los cuales llevan a cabo su vida útil en la comunidad.⁴⁷

En el antiguo régimen, el niño prácticamente entraba al mundo adulto desde la más tierna infancia. El llamado sentimiento de la infancia es una idea moderna que nace cuando la familia se escinde del espacio público. Es sólo a partir de que ésta se transforma en ámbito privado cuando realmente se valoriza al niño, haciéndolo motivo de un estatuto especial, distinto del que corresponde al mundo adulto.⁴⁸

El estado de infancia, es pues, una construcción jurídica y social, creada para su protección, ya que se relaciona directamente el trabajo infantil con posibles daños al desarrollo físico y emocional del niño, es pertinente manifestar, que el fenómeno del trabajo infantil no es un problema exclusivo de una sociedad capitalista, pero si es creado

⁴⁷HERSKOVITS, M. El hombre y su obra, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

⁴⁸PHILIPPE, Aries. El niño y la vida familiar en el antiguo régimen, Taurus, Madrid.

por ella misma, ya que el trabajo es un simple instrumento de valorización monetaria, y en tanto consumista.

La organización Internacional del Trabajo, con referencia al efecto positivo o negativo que ejerce en el niño el trabajo a temprana edad señala que se da el efecto positivo cuando el menor participa del proceso de socialización y aprende destrezas o habilidades que le servirán para su vida adulta, en cambio, si el trabajo obstruye y deteriora su desarrollo, adquiere un carácter negativo, ya que al privarlo de su adiestramiento escolar limita sus posibilidades futuras de competir en el mercado laboral. Este proceso es el ejemplo más claro de reproducción de la pobreza.

Debe distinguirse el trabajo infantil que realmente forma parte de un proceso de socialización o aprendizaje, del que aparenta cumplir este papel pero que, en verdad, es una forma disimulada de explotación tal como se presenta en muchas empresas y talleres capitalista.⁴⁹

El trabajo infantil, sin embargo, reviste también un problema ético, que cuestiona profundamente a la sociedad que lo crea, pues este se da cuando el niño se encuentra en la etapa de construcción de la personalidad. De acuerdo con Piaget, el niño posee una naturaleza psicológica y otra mental, y su desarrollo presenta una doble estructura: una individual o cognoscitiva, interna al individuo, y otra de carácter social, afectiva y orientada al exterior. La evolución de estas estructuras da lugar a estadios diferenciables que se expresan en conductas específicas, las cuales derivan de la interacción de las necesidades del niño y el ambiente físico y social.

⁴⁹ RODGERS, G. y STADING, G. Trabajo Infantil, pobreza y subdesarrollo, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983.

CAPITULO IV

DE LA CREACIÓN DE LA PROCURADURÍA

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL MENOR TRABAJADOR

El niño importa porque es niño, y su desarrollo y su bienestar son sus derechos inherentes y el cumplimiento de ellos corresponde a los adultos. Lo que el niño sea dependerá de lo que se le ofrezca, independientemente de las cualidades individuales de cada uno de ellos.

Los infantes se ven obligados a trabajar como ya los vimos con anterioridad, por diversas causas, entre otras, de carácter económicas, sociales, políticas, pero principalmente a nuestro muy particular punto de vista de observar la problemática, por desintegración familiar, explosión demográfica, y principalmente, desórdenes económicos.

Es un caso común asociar el trabajo infantil, lo mismo que el de la mujer, con la crisis económica tanto de los países desarrollos como los que no lo son tanto o están menos adelantados. Como ya se había mencionado en el presente capítulo, es muy común observar que cuando los adultos pierden sus fuentes de ingreso o se subemplean, disminuye el ingreso familiar, lo cual se traduce en un incremento del trabajo infantil. Esto ocurre también cuando descende la oferta de empleo y hay tendencia a ocupar gente calificada. La familia sólo tiene la opción del trabajo infantil, la cual tiene cabida únicamente en el sector informal caracterizado por bajos salarios e inestabilidad.

La fuerte tendencia a la concentración poblacional y económica, sobre todo de las actividades informales; la insatisfacción de las necesidades colectivas de salud, educación, servicios urbanos, de quienes más lo requieren, y la necesidad de las empresas de abatir los costos de producción para compensar los efectos de la crisis, pueden generar una demanda de mano de obra infantil que se complementa con la oferta que surge cuando las familias se ven obligadas a empujar a sus hijos menores al trabajo. Esa demanda además trae como consecuencia la reducción del salario de los adultos, es por eso que, como comentábamos en líneas anteriores, que esto se traduce a un círculo vicioso del que es muy difícil que salgamos, mientras existan los malos gobernantes, y que nosotros como sociedad sigamos en la pasividad en la que nos encontramos.

La crisis generó nuevas situaciones sociológicas y agudizó las existentes. Por ejemplo, las medidas de austeridad de los ochenta afectaron considerablemente la calidad de vida de muchas familias, sobre todo entre los grupos más pobres. Fenómenos como la caída del empleo y los ingresos, junto con el proceso inflacionario, sacaron del hogar a mujeres y niños para colocarlos en el mercado laboral. Pero ello no responde a una elección con efectos positivos en el proceso de movilidad social, sino que es la única opción para resolver el problema inmediato del empobrecimiento extremo. Es por tanto un claro mecanismo de reproducción de la pobreza, que tiene consecuencias en el desarrollo físico, moral, educativo y emocional del niño. Este, al trabajar asume repentinamente funciones adultas, con lo que interrumpe la propia niñez. Entra en lo que Mendelievich llama la adultización anticipada.⁵⁰

El trabajo de los niños presiona los salarios de los adultos a la baja, con lo cual se deterioran las condiciones de vida en los hogares y se repiten los factores generadores de

⁵⁰ MENDELIEVICH, Elias. El trabajo de los niños, OIT, Lausana, 1980.p. 45

la pobreza: falta de oportunidades educativas que posibiliten la movilidad social, desnutrición, problemas de salud, etc.

Por otro lado, una política legislativa insuficiente y, sobre todo, la ausencia o la ineficiencia de una inspección que asegure el cumplimiento eficaz de las normas, permiten que las clases desprotegidas encuentren una solución provisional a sus dificultades económicas por medio del trabajo infantil.

Como podemos observar el móvil más poderoso para ingresar en la vida activa laboral del niño es la necesidad de aliviar en lo posible la miseria en que vive y contribuir así a satisfacer sus necesidades esenciales. Hasta la más modesta remuneración, en dinero o en especie, será apreciada en el hora paupérrimo al que suele pertenecer la mayoría de estos niños trabajadores.

Una de las razones preocupantes que también lanzan al niño a la calle a buscar trabajo y que nos llamo poderosamente la atención, es el deber moral, inculcado, en la mayoría de las veces por el padre de familia, a que solidariamente tiene que apoyar al núcleo familiar al que pertenece para compensar en lo posible la carga económica que él mismo representa, claro está, sin importar dejar la escuela a causa de esto, y lo más grave que en un país en vías de desarrollo como el nuestro esto es un acontecimiento normal, independientemente del grado relativo de pobreza en que se encuentre la familia a la que pertenece, haciendo ver que el trabajo infantil ya no es considerado como un problema en sí, sino como una actividad normal, y es grave que la gente que vive alrededor de un niño trabajador lo manifieste así, ya que no es tan grave que el niño en sí trabaje, sino que por este motivo tenga que abandonar sus estudios, incapacitándolo para un futuro en cual no tenga mejores perspectivas de desarrollo y por ende mejor nivel de vida en todos los aspectos.

Otra razón directa de la ocupación de los niños es la situación en el hogar: puede haber tensiones e incertidumbre, aumentadas por la miseria; el padre puede haber

abandonado la casa; es posible que la madre sea soltera; el padre o la madre o ambos puedan estar enfermos, ser inválidos o haber fallecido. Sin embargo, es importante señalar que el argumento de que los niños tienen más necesidad de trabajar en caso de desaparición del sostén económico de la familia a la cual pertenece, no siempre es válido, pues sabido que, en general, el propio padre o jefe de la familia es quien se encarga de lanzar a sus propios hijos a la calle a trabajar.

También podemos observar que uno de los móviles del niño para trabajar es la migración.

“La heterogeneidad de la población, importante rasgo de la sociedad mexicana, se explica por el intenso flujo migratorio del campo a las ciudades, que ha cambiado la fisonomía de las zonas urbanas del país y su composición social y cultural. Tan sólo para la Ciudad de México, la mayor parte de su crecimiento no se debe a las razones calificadas de naturales, sino a razones sociales, o sea al fenómeno migratorio”.⁵¹

En este sentido la migración está ligada a la pobreza, y esta a su vez que como ya lo vimos con anterioridad al desempleo y a la necesidad de que los niños sean lanzados a la calle a buscar el sustento diario para él y para su familia. El migrante, la mayoría de las veces sale de su lugar de origen empujado por las condiciones económicas precarias y de marginación que viven en sus hogares, y salen en busca de mejor oportunidades de subsistencia y de mejores expectativas de vida que las tienen originalmente en sus lugares de donde vienen.

“En general, los migrantes tienden a apearse a las tradiciones y costumbres adquiridas en sus lugares de origen. Es frecuente observar que los provenientes del mismo sitio se agrupan en lugares determinados. Además sus escasos niveles de escolaridad hacen que la racionalidad sea un elemento más bien ajeno a sus decisiones. Es muy

⁵¹ BENSUSAN, Graciela. “México”, en Elías Mendelievich (comp.). El trabajo de los niños. OIT, Ginebra, Lousana, Suiza, 1980. 1era. edición, pag. 105.

probable que los hijos tiendan a incorporarse a formas más modernas y racionales de vida, aunque vivan igualmente en "ciudades perdidas" (barrios de tugurios) y en condiciones de marginalidad. El contacto más intenso con los valores urbanos puede tener ese efecto".⁵²

De acuerdo con los Resultados Definitivos del Censo de Población y Vivienda 1995 de los Estados Unidos Mexicanos, publicados en el Boletín Informativo por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática el 15 de Diciembre de 1996, el lugar de nacimiento, del total de población residente en el país, el 19% nació en otra entidad diferente a la de su residencia actual.

