

404
2ej
144



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

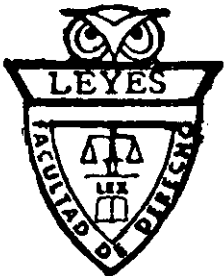
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

“EL ORDEN INTERNACIONAL DE LOS MENORES
QUE TRABAJAN EN LAS TIENDAS DE
AUTOSERVICIO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARTEMIO PEREZ MANCERA



ASESOR: LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ

MEXICO, D. F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

027A/140



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO .
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL.

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .

Muy Distinguido Señor Director:

El compañero ARTEMIO PEREZ MANCERA, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "EL ORDEN INTERNACIONAL DE LOS MENORES QUE TRABAJAN EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO", bajo la dirección del Lic. -- ENRIQUE LARIOS, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. DINORAH RAMIREZ DE JESUS, en oficio de fecha 25 de noviembre de 1999, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo en los artículos 18, 19, 20, 26 y 28 del vigente ----- Reglamento de Exámenes Profesionales suplico a usted ordenar la ----- realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen ---- Profesional del compañero de referencia.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F. 25 Noviembre 1999.

Lic. Guillermo Hori Robaina
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la ----- autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen --- profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y ---- siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual ----- calificará la Secretaria General de la Facultad.

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios por existir y bendecirme. Por darme la oportunidad de haber concluido mis estudios de licenciatura y acompañarme en todo instante.

Este pequeño esfuerzo de investigación lo dedico a mi papá el señor MEINARDO PÉREZ MIRELES, agradeciendo el apoyo que por siempre me ha brindado, desde el inicio de mi educación primaria y hasta estos momentos.

Muy cariñosamente a mi mamá la señora MAGDALENA MANCERA PÉREZ, que gracias al apoyo incondicional que en todo momento me ha brindado, a la forma positiva en que me ha enseñado a ver la vida he logrado una de mis ansiadas metas en la vida. Sin su apoyo me hubiera sido muy difícil lograrlo.

También agradezco a quienes de alguna u otra forma me apoyaron para dar un pequeño paso en el desarrollo, mis hermanos:

LEONILA
TORIBIO
TEOFILA
IGNACIA

Agradezco a la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO (UNAM), a la FACULTAD DE DERECHO, por darme la oportunidad de estudiar la carrera que desde pequeño soñé.

Agradezco a todos MIS MAESTROS, quienes con mucha nobleza compartieron, conmigo, sus conocimientos.

Agradezco al PUEBLO DE MÉXICO, porque indirectamente a ellos les debo que pudiera estudiar una carrera universitaria.

Agradezco a mi maestro y asesor el Licenciado ENRIQUE LARIOS DÍAZ, que con sus sabios consejos y paciencia, supo encausar y hacer posible que las ideas se cristalizaran en este trabajo.

Agradezco a mis compañeros y amigos con los que conviví en toda esta etapa como estudiante, los cuales me enseñaron el sentido de la amistad e hicieron más placentera mi estancia.

"EL ORDEN INTERNACIONAL DE LOS MENORES QUE TRABAJAN EN LAS
TIENDAS DE AUTOSERVICIO"

INDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.....	I
 CAPÍTULO I CONCEPTOS FUNDAMENTALES	
1. DERECHO DEL TRABAJO.....	2
2. TRABAJADOR	5
3. PATRÓN.....	8
4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	9
5. RELACIÓN DE TRABAJO.....	11
6. OBLIGACIÓN.....	13
7. EMPRESA.....	14
8. SUBORDINACIÓN.....	16
9. CONDICIONES DE TRABAJO.....	18
10. JORNADA DE TRABAJO.....	19
11. SALARIO.....	21
12. DESCANSO.....	23
13. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	24
14. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.....	26
15. DERECHOS HUMANOS.....	27
 CAPÍTULO II ANTECEDENTES	
1. LAS RELACIONES LABORALES CON MENORES.....	30
2. EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.....	31
3. EN EL SIGLO XIX.....	35
4. EN EL PORFIRIATO.....	39
5. EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA.....	41
6. EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.....	42
7. EN LAS LEYES DE TRABAJO DE LOS ESTADOS.....	44
8. LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL.....	47

9. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	50
10. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	51
11. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980...	52

CAPÍTULO III NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO DE LOS MENORES

1. EL ARTÍCULO 123 APARTADO A.....	56
2. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	59
3. CODIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	64
4. CONVENIO 33 DE LA OIT, SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO.....	66
5. CONVENIO 60 DE LA OIT, (REVISADO) SOBRE LA EDAD MÍNIMA.....	68
6. CONVENIO 78 DE LA OIT, SOBRE EL EXAMEN MÉDICO DE LOS MENORES.....	69
7. CONVENIO 79 DE LA OIT, SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO.....	71
8. CONVENIO 138 DE LA OIT, SOBRE LA EDAD MÍNIMA....	72
9. RECOMENDACIÓN 146 DE LA OIT, SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO.....	74
10. CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES.....	76
11. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS...	79
12. DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO.....	80
13. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.....	81
14. CONVENCION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO.....	82
15. REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.....	83
16. REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	85
17. JURISPRUDENCIA.....	86

CAPÍTULO IV PERSPECTIVA ACTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO

1. ESTADÍSTICAS.....	91
2. ESTUDIO DE CAMPO, EFECTUADO A LOS EMPACADORES EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO.....	93
3. PRESTACIÓN DE UN SERVICIO.....	96
4. RELACIÓN DE JEFE-SUBORDINADO.....	97
5. JORNADA DE TRABAJO.....	98
6. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO.....	99
7. LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS.....	100
8. LA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	101
9. LA VIOLACIÓN A LOS ORDENAMIENTOS INTERNACIONALES.....	103
10. LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO.....	105
CONCLUSIONES.....	107
APÉNDICES.....	110
BIBLIOGRAFÍA.....	202

INTRODUCCIÓN

Cada vez son más los niños que debido a la pobreza extrema en la que vivimos, tienen que trabajar para ayudarse en los gastos de sus estudios o bien para ayudar y contribuir al gasto familiar, pues los ingresos que obtiene su papá o su mamá son insuficientes. El trabajo de los niños en situaciones bien definidas en la que no desarrollen esfuerzos excesivos que ponga en peligro su buen desarrollo físico y mental, puede ser benéfico y ayudarles a desarrollar sus capacidades y el sentido de responsabilidad. Si muchos de los niños que actualmente trabajan lo hicieran bajo esas condiciones no habría necesidad de prohibir la utilización de sus servicios; pero no es así ya que por naturaleza el hombre siempre quiere tomar ventaja aprovechando la posición en que se encuentre, ante tal situación es menester que el Estado fije las reglas del juego en las que determine los derechos y las obligaciones que corresponden tanto al patrón como al trabajador, siendo además necesario que garantice el pleno cumplimiento de esas normas, a través de un adecuado sistema de fiscalización laboral. En tal interés nace la obligación de concretar este trabajo de investigación con relación al trabajo que prestan los niños empacadores en las tiendas de autoservicio. Tanto del Distrito Federal como de toda la República Mexicana. Debemos señalar que a estos niños se les ha identificado como empacadores o cerillos, los cuales desarrollan el servicio dentro de las instalaciones y en beneficio de la propia empresa comercial, bajo las ordenes de un supervisor que dirige sus actividades, cumplen con una jornada de trabajo y con los presupuestos que señala la Ley Federal del Trabajo para tener la calidad de trabajadores; con todo esto, se nos hace injusto que el patrón muchas veces no les dé ni las gracias, no les pague un salario ni las demás prestaciones a que tienen derecho y, una vez que estos niños, por razones de edad, tengan que abandonar este trabajo se quedan indefensos puesto que no recibieron ninguna enseñanza que pudiera servirles para desarrollar algún otro

trabajo. En este sentido consideramos que se debe reglamentar ese tipo de trabajo, en el que se ponga especial atención para fijar la jornada de trabajo, el salario, las vacaciones y, la capacitación y adiestramiento, como instrucción profesional, enseñándoles algún oficio o técnica a través de cursos por ejemplo de computación, de idiomas, de electrónica con el fin de que puedan servir para su formación, de que sean personas mejor preparadas pues ellos serán los ciudadanos que el día de mañana dirigirán los destinos de nuestro país, por lo que invertir en estos jóvenes trabajadores es invertir en el futuro de México.