La información del Censo también permite observar el impacto que tiene el crecimiento social, inmigración menos emigración, en la dinámica demográfica de toda la República Mexicana.

De esto se puede desprender que el número de pobladores crece con la afluencia de nuevos migrantes llegados de otros lugares distintos a los de su origen, y como ya lo mencionamos con anterioridad, llegan en búsqueda de mejores oportunidades socioeconómicas que las que imperan de donde salen, y de esto se desprende que la tasa de desempleo aumente, ya que las ciudades no están preparadas para absorber esta fuerza de trabajo, lo que provocando que la única alternativa de sobrevivencia es la del empleo informal como comerciantes, lustradores de zapatos, cuidar automóviles, los que carecen de todo tipo de protección por parte del Estado, y lo que es peor la mayoría de estos padres por las condiciones precarias en que viven lanzan a sus hijos a la calle también sin ningún tipo de protección a subemplearse igualmente que ellos.

Con lo que podemos concluir como ya lo señalamos con anterioridad, si bien la causa fundamental de todo el trabajo infantil es evidentemente la miseria, en general está combinada con uno o varios de los motivos que acabamos de mencionar.

⁵². BENSUSAN Graciela, Op. Cit. p. 107.

4.1 CONSECUENCIAS DEL TRABAJO INFANTIL

Obviamente, el trabajo infantil tiene consecuencias, en primer lugar, para los niños que trabajan. Si bien es cierto que algunas actividades pueden representar para los niños un proceso de socialización o formación y, como tal, tienen consecuencias positivas, sin embargo, la casi totalidad de los trabajos, sino es que la mayoría realizados por los niños en razón de una necesidad tienen, al contrario, efectos negativos.

Estos efectos se revelan en diferentes aspectos, en primer lugar, a nivel del deterioro de la salud, de su integridad física y el desarrollo físico del menor trabajador, cabe recordar aquí los altos riesgos a los cuales los numerosos niños están expuestos, por ejemplo, los niños de la calle que realizan sus actividades en medio del tráfico y la implacable contaminación, los niños que trabajan en actividades ilegales, tales como la prostitución o distribución de drogas. En éste ejemplo, los riesgos de graves enfermedades, tales como el SIDA en particular, son importantes. Otro ejemplo es de los niños que trabajan en pequeños talleres en los cuales no hay ninguna medida de higiene y seguridad, y que están así expuestos a accidentes y enfermedades.

En segundo lugar, a nivel escolar, es una evidencia que el niño que trabaja no puede asistir a la escuela, o en muchos casos la abandona para poder trabajar, lanzado por una necesidad económica, que es la causa principal que el niño no acuda a la escuela, pero si bien es cierto que existen otras causas, como la educación recibida por sus padres.

El ambiente familiar fomenta todavía más el comportamiento. Entonces, el trabajo infantil se convierte en el principal elemento de una educación deficiente. Como por otra

parte, las labores desempeñadas por los menores no incluyen ninguna capacitación, el niño trabajador tiene, como lo menciona un cartel de la OIT, "un porvenir negado".⁵³

Como lo manifiesta Elías Mendelievich, también existen repercusiones sociales y laborales al mencionar que "Al examinar la situación presente del niño que trabaja es imposible dejar de preguntarse que suerte correrá más tarde en su vida social y laboral. Su posición, evidentemente, variará según su propia idiosincrasia, el tipo de trabajo que ejecute, las circunstancias en que lo realice y las aspiraciones que abrigue. Aunque se sabe que forzosamente tendrá una meta casi siempre muy baja, en algunos casos anhelará llegar a ser patrono o ejecutar tareas más calificadas que las actuales. No obstante, puede decirse, como regla general, que ejercer desde la tierna infancia una ocupación irreflexiva, precaria y poco interesante impide lograr una verdadera capacitación o, por lo menos obstaculiza poderosamente su adquisición. Esta desventaja inicial, sumada a la escasa inclinación por el estudio que da la falta de madurez, incide de manera determinante en las posibilidades de conseguir algún día mejor empleo, mayor remuneración y una verdadera promoción social. Es muy probable, pues, que quien ha trabajado desde su tierna infancia pase toda su vida en el escalón más bajo de la sociedad, relegado a trabajos siempre iguales y de nivel inferior, cuando no al desempleo puro y simple".⁵⁴

Como podemos observar el trabajo para obtener recursos básicos para la familia empuja al niño a una adultización precoz y no deseada que, a fin de cuentas, afecta su desarrollo psicoemocional y compromete su futuro y las perspectivas del menor, en términos de sus necesidades infantiles o de las vinculadas con su futuro, pasan a segundo término o se canalizan mediante sus actividades laborales. Éstas tratan de resolver problemas socioeconómicos del presente.

⁵³ STAELENS GUILLOT, Patrick. El trabajo de los menores, UAM . 1993.

⁵⁴ MENDELIEVICH, Elías. Op. Cit. p. 50

El tipo de hogar influye en el trabajo infantil. Es más probable que trabajen niños de familias extendidas, en que alguno de los padres está ausente. En diversas experiencias laborales también se han detectado las siguientes recurrencias: mayor probabilidad de que trabajen los hijos mayores; tendencia importante a que lo hagan los hijos de quienes se ocupan en el sector servicios, por cuenta propia o en pequeñas empresas; relación entre ausencia del jefe de familia y abandono de la escuela o bajo nivel de escolaridad con el trabajo infantil, y asociación entre trabajo de la madre y el de los niños y tendencia a que los hijos de los comerciantes ambulantes se ocupen en estas mismas actividades, aunque entre las expectativas de los padres está el deseo de una actividad distinta para sus hijos.⁵⁵

Las consecuencias sociales se dan a partir de que el niño trabajador origina un círculo vicioso, ya que él mismo genera el subdesarrollo del mañana, y que estos niños trabajadores del presente, serán en un futuro, por falta de una mejor preparación, tanto física como intelectual, los trabajadores del mañana que serán mal pagados y explotados, y que a su vez tendrán hijos que en consecuencia de la falta de un salario digno para poder vivir, serán lanzados a las calles a buscar trabajo y el sustento diario, y que este círculo seguirá dando vueltas y vueltas generando el subdesarrollo del país.

4.1.1. ALGUNOS ASPECTOS DEL TRABAJO INFANTIL EN MÉXICO

En el presente apartado proporcionaremos datos de los niños de 12-14 años que laboran en México, para así poder estar en condiciones de exponer su situación, todo esto

⁵⁵LEZAMA, José Luis. Trabajo, familia e infancia en la Ciudad de México: convergencias y divergencias, Revista de Comercio Exterior, julio 1993, pag. 680 y 681

para situarnos en un contexto de justificar y dar bases para sustentar su regulación en la Ley Federal del Trabajo, y así poder dar paso a la creación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo del Menor, que es nuestra propuesta, para mejorar sus condiciones y elevar su nivel de vida.

La fuente en la que nos basamos para la realización de esta investigación es el Resumen General de Población y Vivienda del XI CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA, 1990 que emite el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, por ser el órgano facultado y con la infraestructura necesaria para realizar este tipo de censo a nivel nacional; podemos decir también que los datos que nos arroja este Censo son por demás los más extensos, ya que nos guían y sirven para el desarrollo de nuestra investigación.

Es de suma importancia comentar que solamente se esta analizando la situación de los menores de 12-14 años que laboran en nuestro país, ya que en la fuente en la que nos estamos basando, que es el Censo Nacional de Población y Vivienda del INEGI, sólo existe un rango de 15-19 años, pero no específicamente de 15 años, que es la edad que toma en cuenta la Ley Federal de Trabajo como susceptible de darle protección en la misma, es por eso que no nos aventuramos a dar datos erróneos al respecto, sin embargo ya existe un capítulo especial en el presente trabajo para comentar que hacen las autoridades laborables en la protección de los menores trabajadores comprendidos en esta edad.

4.1.2 ALGUNOS ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

• A noviembre de 1995 la población del país alcanza 91.2 millones de habitantes y a diciembre de 1996 es de cerca de 93 millones.

- México cuenta con una población predominantemente joven, ya que una de cada tres personas es menor de 15 años de edad.

- El promedio de escolaridad de los mexicanos es de primero de secundaria.

- El 53% de la población de 12 años y más está casada; de ésta, el 76% contrajo matrimonio antes de los 25 años de edad.

- Uno de cada cuatro residentes del país ha vivido en más de una entidad federativa.

- El 46% de los hogares mexicanos está conformado por cinco integrantes o más.

- Se consolida la tendencia a la terciarización de la economía nacional, ya que 53% de la población ocupada trabaja en el comercio y los servicios.⁵⁶

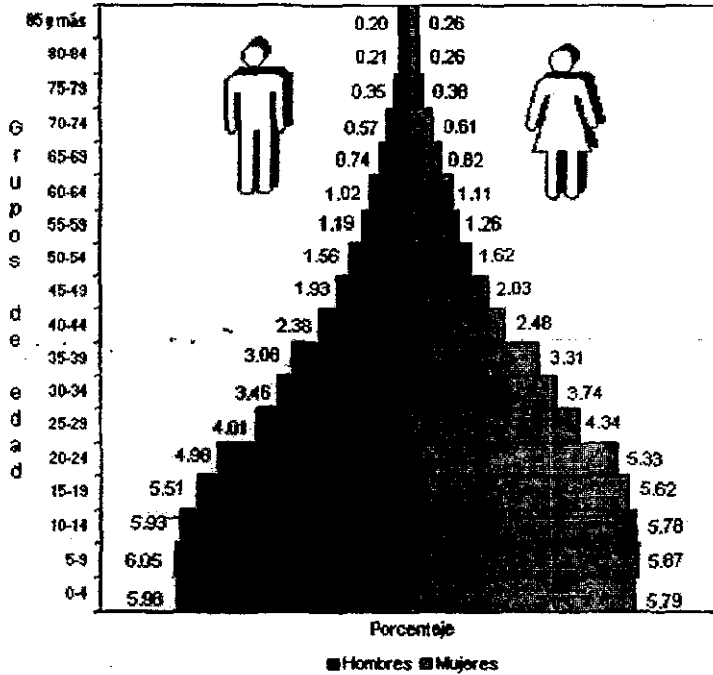
En este conteo como se puede apreciar, en nuestro país la población es predominantemente joven, y esto es un reto y un compromiso muy importante para las autoridades, ya que el Estado debe de dotar a toda esta juventud de todos los servicios y allegarles de los elementos suficientes para su subsistencia y su educación, además como se puede observar, el 53% de la población contrajo nupcias ya, esto quiere decir que existe más demanda de empleos.

⁵⁶Resultados Definitivos del Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos Mexicanos. Boletín Informativo INEGI, Dic. 15. 1995.

Estructura de Población por edad y sexo

GRAFICA 1

Distribución porcentual de la población por grupos quinquenales de edad y sexo en 1995



FUENTE: CONTEO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 1995. BOLETIN INFORMATIVO DIC. 1996, INEGI.

La estructura por edad de la población se ve afectada por los elementos que conforman la dinámica demográfica. Así, en los últimos años, la menor fecundidad ha impactado en la parte inferior de la pirámide poblacional; la emigración o la inmigración han afectado la parte intermedia; y la menor mortalidad ha ensanchado la parte superior que corresponde a las edades mayores.

En México, la disminución de la tasa de crecimiento, ha implicado el inicio de un proceso de envejecimiento de la población; esto significa que la proporción de personas menores de 15 años ha ido disminuyendo: en 1970 ese porcentaje equivalía al 46%; en 1990 al 38% y para 1995 representa el 35%, sin embargo es una proporción considerable que se debe tomar en cuenta por las autoridades para proporcionarles los elementos suficientes para vivir una vida decorosa, como es crearles fuentes de empleo, pero aquí existe una laguna muy grande de la Ley Federal del Trabajo, porque ni siquiera están contemplados en ella para brindarles la "protección" a la cual deberían tener derecho, empezando por ahí, ya que si el espíritu de la misma es abolir el trabajo de los menores de 15 años y por eso es que no los contempla, se está cayendo en un error, ya que por el momento esto es imposible como se ha analizado en el presente trabajo, entonces hay que optar por regularlo.

Así podemos observar que la población del país se compone por 44'900,499 hombres y 46'257,791 mujeres, es decir, 49.3% pertenecen al sexo masculino y 50.7% al femenino; ello significa que existen 97 hombres por cada 100 mujeres.

De estos datos oficiales se desprende que existen alrededor de 32,922.000 niños menores de 14 años de una población de aproximadamente 93,000.000 de habitantes, lo que confirma que nuestra población es principalmente joven.

A continuación se citaran y confrontaran una serie de datos sobre la población ocupada⁵⁷ que el INEGI publicó como los resultados definitivos del XI Censo General de

⁵⁷Según la propia definición del INEGI : "Total de personas de 12 años y más que realizaron cualquier actividad económica en la semana de referencia, a cambio de un sueldo, salario, jornal u otro tipo de pago en dinero o especie".

Incluye además, a las personas que tenían trabajo pero no trabajaron en la semana de referencia por alguna causa temporal, (vacaciones, licencia, enfermedad, mal tiempo, huelga o estaban en espera de iniciar o continuar con las labores agrícolas).

Incluye también a las personas que ayudaron en el predio, fábrica, tienda o taller de algún familiar sin recibir sueldo o salario de ninguna especie; y a los aprendices o ayudantes que trabajaron sin remuneración.

Población y Vivienda, 1990. Esta información es importante, ya que proporciona los datos más extensos que existen en nuestro país sobre la cantidad de menores que desempeñan una actividad laboral en el territorio nacional.

Así, existe una serie de datos de la población ocupada por tamaño de la localidad, sector de actividad y grupos quinquenales de edad según sexo, los cuales se contienen en el cuadro número 24 del Resumen General del XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, publicado por el INEGI, en donde se puede apreciar que dentro del rango de los niños de 12-14 años que laboran existen 418,575 menores que laboran y de los cuales 320,929 son hombres y 97,646 son mujeres, esto quiere decir que si esta cifra comparada con la que proporciona el Censo de 1996 del propio INEGI, que es de aproximadamente de 93,000,000 de habitantes, nos muestra que existe una cantidad muy importante de niños dentro de este rango de edad que laboran en diversos sectores de actividad, realizando tareas inclusive en lugares considerados peligrosos e insalubres, y aquí tenemos un ejemplo muy claro, ya que en la construcción laboran 20,798 menores, de los cuales 20,481 son hombres y 317 son mujeres, en la Minería laboran un total de 719 niños, de los cuales 678 son hombres y 41 son mujeres, y también podemos observar que en el sector de actividad en donde existe la mayoría de los niños trabajadores es en el de la Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca, que nos da un dato de un total de 203,970, de los cuales 185,563 son hombres y 18,407 son mujeres, esto nos muestra que en las comunidades rurales, los niños tienen mayor necesidad de integrarse al campo de trabajo, y esto nos indica que existe un mayor margen de pobreza en estas comunidades, lo cual es un justificante o un indicativo para que la protección de la Ley alcance dichas comunidades, y que la propuesta de nuestra Procuraduría deber ser federal, por esta razón.

De igual forma podemos observar en este cuadro en estudio, que la mayoría de los menores que trabajan son hombres y no mujeres, lo cual nos indica que vivimos en una

sociedad en donde los roles que juega el hombre y la mujer están bien delimitados en cuanto al papel que deben jugar cada uno dentro de la misma, y que nos hace ver que seguimos viviendo dentro de una sociedad en la que el papel de la mujer esta en las faenas domésticas, y que el del hombre es la de salir a buscar el sustento diario, es por eso que los sectores de actividad están compuestos en su mayoría por hombres.

Es importante decir que existe una cantidad considerable de niños trabajadores en el sector no especificado, el cual nos da una cifra de 25,417 niños trabajadores, de los cuales 15,713 son hombres y 9,704 son mujeres, lo cual lo podemos interpretar que en este sector se encuentran los niños que limpian parabrisas, los que son boleros, los que son payasitos en las esquinas de las avenidas de nuestro país, los que venden chicles, etc, y que son los que necesitan mayor protección, ya que seguramente son los que se encuentran en condiciones aún más precarias, que el que trabaja en una fábrica por ejemplo, ya que están expuestos a condiciones más adversas para buscar el sustento diario, y aquí nuestra propuesta para mejorar su situación sería la de sacarlo de estas actividades y porque no promover el empleo a esta edad, para así poder colocarlo dentro de un sector de actividad con condiciones favorables a su desarrollo tanto físico como psíquico.

Así podemos aseverar que en todos los sectores de actividad⁵⁸ que el INEGI maneja en este Censo, existen menores contemplados dentro del rango comprendido entre 12-14 años que prestan sus servicios, como en los ya mencionados además en los siguientes sectores: Extracción de Petróleo y Gas, Industria Manufacturera, Electricidad y Agua, Comercio, Transporte y Comunicaciones, Servicios Financieros, Administración

⁵⁸ El INEGI define como sector de actividad aquella actividad económica a la que se dedica la empresa, institución, negocio, rancho, taller, predio o establecimiento donde la persona ocupada declare haber desempeñado su trabajo principal en la semana de referencia, entendiéndose como semana de referencia el intervalo de tiempo comprendido entre el 5 y el 11 de marzo de 1990.

Pública y Defensa, Servicios Comunales y Sociales, Servicios Profesionales y Técnicos, Servicios de Restaurantes y Hoteles, Servicios Personales y Mantenimiento, no tomando en cuenta el subempleo que se pudiera encontrar en el rubro de no especificado.

A continuación expondremos lo contenido en el cuadro numero 25 del citado Censo que realizó el INEGI, el cual es nuestra fuente de consulta, y que contempla la población ocupada por entidad federativa, ocupación principal y grupos quinquenales de edad según sexo, en donde podemos observar que la ocupación principal de los menores de 12-14 años, son los Trabajadores Agropecuarios, que suman la cantidad de 205,741 de los cuales 186,517 son hombres y 19,224 son mujeres, y que nuevamente en este cuadro aparece que en el campo existen más niños que laboran, y esto se debe a muchas razones, primeramente desinformación en cuanto a educación sexual y en específico a métodos anticonceptivos, o cuando se cuenta con este tipo de información, no se tienen los recursos de salud para acceder a algún método anticonceptivo, y se da en la realidad en muchos casos que por decisión propia se tienen muchos hijos porque esto representa mas manos que laborarán en el campo y ayudarán en las faenas, y también existe la razón de cuestiones religiosas, estas podrían ser las causas de porque en el campo hay mayor numero de niños trabajadores.