En el primer capítulo de este trabajo analizaremos los conceptos jurídicos que nos serán de utilidad para comprender y exponer nuestro tema de investigación.

Para el segundo capítulo nos trasladaremos al siglo XVIII, pues fue cuando en la Revolución Industrial se utilizó la fuerza de trabajo infantil y surgieron las primeras normas que protegían su trabajo. Posteriormente analizaremos algunas disposiciones que surgieron en México, pasando por el siglo XIX, el Porfiriato, la Revolución Mexicana, las Leyes Laborales de los Estados y hasta llegar al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

En el tercer capítulo analizaremos las normas jurídicas vigentes nacionales e internacionales que protegen las condiciones de trabajo de los niños y que velan porque los derechos humanos de libertad y seguridad de trabajo que tienen los niños del mundo sean asegurados por cada gobierno del orbe.

En el cuarto capítulo nos enfocaremos a realizar un estudio de campo para conocer las condiciones reales de trabajo de los empacadores, de las que partiremos para demostrar la ilegalidad en que se lleva a cabo ese trabajo y la necesidad de reglamentarlo.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

El progreso social tiene sus bases en el trabajo humano, lamentablemente a lo largo de la historia se ha abusado de la clase trabajadora, han ocurrido choques entre el que presta un servicio y el que lo recibe en los que siempre tiene ventaja este último, debido a las desigualdades económicas y sociales que le favorecen, y es a partir del sistema de producción capitalista cuando se visualiza, con un grado mayor, la separación de clases, en la que la clase trabajadora observa su miseria, situación que la obliga a iniciar acciones que conduzcan a mejorar su nivel de vida y el de su familia. Es entonces cuando nace el nuevo Derecho que viene a regular las relaciones de trabajo, y que tiene la característica de ser protector de los trabajadores por ser la parte débil en esta relación y porque la función del Estado es equilibrar las relaciones humanas para asegurar la convivencia y la paz social.

En un principio no se encontraba el nombre apropiado para esta nueva disciplina jurídica, se le denominó derecho industrial, derecho obrero, derecho social, derecho laboral, y derecho del trabajo, siendo esta última la acepción que más simpatiza a la mayoría de los autores.

En el presente capítulo estudiaremos al Derecho del Trabajo y los conceptos fundamentales que nos serán de utilidad para exponer la problemática actual en que viven los menores trabajadores y la necesidad de mejorar sus condiciones, a través de la aplicación correcta de las normas de trabajo.

El Derecho del Trabajo regula el trabajo de los menores, los protege para asegurar su pleno desarrollo físico y mental, y les reconoce sus derechos.

1. DERECHO DEL TRABAJO

En toda sociedad deben existir reglas que determinen la manera en que se debe convivir con el fin de garantizar la paz social, a este conjunto de reglas se le da el nombre de Derecho, y se le define como "...conjunto de normas de conducta cuyos atributos esenciales concurrentes son la bilateralidad, la imperatividad y la coercitividad." ¹

El Derecho como creación humana forma parte de su cultura, está constituido por un conjunto de ideas que fueron vividas y gestadas por unos hombres; y como la vida del hombre en sociedad es dinámica, así también lo es el Derecho.