Después en el mismo cuadro descubrimos que la ocupación que sigue en mayor cantidad es la de Artesanos y Obreros que asciende a la suma 42,371 niños, de los cuales 34,091 son hombres y 8,280 son mujeres, lo cual nos da un indicativo que este grupo de niños enmarcado dentro de esta ocupación carecen de alguna preparación técnica o de cualquier otra índole y que seguramente han dejado la escuela, lo cual da pauta para que la propuesta en nuestro trabajo brinde una capacitación a estos niños que tienen la necesidad de trabajar, para que puedan hacerlo en alguna labor más remunerativa y lo más importante, que puedan asistir a la escuela para que puedan estar mejor preparados en la vida.

Podemos observar también que dentro del rubro de Comerciantes y Dependientes, que es el que le sigue en mayor cantidad de niños trabajadores, existe la cantidad de 25,586 niños, de los cuales 16,789 son hombres y 8,797 son mujeres, de igual forma podemos observar que en este cuadro existe el rubro de Trabajadores Ambulantes, que son una cantidad de 11,137, de los cuales 9,443 son hombres y 1,694 son mujeres, y a los cuales el INEGI describe como aquellos que realizan actividades de comercialización, pero a diferencia del grupo anterior, no cuentan con un establecimiento fijo donde realizar sus actividades o razón social de referencia; es decir, no representan a empresa alguna.

Incluye aquí a los trabajadores que realizan diversos servicios en las calles, como limpiar zapatos, lavar parabrisas, cuidar coches, así como a los trabajadores ambulantes que realizan malabarismo, tragafuego, etc.

Como podemos observar de los datos anteriormente mencionados se puede inferir que en nuestro país existe la mayor cantidad de niños trabajadores dentro de sectores de actividad que no requieren mucho nivel de preparación, lo cual a su vez repercute en la remuneración recibida, ya que del total de 418,575 de la población de niños ocupada en México, dentro del rango de edad manejada, 61,865 menores reciben hasta el 50% de un salario mínimo, y 101,186 reciben más del 50% y menos de un salario mínimo, y también podemos observar que 101,501 niños que laboran no reciben ingresos, y esto se puede explicar que se debe que laboran en la industria familiar, en apoyo a la misma familia.

De igual forma se puede ver que los menores laboran jornadas extenuantes que pueden poner en riesgo su integridad tanto física como mental, ya que el INEGI, nos proporciona datos que asombran en cuanto a este tema, ya que del total de la población ocupada, que como ya lo mencionamos asciende a la cantidad de 418,575, de los cuales 130,494 laboran de 41 a 48 horas a la semana y más aún existe una cifra que debe tomarse en consideración y que es de 52,198 menores que laboran más de 56 horas a la semana, lo cual contraviene a la propia Ley Federal del Trabajo, que dispone en su artículo 177 que

la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos, y aclarando que además este precepto regula a los menores de dieciséis años, que es la edad que los legisladores han tomado en cuenta para ser susceptibles de protección en la misma, tomando en cuenta que se encuentran aptos para realizar actividades dentro de las prerrogativas enmarcadas dentro de la propia ley, ahora si nos ponemos a observar que estas jornadas las realizan menores entre los 12-14 años, que la propia Ley los excluye, ya que como se puede deducir que el espíritu de la misma es que estos niños dentro del rango de esta edad, no trabajen ya que ponen en peligro su integridad física, y es comprensible tal situación, pero vemos que esta situación se da en la realidad, y que si bien las propias autoridades no la pueden evitar, entonces tiene que buscar solución a tal problemática.

Como podemos observar la realidad de lo que debe ser y lo que es en cuestión de la situación del menor trabajador rebasa las expectativas ofrecidas en la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que sólo contempla a los niños mayores de 14 años y menores de dieciséis susceptibles de protección por la misma, ya que existe actualmente la necesidad en el país de que niños menores de 12 años se integren al proceso productivo del país para así poder satisfacer sus necesidades, y que si bien es cierto que hemos pregonado a lo largo de nuestra investigación que el trabajo a temprana edad, provoca situaciones que contravienen la salud de quien lo realiza, tanto físicas como mentales, entre otras, sin embargo, es triste reconocer que no podemos abolir por el momento el trabajo infantil entonces vamos a proponer que se regule y se contemple dentro de un marco legal que de garantías a los niños trabajadores.

4.2 LAS AUTORIDADES LABORALES EN LA PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR

La protección de la familia y los hijos es reconocida en primera instancia por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 4º de la misma, párrafo quinto, que a la letra dice: "Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas". Este texto es una garantía muy importante para los menores. En consecuencia, es responsabilidad de toda autoridad, respetarla y promoverla a través de mecanismos e instituciones públicas creadas por el propio gobierno, para que éstas a su vez garanticen el pleno desarrollo tanto físico como mental del niño.

"La minoría de edad entendida como una situación especial que requiere de una protección especial ha exigido la responsabilidades los integrantes de la sociedad; en primer término la familia, y en su defecto complementándola el Estado...La Constitución, como norma fundamental, configura, ordena y limita el poder del Estado".⁵⁹

Los niños tienen derecho a estudiar, a hacer deporte, a divertirse, a jugar, éstas son las principales actividades que debe tomar un menor, es decir, estas actividades son por excelencia el trabajo a desarrollar desde temprana edad; sin embargo, como ya lo habíamos mencionado en notas pasadas, la realidad, desafortunadamente, es otra; ya que en nuestro país, que sufre problemas muy grandes de analfabetismo, alcoholismo, desempleo, etc., los niños se convierten en verdaderos sostenes para sus padres y hermanos, es decir, se transforman en niños trabajadores.

⁵⁹BRENA SESMA, Ingrid. "Intervención del Estado en la tutela de los menores" UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1994 p.p. 142 y 143

“En consecuencia, todo trabajador tiene capacidad de ejercicio, y por mayoría de razón la tendrá un menor o niño trabajador, tenga la edad que tenga, ya que en México tenemos niños trabajadores que van desde el menor de dos años que vende chicles hasta los niños de 18 años que realizan trabajos tanto en el campo como en la ciudad, bien sea en la siembra o recolección de semillas y frutas o en un abarrote o fábrica con jornadas que van de 14 a 16 horas o más, según el caso”.⁶⁰

Pero veamos que establece la Ley Federal del Trabajo, como protectora y tuteladora de los derechos del menor, ésta nos dice que autoridades podrán velar por el cumplimiento de los derechos del trabajador y nos menciona en su artículo 523 cuales son las autoridades del trabajo:

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

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos del Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los salarios Mínimos;

⁶⁰TORRES DÁVILA, Rogelio. “Situación del menor en el derecho procesal” Revista del Menor y la Familia. México, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). 1982, año 2, vol. 2, pag. 36.

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII. Al Jurado de responsabilidades.

Es importante mencionar que autoridades del trabajo son aquellas, que de conformidad con las disposiciones jurídicas, tienen la facultad de vigilar y procurar el cumplimiento y la observancia de las normas laborales, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y de acuerdo con las funciones que las propias leyes les confieren.

4.2.1. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social⁶¹ : Es el órgano más importante a través del cual el Presidente de la República interviene en los conflictos laborales y ejerce la política social.

Una de sus principales atribuciones de acuerdo con la Ley Orgánica de Secretarías y Departamentos de Estados, es la de atender a la prevención y resolución de los problemas laborales contando para ello con todos los departamentos administrativos que sean necesarios (Art. 524 L.F.T. la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo).

⁶¹ V.; organigrama anexo I.

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ejerce la política social, no la justicia social, que es distinta en las relaciones laborales, de manera que la fuerza política de la misma es evidente, así como su sistemática intervención conciliatoria en los conflictos colectivos y en algunos casos de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los cuales debería ser visible la tendencia tutelar de la Secretaría, en favor de los trabajadores para demostrar que no existe identificación entre el capital y el poder público: superestructura del régimen capitalista”.⁶²

Entre sus innumerables atribuciones, señalaremos las más importantes:

Le corresponde a la Secretaría del Trabajo y previsión Social, a través de su Dirección General de Registro de Asociaciones, el reconocimiento y registro de las asociaciones profesionales de obreros y patrones de jurisdicción federal, así como todos los asuntos con ella relacionados, y de acuerdo con el artículo 384 de la L.F.T., que a la letra dice: “Las Federaciones y Confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social...”

A través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual está regulada en los artículos 430 a 536 de la L.F.T., tiene la obligación de cuidar que la justicia que administren los tribunales del trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de la Ley, para que los acuerdos y resoluciones sean dictadas dentro de los plazos legales correspondientes.

Según se desprende de los artículos 592, 593, 594 y 595 de la L.F.T., se señalan las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en referencia a la organización de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

⁶²TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. 2a.

La secretaría del Trabajo y Previsión Social también ejerce una importante función, por medio de su Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, cuyas funciones regula la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 540 al 550; y aquí es precisamente en donde ahondaremos en el estudio de las funciones que realiza esta Dirección, ya que es la única donde se hace referencia directa de la protección que se le da al menor trabajador.

4.2.1.1. DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO⁶³

Su principal objetivo es vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, así como programar y practicar las inspecciones de todo tipo en los centros de trabajo; asimismo deberá procurar el equilibrio de los factores de la producción, mediante la concertación y revisión de los Contratos Ley y la Contratación Colectiva Singular, para prevenir los conflictos que se deriven de su aplicación, en las relaciones obrero-patronales, buscando así el logro de la justicia y la paz social.

Las facultades de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo tienen su reglamentación jurídica en los siguientes estatutos:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social. artículo 123, fracción XXXI, que menciona:

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 los asuntos relativos a:

a) RAMAS INDUSTRIALES:

⁶³V.; organigrama anexo 2

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;
- 7.- 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 en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de tryplay o aglutinado de madera;

- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
- 21.- Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
- b) EMPRESAS:
- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno federal;
 - 2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que sean conexas;
 - 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales y en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será de competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos colectivos que hayan sido declarados en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa en los términos de la Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como la seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

También serán objetivos y funciones de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo las siguientes:

Proveer en el ámbito administrativo las acciones necesarias para que las funciones y atribuciones conferidas por la Ley y diversos ordenamientos a la inspección federal del Trabajo, se ejerzan de manera eficaz.

Establecer las normas políticas y criterios a que deben sujetarse los procedimientos de Inspección Federal del Trabajo.

Realizar las investigaciones e imponer las sanciones correspondientes a los Inspectores Federales del Trabajo que incurran en las causales de responsabilidad.

Acordar con las autoridades superiores la resolución de los asuntos relevantes que se tramiten o generen en la Dirección General.

Intervenir en la contratación, desarrollo, capacitación, promoción y adscripción del personal.

Formular en lo relativo a su área los manuales de organización, procedimientos y servicios, de acuerdo a los lineamientos que para tal fin se determinen.

Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y acciones que conforme a la Ley competen a la Inspección Federal del Trabajo.

En general llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría y que sean afines a las señaladas en las funciones anteriores.

4.2.1.2 SUBDIRECCIÓN DEL TRABAJO DE MENORES Y ESPECIALES

Como podemos observar, en la estructura de la Dirección General de Inspección del Trabajo, se encuentra la Subdirección del Trabajo y Menores y Especiales y que es de nuestra especial atención.

Su objetivo principal es como lo indica el Manual de Organización de la STPS y que menciona que es el de "coordinar estudios, investigación y prestar asesorías respecto del trabajo de menores: atender las consultas que se presenten en materia de educación, cultura, recreación, deporte, así como elaborar y actualizar los procedimientos y estrategias tendientes a verificar el cumplimiento de las normas que rigen los trabajos especiales y asesorar en materia de educación, cultura, recreación y deporte para los trabajadores; coordinar, promover, captar, seleccionar, captar, seleccionar, capacitar y evaluar el programa de servicio social obligatorio".⁶⁴

Como se puede observar, el objetivo de esta subdirección del trabajo de menores y especiales es el de coordinar estudios, investigaciones, respecto del trabajo de menores, pero no se ven proyectados en nuestra realidad y en nuestra sociedad, ya que como observamos todos los días, en nuestro cotidiano vivir a niños en las calles trabajando, vendiendo chicles, limpiando parabrisas, es decir realizando una verdadera jornada laboral y las autoridades miran con indiferencia este fenómeno, y lo peor de todo es que nosotros también lo hacemos, niños que no estudian, que no juegan y que muchas veces no comen, que necesitan el apoyo de mucha gente y más que nada que las autoridades laborales los ayuden.

En lo referente al objetivo de brindar consultas que se presenten en materia de educación, cultura, recreación y deporte, en la realidad, este tipo de consultas no se llevan a cabo ya que como pudimos constatar en nuestra investigación, prácticamente ningún niño trabajador se presenta a pedir este tipo de consultas, pensamos que es por ignorancia o muchas veces por falta de tiempo, además también pudimos observar que el personal de esta área trata a los niños con mucha indiferencia, rayando en la ignorancia total, hacia ellos, lo cual demerita la función de esta Subdirección a la que nos referimos.

⁶⁴Cfr. Manual General de Organización de las STPS, pág.65.

Y si podemos observar los objetivos de la Subdirección del Trabajo del Menor, son muy pobres, ya que no existe un verdadero apoyo a aquellos niños que por necesidad son lanzados a trabajar y que muchas veces no continúan con sus estudios, y que con el estómago vacío no tienen tiempo de pensar en jugar, mucho menos practicar algún deporte.

Las funciones de la subdirección del Trabajo de Menores y Especiales, también las podemos encontrar en el manual general de Organización de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social, que en nuestra investigación se nos fue proporcionado por el personal de la propia Secretaría y podemos mencionar las siguientes:

Vigilar que los solicitantes menores de 16 años y mayores de 14 cumplan con los requisitos normativos para que les sea extendido el certificado de aptitud laboral correspondiente.

Supervisar que se disponga de los mecanismos de control y seguimiento de la contratación de los menores a quienes se les extienda el certificado de aptitud laboral.

Proporcionar orientación legal en materia de trabajo de menores a quien lo soliciten.

Aquí es importante señalar que tuvimos una entrevista con el subdirector de esta área, y él nos indicaba que faltaba personal que desarrollara todas estas actividades y externaba impotencia de no poder ayudar al menor trabajador como el quisiera, pero no contaba con los recursos necesarios que la propia institución le tendría que hacer llegar a tal efecto. De las pequeñas impresiones que tuvimos oportunidad de intercambiar con el Lic. nos pudimos dar cuenta que esta subdirección no está ayudando verdaderamente al niño trabajador como debería ser, para que este pudiera desarrollarse como un niño "normal", con derecho a jugar y a sonreír.

4.2.1.3 DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE MENORES

Dentro de la Subdirección del Trabajo de Menores y Especiales, se encuentra el Departamento del Trabajo de Menores, esto lo podemos verificar en el organigrama estructural de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y que anexamos al presente trabajo.

El objetivo de este departamento es el de promover el cumplimiento de las normas protectoras del trabajo de menores en las empresas de jurisdicción federal y prestar asesoría en materia de educación, cultura, recreación y deporte.

Por la investigación realizada y de la visita a este Departamento podemos manifestar que el cumplimiento de las normas protectoras del trabajo de menores se hace a través de los permisos de trabajo que otorgan a los menores, debiendo cubrir ciertos requisitos para que estos permisos sean extendidos y son los siguientes:

Requisitos para permisos de trabajo (de 14 a 15 años)

1. Acta de nacimiento
2. Certificado de estudios.
3. Identificación del menor.
4. Permiso por escrito del padre o tutor.
5. Carta de la empresa donde vaya a trabajar.
6. Dos fotografías.

Requisitos para constancia de aptitud para trabajar de 16 a 17 años. (Los mismos), y anexamos el formulario para contratación de menores que maneja el departamento.

También se les practica un examen médico, que es muy rápido y deja mucho que desear en cuanto a la atención del médico, además, hay que mencionar que la mayoría de los niños sufren desnutrición y así muchas veces se les da el permiso para trabajar, tal vez

por que así el niño va a ganar para comer un poco mejor, esto suena un tanto irónico, pero nos da tristeza ver que no esta muy lejos de esta realidad tan cruda para ellos; por eso y a nuestro punto de vista la autoridad debería hacer mucho más por nuestros niños de ahora y que son el futuro de nuestro país.

Sus principales funciones son las de realizar las investigaciones y analizar la documentación necesaria para extender autorizaciones o constancias de aptitud laboral.

Recibir y dar curso a las denuncias acerca de la violación a las normas protectoras del trabajo de menores.

Llevar los registros correspondientes a las asesorías otorgadas, denuncias recibidas y demás incidencias que se presenten respecto del trabajo de menores.

Informar periódicamente del avance de los programas asignados al área y suministrar los datos estadísticos que se le requieran.

Asesorar a empresas y sindicatos respecto de las obligaciones patronales en materia de educación, cultura, recreación y deportes.

Analizar Contratos Ley, Contratos Colectivos, Reglamentos Internos y Convenios relacionados con las obligaciones patronales en materia de Educación, Cultura, Recreación y Deportes y proponer al área correspondiente la práctica de inspecciones para verificar su cumplimiento.

Elaborar los manuales administrativos específicos del área.

Auxiliar en la realización de los cursos de capacitación para el personal inspectivo y a prestadores del servicio social.

Planear, programar, ejecutar, evaluar y controlar los subprogramas o proyectos a su cargo, sometiénolos para su aprobación al jefe inmediato.

Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección cumplan con las disposiciones del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los

actos u omisiones que en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de la citada Ley, y de las normas que al efecto se expidan.

Realizar aquellas otras acordes con los subprogramas y proyectos en los que participe y en los demás que determinen las autoridades superiores.

Como podemos observar del enunciamiento de las funciones de este Departamento supuestamente especializado en atención al menor trabajador, las cuales no son preventivas, es decir, no van al fondo del problema, ya que sólo tratan de resarcir algún daño causado al niño trabajador, es decir, deben evitar que el niño salga a la calle a desempeñar una jornada laboral que seguramente demerita en sus actividades de estudio, juego, deporte. Todas estas funciones del Departamento del trabajo de menores son reparadoras y no preventivas; en lo cual estamos de acuerdo de que existan, por que si en la realidad existen miles de niños trabajadores, lo menos que pueden hacer las autoridades es tratar de protegerlos mediante estos ordenamientos que son factibles de perfeccionamiento.

4.3. PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y prevención Social y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que soliciten, ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

“Coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores. Con este objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus respectivas esferas de competencia.”⁶⁵

4.4. PROPUESTA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL MENOR TRABAJADOR: LA CREACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL MENOR.

Como se desprende del análisis de nuestro tema, hemos observado que los niños no debieran de trabajar, ya que esto produce diversas situaciones que atentan contra el desarrollo integral del menor, entre otras y que a nuestro muy particular punto de vista es el más grave, es el que la mayoría de los niños trabajadores suspenden sus estudios, por tener la necesidad de desempeñar actividades remunerativas para su subsistencia, es entonces que esta condición que esta fuera del deber ser, es un problema general de interés social, que a todos nos atañe, y en el que todos debemos participar para darle una solución real, en lugar de sólo estigmatizarlo.

Existen Leyes, Convenios, Tratados, etc, es cierto, pero la creación de todos estos elementos o herramientas como esquemas lógicos para ordenar nuestro espacio social, y las formas que pensamos como idóneas para responder a la solución del problema del trabajo infantil y de infinidad más, están siendo rebasadas por la realidad, por lo que

⁶⁵Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

debemos imperiosamente de crear mejores modelos alternativos de solución y que nos doten de un criterio diferente para actuar con honestidad y eficacia.