Bonnetcase, dice que "...es el conjunto de reglas de conducta exterior que, consagradas o no expresamente por la ley en el sentido genérico del término, aseguran efectivamente en un medio y época dados, la realización de la armonía social, fundado por una parte, en las aspiraciones colectivas o individuales, y, por otra, en una concepción aunque sea poco precisa, de la nominación del derecho."²

Algunos lo entienden como "...un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica."³

El derecho es un conjunto de reglas de conducta sociales porque el hombre al darse cuenta que no puede vivir aisladamente, tiene la necesidad de crearlas para regir su convivencia en sociedad, y que pueden o no estar consagradas

¹ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. Cuarta edición. Ed. Porrúa. México, 1996. Pág. 112.

² JULIEN BONNECASE. Introducción al Estudio del Derecho. Tomo I., citado por MONRROY CABRA, Marco Gerardo. Introducción al Derecho. Décima edición. Ed. Temis. Colombia, 1996. Pág. 18.

³ VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Décima primera edición. Ed. Porrúa. México, 1994. Pág. 127.

expresamente por la Ley, comprendiendo a las leyes escritas y a las costumbres como normas sociales de conducta que son obligatorias para regir en un lugar y tiempo determinados.

Por nuestra parte entendemos al Derecho como la ciencia que contempla al conjunto de normas de conducta que son creadas por el Estado para un lugar y tiempo, cuya finalidad es la de regir el comportamiento humano para que haya armonía social. Entre sus características están el de ser normas externas porque sólo le importa la acción u omisión del ser humano y la coercitividad debido a que la autoridad competente la va a aplicar aún contra la voluntad del destinatario.

De tal forma que en el quehacer humano se le ha clasificado en ramas destinadas a una actividad en específico, existiendo así el Derecho Constitucional, Civil, Penal, Fiscal, Administrativo, del Trabajo, etc., siendo este último el que atrae nuestra atención.

El conjunto de normas que nos ocupa rige al trabajo entendiendo a este como toda actividad humana lícita que produce bienes o servicios, y en el cual están inmersos el que despliega esa actividad y el que aprovecha la misma.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos da su concepto:

"Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio."

Una vez establecido lo que se debe de entender por Derecho y por trabajo, pasaremos a analizar lo que es el Derecho del Trabajo entendiéndolo como la ciencia que se aplica a los que despliegan un servicio que está permitido

por la Ley, bajo las ordenes de la persona que a cambio de aprovechar ese servicio debe pagar una retribución.

Para el maestro Mario de la Cueva "...es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."⁴

Trueba Urbina dice que "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."⁵

Néstor De Buen lo define como "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."⁶

El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas porque emanan del Poder Legislativo, y rigen en una prestación de trabajo personal, libre, subordinada y remunerada, entendiéndose que en toda relación de trabajo existen un trabajador y un patrón entre los que imperan desigualdades económicas y sociales, pero que el Estado trata de llenar ese hueco a través de protección al trabajador para equilibrar las fuerzas y cumplir con su misión de mantener la paz social.

Los esfuerzos de trabajo por muy modestos y sencillos que parezcan siempre conllevan las dos características,

⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima quinta edición. Ed. Porrúa. México, 1998. Pág. 85.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Ed. Porrúa. México, 1981. Pág. 135.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Ed. Porrúa. México, 1997. Pág. 44.

material e intelectual, pero nunca existe una separación tajante entre una y otra, como lo señala el maestro Trueba Urbina, en su concepto.

Dentro del Derecho del Trabajo podemos encontrar a las normas que son creadas por el Poder Legislativo y que están plasmadas en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo representando los derechos mínimos que debe gozar todo trabajador, pero además también forman parte de esta disciplina las normas, producto de actos jurídicos como el contrato colectivo, el contrato ley, el reglamento interior de trabajo, etc., es decir que el Derecho del Trabajo lo forman todas aquellas normas que anhelan el bienestar de los que viven de sus esfuerzos.

Por otra parte nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 2 señala que:

"...las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones."

Podemos observar que esta definición legal comprende las ideas de Mario De la Cueva.

2. TRABAJADOR

El profesor Roberto Muñoz define al trabajador como "...la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado."⁷

⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1993. Pág. 19.