La necesidad de estudiar las funciones y atribuciones de las diversas Autoridades del Trabajo en cuanto a la protección del menor trabajador es para hacer ver que en la actualidad sus funciones distan mucho de ayudar verdaderamente al menor trabajador y entendiendo como menor trabajador también el que tiene 14 años y menos, ya que es una realidad que ellos también entren al campo laboral a esta temprana edad, y que la legislación sólo contemple a los niños de 14 y 16 años es una forma de proteger al menor de 14 años y que labora, pero a la vez es una forma de cerrar los ojos a la cruda realidad, ya que, ¿en realidad sólo los niños de esta edad trabajan?

La problemática del menor trabajador en todos sus aspectos sociales, culturales, económicos y de educación entre otros rebasan la realidad de la forma en que debieran las Autoridades del Trabajo coadyuvar a mejorar todas estas situaciones.

Ya que el trabajo infantil es una problemática, entonces habría que luchar como una sociedad sensible y comprometida, por el cambio radical de los esquemas y reglas del juego social, empezando por la revisión sistemática de los mitos, tabúes, creencias, justificaciones que motiven la injusticia, la segregación, la violencia, los abusos de poder.

Este rompimiento de los esquemas al que nos alineamos sin damos cuenta y que contribuye a legitimar el poder de determinados agentes e instituciones sociales, debe por lo pronto, mientras no tengamos alguna otra alternativa distinta y visible de solución para el problema del trabajo infantil, cumplir mínimamente con la apariencia de las obligaciones contraídas democráticamente, y de los preceptos más nobles de procuración de justicia y equidad y no dejar que nos enajenen con justificaciones absurdas e inoperantes, como las letras que yacen inertes en la Constitución, Convenios, Leyes, Reglamentos, etc. Hay que señalar y terminar con el juego del discurso, donde existe un abismo entre lo que se afirma y lo que se hace, aquí es importante señalar que para el Estado es una tarea difícil, es por

eso que necesitamos concientizarnos toda la gente de la magnitud de la problemática y cooperar para darle una solución o para mejorar las condiciones de los menores trabajadores, y ya que no podemos ir más allá de lo que es tangible, es nuestra investigación de la problemática se propone regular las condiciones del menor trabajador, mediante una Institución acorde a sus necesidades y reclamos, ya que es la forma más viable para darle solución a la problemática, y es un intermediario, es decir, es un instrumento del Estado para vigilar el cumplimiento y observancia de las normas que el propio Estado crea, sin embargo, esta Institución tendrá un perfil diferente a las ya existentes, ya que las mismas se han vuelto inoperantes debido a su sistema burocrático.

Una situación que se debe presentar para la creación de esta Institución es que no se debe negar el trabajo infantil de 14 años y menos, más aún, se debe aceptar la regulación del trabajo infantil en rangos de menor edad, de los que están permitidos en la legislación para poder ser beneficiados de una legislación más cercana a la realidad, dado que por las diversas circunstancias que hemos analizado en la presente investigación, el niño con menor edad a la permitida en nuestra legislación para poder trabajar lo hace omitiendo esta disposición, por lo que su trabajo es catalogado como clandestino manteniendo para él niño una situación de mayor explotación y marginación, situación que es aprovechada por los empleadores, contratándolos en condiciones de desventaja para ellos, es por ello que es necesario dotarlo de elementos reales que lo dignifiquen, orienten y preparen para su realidad.

A pesar de que a lo largo de esta Investigación se ha visto lo nocivo que es para el niño en muchos aspectos, el trabajo a temprana edad y que lo ideal es la abolición del trabajo infantil lo cual es una realidad que no la podemos cambiar por el momento, entonces vamos aceptarla y regularla como la forma más viable de solución a este problema.

4.4.1 DE LA CREACIÓN DE LA PROCURADURÍA

La siguiente propuesta de creación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo del Menor, emana y se fundamenta en el Título Once de la Ley Federal del Trabajo vigente, que como lo dice en su artículo 1 "es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución, y que dicho título habla de las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, ya que es la vía idónea y jurídicamente válida para dar cabida a esta propuesta, asimismo cabe aclarar que el presente planteamiento es sólo una introducción o más bien una forma o un planteamiento de los órganos que debería tener esta Procuraduría y sus funciones en base a las carencias del menor que labora desde temprana edad, y que marcaría la pauta a la definición y análisis más detallado de lo que podría ser esta Procuraduría.

Para realizar dicha investigación y dar el acercamiento a la estructura que tendrá dicha propuesta de creación a esta Procuraduría, se analizaron fuentes comparativas como lo fue la Ley Federal de Protección al Consumidor y su Reglamento Interno, la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interno de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, además de las condiciones en que se encuentra el menor trabajador y que se mencionaron a lo largo de la presente investigación y que se deberían tomar en cuenta para que el menor tenga condiciones más favorables a la hora de prestar sus servicios, todo esto se tomo en cuenta para formar un criterio, y poder estar en condiciones de plantear la estructura que tendrá esta Procuraduría, y regularla mediante la creación de órganos con gente capacitada y comprometida para así mejorar las condiciones de vida del menor trabajador.

Así pues la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo del Menor será un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y tendrá los siguientes objetivos:

I.- El mejoramiento de las condiciones de vida del menor trabajador.

II.- Representar y asesorar a los menores trabajadores, ante cualquier autoridad, en conflictos de orden laboral o de cualquier otra índole derivados del mismo.

III.- Promover el estudio de los menores trabajadores.

IV.- Promover el trabajo de los menores de 14 años.

V.- Promover la recreación, la cultura y el deporte.

VI.- Promover campañas informativas encaminadas hacia que el menor trabajador conozca sus derechos y los haga valer.

VII.- Las demás establecidas en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y en la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de las ya citadas con anterioridad.

4.4.2. DE LOS ORGANOS DE LA PROCURADURÍA

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo del Menor se integrará de la siguiente manera:

I.- Una Junta de Gobierno.

II.- Un Procurador.

III.-Directores Generales.

a).- Dirección General de Coordinación de Delegaciones;

b).-Dirección General de Asesoría, Conciliación y Quejas

IV.- Coordinaciones

a).- Coordinación de Investigación;

- b).-Coordinación de **Publicaciones**;
- c).- Coordinación de **Radio y Televisión**;
- d).- Coordinación de **educación para el menor trabajador**
- V.- Delegaciones.

La Procuraduría **también** contará con directores de área, subdirectores, jefes de departamento, conciliadores, inspectores, notificadores, peritos, promotores y demás servidores públicos que **determine** el Procurador, sean necesarios sus servicios para la realización de las funciones de esta Procuraduría, sometidos a consideración de la Junta de Gobierno.

I.- La Junta de Gobierno estará integrada por cinco personas, que se elegirán mediante convocatoria pública y durarán en su encargo un lapso de cinco años y cuando termine este período, nuevamente se elegirán por convocatoria pública, y cuando suceda una muerte o renuncia de alguno de los integrantes, al sucesor lo elegirán los demás miembros de la Junta de Gobierno por votación y atendiendo a las características que presente el promovente.

Para ser miembro de la Junta de Gobierno, se requerirá:

- I.- Ser mexicano por nacimiento;
- II.- Ser mayor de **veinticinco** años y menor de setenta años;
- III.-Poseer un **grado universitario**;
- IV.- Haberse **distinguido** en la especialidad de Derecho Laboral, prestar o haber prestado servicios de **investigación** en la rama o demostrado en otra forma interés en los asuntos de Derecho Laboral del menor o de protección al menor en cualquier otra rama, y gozar de estimación **general como persona honorable** y prudente.

II.- El Procurador será el representante legal de la Procuraduría, el cual será elegido por la Junta de Gobierno, durará en su encargo cinco años y no podrá ser reelecto.

Para ser Procurador se exigirán los mismo requisitos que se a los integrantes de la Junta de Gobierno.

Corresponde al Procurador la representación, atención, trámite y resolución de los asuntos que competen a la Procuraduría.

III.- Los Directores de Área deberán reunir los requisitos que se establecen para ser integrante de la Junta de Gobierno y serán elegidos por la misma Junta .

IV.- Coordinaciones. Los Coordinadores, deberán reunir los requisitos establecidos para ser integrante de la Junta de Gobierno y serán elegidos por la misma Junta.

V.-Delegaciones, al frente de cada una de ellas habrá un Delegado, quién será nombrado y removido por la Junta de Gobierno, y los integrantes de estas Delegaciones deberán reunir los requisitos establecido para se integrante de la Junta de Gobierno.

4.4.3. DE LAS ATRIBUCIONES

CORRESPONDERA A LA JUNTA DE GOBIERNO:

I.- Nombrar al Procurador, conocer de la renuncia de éste y removerlo por causa grave, que la Junta apreciara discrecionalmente;

II.-Nombrar a los Directores Generales a los Coordinadores y Delegados;

III.-Resolver en definitiva cuando el Procurador en los términos y con las limitaciones que se le otorguen, anule los acuerdos tomados por otro órgano de la Procuraduría;

IV.-Resolver los conflictos que surjan internamente en la Procuraduría;

V.- Analizar y Proponer al Ejecutivo, los proyectos de ley, reglamentos, decretos, acuerdos y demás ordenamientos jurídicos necesarios para el cumplimiento de la Ley, que le haga llegar el Procurador para su estudio y aprobación.

VI.- Expedir su propio reglamento.

Para la validez de los acuerdos tomados por la Junta de Gobierno, se requerirá por lo menos el voto aprobatorio de tres de los miembros de la Junta.

CORRESPONDERA AL PROCURADOR.

I.- Dirigir y coordinar las funciones de la Dependencia, asignando a los demás funcionarios y empleados sus áreas de responsabilidad.

II.- Proponer a la Junta de Gobierno, los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás ordenamientos jurídicos necesarios para el cumplimiento de la Ley.

III.- Expedir manuales de organización, de procedimientos y de servicios necesarios para el funcionamiento de la Procuraduría.

IV.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los asuntos que sean de la competencia de la Procuraduría.

V.- Excitar a las autoridades competentes a que tomen medidas necesarias para combatir, detener, modificar o evitar todo género de prácticas que lesionen los intereses del menor trabajador.

CORRESPONDERA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE COORDINACIÓN DE DELEGACIONES.

I.- Establecer los criterios y lineamientos que regulen la operación interna de las Delegaciones de la Procuraduría;

II.- Supervisar, evaluar y controlar el funcionamiento interno de las Delegaciones de la Procuraduría;

III.- Coordinar a las Delegaciones en el desarrollo de programas y campañas a nivel nacional o regional.

CORRESPONDERA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA, CONCILIACIÓN Y QUEJAS.

I.- Proponer a la Junta de Gobierno y aplicar los lineamientos que deberán observar las Delegaciones para establecer los mecanismos de orientación, consulta y asesoría jurídica a los menores trabajadores respecto de sus derechos y obligaciones.

II.- Proporcionar asistencia jurídica a los menores trabajadores, intervenir en sus conciliaciones y atender sus quejas, así como dar el trámite que corresponda a las peticiones que se le formulen cuando compete a otra autoridad resolver el asunto.

CORRESPONDERA A LA COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN.

I.- Diseñar, instrumentar y supervisar la realización de investigaciones, estudios y análisis de carácter económico, social, educacional y cultural de los menores trabajadores, con el objeto de evaluar todas estas condiciones para así poder instrumentar lineamientos

tendientes a darles solución a los problemas que se presentan con mayor frecuencia en el niño trabajador;

II.- Promover mecanismos de cooperación con otras dependencias y organismos públicos, privados y sociales para la realización y financiamiento de programas tendientes a mejorar las condiciones del menor trabajador a nivel nacional e internacional.

CORRESPONDERA A LA COORDINACIÓN DE PUBLICACIONES.

I.- Coordinar e instrumentar el programa de publicaciones de la Procuraduría;

II.- Establecer los mecanismos de financiamiento de los proyectos editoriales de la Procuraduría, con objeto de producir materiales de utilidad para el menor trabajador;

III.- Fijar los criterios para la distribución gratuita de las publicaciones que emita la Procuraduría;

IV.- Establecer convenios de intercambio de información con publicaciones especializadas en materia de Derecho Laboral del menor y temas afines.

CORRESPONDERA A LA COORDINACIÓN DE RADIO Y TELEVISIÓN

I.- Diseñar, dirigir, supervisar y realizar programación y producción de materiales audiovisuales, tendientes a la difusión e información de los servicios que presta la Procuraduría;

II.- Promover la celebración de convenios con dependencias y entidades públicas y organismos privados para la realización y difusión de programas de radio y televisión sobre el menor trabajador.

CORRESPONDERA A LA COORDINACIÓN DE SISTEMA DE EDUCACIÓN ABIERTA.

I.- Coordinar, realizar y proponer el sistema de educación abierta para los niños trabajadores, no importando la edad de los mismos;

II.- Promover convenios de intercambio y participación con los sectores público, privado y social para la realización de programas educativos;

III.- Diseñar y coordinar la capacitación de los promotores que lleven a cabo los programas de educación de los menores trabajadores;

IV.- Promover la participación de la Procuraduría, para así dar un mejor servicio al menor trabajador en talleres, seminarios, conferencias en materia de derecho laboral para niños;

V.- Proponer la realización de programas de radio y televisión, publicaciones e investigaciones específicas, conforme a las necesidades de orientación y educación del menor trabajador.

La explotación de los niños se observa casi siempre en sociedades humanas que tienen que satisfacer necesidades inmediatas dentro de un proceso de modernización, en estas necesidades asumen formas características elementos que por su interacción tienden a perpetuar y propiciar el trabajo infantil como son entre otras muchas la economía, la organización social, la mentalidad tradicional, los malos gobernantes y la pasividad de toda la sociedad ante este problema. Por eso, la solución del problema reside en última instancia en reformas profundas a la Ley Federal del Trabajo para dar pauta a la creación de instrumentos para mejorar en todo las condiciones del menor trabajador, así como dar a conocer a la sociedad la magnitud del problema y creara conciencia del mismo para poder entenderlo, y que la sociedad inducida por el entendimiento a esta problemática

pueda participar en forma voluntaria y no coercitiva por imposiciones externas, Así, pues, la abolición definitiva del trabajo infantil será una tarea a largo plazo y no imposible de realizar y la cual nos atrevemos a decir que no se cumplirá si no va acompañada de otras transformaciones sociales y económicas, las cuales será necesario adoptar para que llegue el cambio tanto anhelado, en tanto suceda esto hay que aceptar que el trabajo infantil es un problema social y que si por el momento no se puede abolir, entonces regulémoslo para así poder ofrecer mejores oportunidades de vida al menor trabajador.

La propuesta aquí plasmada como un instrumento para mejorar las condiciones del menor trabajador es sólo un proyecto que tiende a satisfacer las necesidades más elementales del niño trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En todas las sociedades humanas los menores han participado y participan de una forma o de otra en los procesos de producción, intercambio y servicios necesarios para el desarrollo y supervivencia del grupo del cual forman parte y a la vez participan en un proceso de socialización aprendiendo poco a poco los papeles a desempeñar en su vida adulta.

SEGUNDA.- Muchos son los factores que orillan al menor a salir a la calle a buscar trabajo, mencionando entre otros, los educativos, sociales y culturales, pero la causa determinante es la económica, que se traduce en la necesidad de satisfacer sus necesidades más esenciales e inmediatas dentro de un proceso de modernización de una sociedad.

TERCERA.- El trabajo infantil es un problema social que rebasa todas las expectativas de lo contemplado en nuestra legislación, considerado este, como un fenómeno contrario al armonioso desarrollo físico e intelectual del menor, ya que a temprana edad deja sus estudios y otras actividades propias de su tiempo (deportes, actividades culturales), para satisfacer sus necesidades más elementales, lo que se traduce en una infancia llena de necesidades y problemas que afrontar.

CUARTA.- La postura que guarda México ante otros países en los tratados internacionales en relación al problema del trabajo infantil es poner de manifiesto la

abolición del mismo, ya que trata de proteger al menor prohibiendo el trabajo a temprana edad, pero solamente hace notar que los diferentes marcos jurídicos tanto nacionales como internacionales en relación a este tema han fracasado, como se puede ver en la realidad, sin embargo no se trata de una utopía, podemos manifestar que es factible que se presente la abolición, sin embargo es una tarea muy difícil de realizar, en la cual tenemos que cooperar tanto el Estado como la sociedad en general, manifestándose una serie de cambios y transformaciones, tanto políticas, sociales, culturales, sin embargo por el momento, nuestra sociedad no esta preparada, ni el Estado cuenta con los recursos necesarios para que en un momento dado pueda absorber la manutención de los menores

QUINTA.- Consideramos que es de suma importancia que se regule la situación laboral de los menores de 15 años y menos de edad, es decir, los que no son susceptibles de protección por parte del Estado, ya que los datos de población infantil, que el INEGI proporciona en el XI Censo General de Población y Vivienda para el 12 de marzo de 1998, contempla los siguientes rangos: 0 a 14 años de edad que equivalen a 31.1 millones de niños, que si bien constituye el volumen más elevado en la historia del país, y representa el 38.3 % de la población total del país, datos que representan suma importancia, susceptible de ser considerada por el Estado para regularizar diversas situaciones tanto de carácter laboral como en otras cuestiones. De igual forma el mismo censo contempla el rango de los 10 a 14 años de edad en cuanto a población total se refiere y que asciende a la cantidad de 10,562.234 de menores, sin embargo de esta población, el INEGI maneja sólo la categoría que va de los 12-14 años de edad para decir cuanta población activa existe dentro de este margen y asciende a la cantidad de 418,575 menores, que prestan sus servicios en diversas actividades laborales, considerando estos datos proporcionados por una Institución oficial como fidedignos, nos encontramos ante una cantidad muy elevada de menores comprendidos en esta edad que laboran sin ninguna

protección por parte del Estado, de los cuales la mayoría de las veces prestan sus servicios de esta forma, propiciando que los empleadores los exploten sin ninguna consideración.

SEXTA.- Los menores trabajadores ejercen sus actividades laborables en condiciones precarias y difíciles, ya que la mayoría de las ocasiones trabajan numerosas horas, reciben un salario por debajo de lo establecido por la Ley, y a menudo, prestan sus servicios bajo condiciones insalubres y peligrosas.

SEPTIMA.- Los menores trabajadores carecen de una verdadera protección por parte de las autoridades laborales creadas primordialmente para tal efecto, ya que la ausencia de una inspección del trabajo eficiente es un factor muy importante del incumplimiento de las leyes laborales, y determinante en cuanto a la protección que la misma debería brindar al niño trabajador.

OCTAVA.- Profundas reformas a la Ley Federal del Trabajo darian pauta a la creación de instrumentos que sirvan para coadyuvar en el mejoramiento de las condiciones del menor trabajador, así como dar a conocer a la sociedad la magnitud del problema y crear conciencia del mismo para así poder entenderlo, y que la sociedad inducida por el entendimiento a esta problemática pueda participar de forma voluntaria, no coercitiva o por imposiciones externas.