A su vez el maestro de Barcelona Carro Igelmo nos da su comentario: "Trabajadores son aquellas personas físicas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización de la persona física o jurídica denominada empleador o empresario."⁸

García Gómez entiende que "...trabajador es la persona que, voluntariamente, presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona.

Trabajador es quien se obliga voluntariamente a trabajar, cediendo inicialmente a favor del empresario los frutos de su trabajo."⁹

Nuestra Ley Federal del Trabajo lo conceptúa, en su artículo 8, de la manera siguiente:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

En lugar de la palabra moral se debe utilizar la de jurídico-colectiva.

Entendemos que trabajador será en todo momento una persona física, que presta un trabajo personal y bajo las ordenes de otro, que no puede obligársele a que siga prestando el trabajo si él ya no quiere hacerlo, es decir que no puede ser coaccionado para realizar un trabajo que él no quiera, pues de lo contrario se estaría violando su libertad de trabajo.

⁸ CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Ed. Bosch. Barcelona, 1991. Pág. 207

⁹ GARCÍA GÓMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. Editada por la Universidad Politécnica de Valencia. S/f. Pág. 6.

Ese trabajo debe ser lícito, o sea, que esa actividad debe estar dentro de las permitidas por las leyes y no debe ir en contra del Derecho.

La subordinación es fundamental en una relación de trabajo debido a que distingue al trabajo regulado por el Derecho del Trabajo y al no contemplado por éste.

La subordinación representa el poder de mando que tiene en todo momento el patrón hacia el trabajador para ordenarle la forma en que desea que se realice el trabajo.

Para el trabajador la subordinación consiste en realizar el trabajo bajo las ordenes del patrón. En cuanto a la remuneración, consideramos que más bien se trata de una consecuencia jurídica por el hecho de prestar un trabajo personal subordinado, y no es un requisito para ser trabajador.

Nosotros entendemos que trabajador es toda persona física que presta un trabajo personal, subordinado y lícito a otra física o colectiva.

Del concepto trabajador se desprende el de menor trabajador, que es nuestro tema a desarrollar.

El menor de edad es aquél que aún no ha cumplido la mayoría de edad, siendo ésta de dieciocho años, según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo en materia de trabajo se es menor de edad cuando se tiene más de catorce y menos de dieciséis años.

La capacidad jurídica de todo ser humano se encuadra en:

“Capacidad de goce: es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones.

Capacidad de ejercicio: es la aptitud para hacer valer sus derechos y obligaciones."¹⁰

En atención a la naturaleza de nuestro tema diremos que los "niños que en las grandes tiendas de autoservicio empaican y llevan las mercancías hasta los automóviles de los compradores. Se les llama cerillos porque los primeros que aparecieron, en una conocida cadena de tiendas, usaban uniforme blanco y boina roja."¹¹

Después de haber estudiado en forma separada lo que es un trabajador y un menor, podemos concluir diciendo que menor trabajador es aquella persona física cuya edad fluctúa de entre los catorce a los dieciséis años y que presta voluntariamente un servicio personal subordinado a otra persona, quien se beneficia con ese trabajo y que a cambio debe pagarle un salario.

3. PATRÓN

Para el maestro Sánchez Alvarado es "...la persona física o jurídica-colectiva(moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada."¹²

Néstor De Buen nos dice lo siguiente:

"Es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."¹³

¹⁰ SANCHEZ VILLA, Blanca. Tesis Profesional La Protección de los Menores Trabajadores en México. UNAM. C.U. México, 1994. Pág. 14.

¹¹ SOLORZANO, Alfonso. Estudio de mil casos de niños dedicados al comercio ambulante y los servicios en la Ciudad de México. Editada por la Secretaría del Trabajo (INET). México, 1979. Pág. 34.

¹² SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Sin ed. Tomo I. Vol. I. México, 1967. Pág. 299.

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Ed. Porrúa. México, 1997. Pág. 503.