NOVENA.- La propuesta para la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Menor, aquí plasmada como un instrumento para mejorar las condiciones del menor trabajador es un proyecto que tiende a satisfacer las necesidades más elementales del niño trabajador y que tendrá la encomienda de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, como la forma más viable y legítima para tal efecto, debiendo estar integrada

por gente comprometida y que reúna ciertos requisitos, además de contar con áreas específicas creadas especialmente para coadyuvar en el objetivo principal, siendo estas características las que la hacen diferente de las ya existentes.

DECIMA.- Dicha propuesta deja abiertos muchos cuestionamientos, sin embargo, es una respuesta impulsada por la magnitud y complejidad del problema, ya que el Estado a través de la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Menor, garantizaría a los menores la educación, la diversión, la instrucción para el trabajo; es decir, los iría capacitando e introduciendo en una sociedad por demás compleja y difícil de afrontar, pero que si nos detenemos a pensar que si el niño tiene estas prerrogativas de vida, se crearía el ambiente propicio para crear una sociedad diferente y lo más importante, mejor.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ASTUDILLO URSUA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico. Textos Universitarios. UNAM. México. 1978.
- 2.- BARROSO FIGUEROA, José. "Las normas internacionales del trabajo protectoras de menores". Revista del menor y la familia, México. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia(DIF), 1982,año 2, vol. 2
- 3.- BENSUSAN, Graciela. "México", en Elías Mendelievich (comp.). El trabajo de los niños . OIT, Ginebra, Lousana, Suiza, 1980. 1era. edición.
- 4.- BOSSIO, Juan Carlos. El trabajo infantil en América Latina y en el mundo (extensión, causas, problemas, tendencias), Seminario Regional Tripartito Latinoamericano sobre la abolición del trabajo infantil y la protección de los niños que trabajan. Notas sobre las labores. Publicación de la OIT, Ginebra, 1991.
- 5.- BRENA SESMA, Ingrid. "Intervención del Estado en la tutela de los menores"
UNAM
Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1994.
- 6.- BRISEÑO, SIERRA, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, ed. Harla, México. 1994.
- 7.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5a. ed., editorial Porrúa. México. 1994.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 4a. ed. , editorial Porrúa. México. 1981.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. ed. editorial Porrúa. México. 1980. p. 25

- 10.- E. GREENBERG y R. O'NEIL, "Parent's Concerns About Mother's Welbeing and Attitudes Towards Worn", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 52, núm. 3, 1990
- 11.- FRAGA, Gabino, *Derecho Administrativo*, Edit. Porrúa, 4a. edic., México. 1948, pag. 297.
- 12.- HERSKOVITS, M. *El hombre y su obra*, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.
- 13.- KURCZYN, Patricia. "Consideraciones sobre los trabajadores menores en el futuro".
- 14.- LEZAMA, José Luis. Trabajo, familia e infancia en la Ciudad de México: convergencias y divergencias, *Revista de Comercio Exterior*, julio 1993.
- 15.- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. *Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo*. Buenos Aires, edit. Astrea. 1981.
- 16.- MENDELIEVICH, Elias. *Organización Internacional del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1980.
- 17.- NUÑEZ PALACIOS, Susana. *La Convención sobre los Derechos del Niño, en la Problemática del niño en México*, Patrick Staelens, compilador, UNAM, UNICEF, OIT, COVAC y Centro de Derechos Humanos Fray Francisco de Vitoria O.P., México, 1991.
- 18.- PHILIPPE, Aries. *El niño y la vida familiar en el antiguo régimen*, Taurus, Madrid.
- 19.- RODGERS, G. y STADING, G. *Trabajo Infantil, pobreza y subdesarrollo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1983.
- 20.- RUSSOMANO MOZART, Victor. *El empleado y el empleador*. Cárdenas Editor. 1a. edición. México. 1982.

- 21.- TRUEBA URBINA , Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. ed. , editorial Porrúa. México. 1981.
- 22.- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México. 1967. T. I. Vol. I .
- 23.- SEARA VAZQUEZ, Modesto, Tratado general de la Organización Internacional, México,Fondo de Cultura Económica, 1974.
- 24.- STAELENS GUILLOT, Patrick. El trabajo de los menores, UAM . 1993.
- 25.- TORRES DÁVILA, Rogelio. "Situación del menor en el derecho procesal" Revista del Menor y la Familia. México, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). 1982, año 2, vol. 2.

LEGISLACIÓN

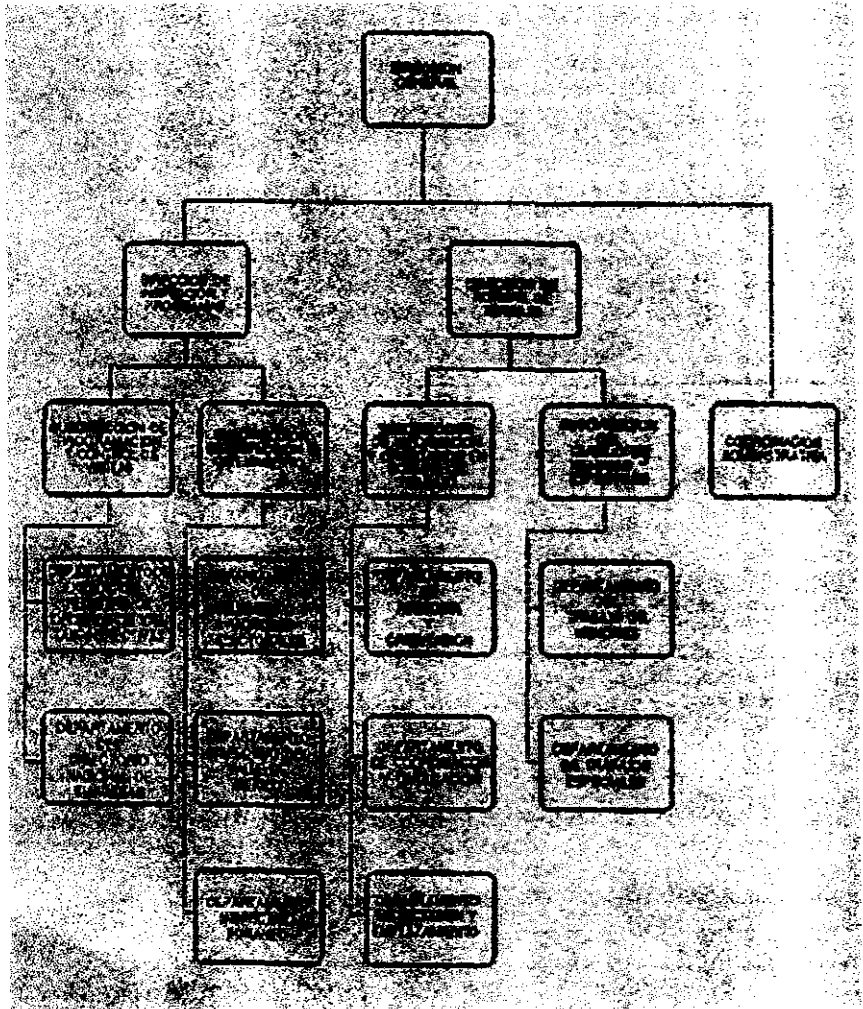
- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, edit. Porrúa
- 2.- TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Ley Federal del Trabajo, *Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía*, edit.Porrúa, 77a Edición.26.- Ley Federal de Protección al Consumidor.
- 3.- Reglamento de la Procuraduría Federal del Consumidor.
- 4.- Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

OTRAS FUENTES

- 1.- Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva Serie. 1995. año XXVIII. número 83. México.

- 2.- Convenios, relativos al examen médico, Convenio 16. Diario Oficial de 23 de Abril de 1938, y Convenio 124. Diario Oficial de 20 de Enero de 1968.
- 3.- Convenio relativo al trabajo nocturno, convenio 90. Diario Oficial de 31 de Diciembre de 1955.
- 4.- OIT, el trabajo infantil, Lausana, 1983.
- 5.- UNICEF, Informe para 1991. Resumen del año, 1991.
- 6.- Resultados Definitivos del Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos Mexicanos. Boletín Informativo INEGI, Dic. 15. 1995.
- 7.- Resumen General de Población y Vivienda del XI Censo General de Población y Vivienda 1990. INEGI.
- 8.- Manual General de Organización de las STPS.

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO



FORMULARIO PARA CONTRATACIÓN DE MENORES



Dirección General de Inspección del Trabajo y Servicios
Subdirección del Trabajo de Menores y Especiales

SECRETARÍA

Formulario para contratación de menores

POR MEDIO DE LA PRESENTE, PARA EFECTO DEL CONTROL QUE LLEVA ESA SUBDIRECCION EN RELACION CON EL TRABAJO DE MENORES, PROPORCIONAMOS A UDS. LOS SIGUIENTES:

APELLIDO PATERNO			MATERNO			NOMBRE (E)		
CALLE			No.			COL.		
MEX. O. MFD.			C.P.			ESTADO		
EDAD			PUESTO					
NORMA DE TRABAJO								
DE			A			MRS.		
TRABAJO A DESEMPEÑAR								
INGRESOS								
GRADO ESCOLAR			NORMA ESCOLAR					
DE			A			MRS.		
TIPO DE CAPACITACION QUE OTORGA LA EMPRESA								
NOMBRE DEL PADRE O TUTOR								

RAZON SOCIAL								
CALLE			No.			COL.		
MEX. O. MFD.			C.P.			ESTADO		
TELEFONO			RAMA INDUSTRIAL					
NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA EMPRESA Y PUESTO QUE OCUPA								
FECHA								
LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE AJUSTARAN A LO DISPUESTO POR LAS FRACC. II Y III DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y POR LOS ARTICULOS 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32 Y 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.								
FIRMA						SELLO		