Este concepto nos parece satisfactorio toda vez que contiene las principales características de la figura patrón, pues al mencionar que es aquél que puede dirigir la actividad laboral de un tercero lo dice en el sentido de que puede tratarse de una persona física o de una persona moral y en este último caso necesitará de un representante o de un encargado que ordene la forma en que se debe desarrollar el trabajo, llevando implícitamente la característica de subordinación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo(LFT), nos da su concepto en el artículo 10:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

El maestro Muñoz Ramón dice que “...es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador.”¹⁴

Como vimos en los párrafos anteriores patrón podrá ser una persona física o una persona jurídico-colectiva, y en este último caso delegará sus funciones en una persona física.

El patrón disfruta del trabajo subordinado y a cambio entrega una remuneración al trabajador. Si bien es cierto que en el concepto de trabajador no es menester la característica de la retribución, por ser ésta consecuencia de la prestación de trabajo, en el caso del patrón la retribución es fundamental ya que distingue su figura de la del encargado; cuando el gerente de la empresa tiene bajo sus ordenes a un grupo de trabajadores no significa que aquél sea el patrón de estos, por el sólo hecho de que no es él quien retribuye a

¹⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. Pág. 25.

esos trabajadores y porque el gerente también es un trabajador.

Por nuestra parte consideramos que patrón es la persona física o jurídico-colectiva que goza de los beneficios que le ocasiona el trabajo voluntario, personal, lícito y subordinado del trabajador y que a cambio debe entregar a éste un salario.

4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El maestro Borrel Navarro lo entiende como "...aquél en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."¹⁵

Al contrato de trabajo se le conceptúa como el "...acuerdo expreso o tácito por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución."¹⁶

Para Capitant Couche, "...es un contrato por el cual una persona, empleador[sic], obrero, doméstico; se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana, por mes, ya sea según el trabajo realizado."¹⁷

Contamos con la definición legal que nos da nuestra LFT: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario"(artículo 20).

¹⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Ed. Sista. México, 1996. Pág. 159.

¹⁶ PÉREZ BOTIJA, citado por GARCÍA GÓMEZ, Carlos. Op. Cit. Pág. 15.

¹⁷ Extraído del Texto de BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 106.

Es decir el contrato de trabajo "...es el acuerdo de voluntades dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste en la obligación de trabajar y la obligación por parte del patrón de otorgar una remuneración por el trabajo."¹⁸

Para llegar a un contrato de trabajo es necesario que exista un acuerdo de voluntades entre una persona física y una persona física o jurídica. Este convenio consiste en que la persona física, que se llama trabajador, está obligándose a prestar un trabajo personal, llevando implícita la subordinación, a la otra persona física o jurídico colectiva, que se llama patrón, y esta a su vez se obliga a entregar un salario al trabajador. Estas son las obligaciones principales, pero en el contrato se deben especificar todas las que sean necesarias para un buen desarrollo en las relaciones entre trabajador y patrón.

Por nuestra parte entendemos al contrato individual de trabajo como el acto jurídico por el cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinado a otra, mediante el pago de una remuneración.

La subordinación es la característica que distingue al contrato de trabajo de otros contratos civiles en los que también una de las partes se obliga a prestar un servicio personal.

5. RELACIÓN DE TRABAJO

En esta relación existen elementos subjetivos que son el patrón y el trabajador, así como elementos objetivos que son la prestación de un trabajo personal subordinado, y el pago de un salario.¹⁹

¹⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXIV. S/e. Ed. Driskill. Argentina, 1987. Pág. 553.

¹⁹ Vse. DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 106.

Cabe señalar que en cuanto al elemento subjetivo trabajador siempre será el mismo, pero en lo que se refiere al patrón no, porque puede surgir la figura del patrón sustituto.

El maestro Mario De la Cueva define a la relación de trabajo como "...una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón 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 los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias."²⁰

Nuestro artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

El maestro Muñoz Ramón explica a la relación de trabajo como "...el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a estos entre sí."²¹

Para nuestra Ley Federal del Trabajo no es muy importante el que exista un contrato de trabajo o no, sino basta con que alguien preste un trabajo personal subordinado a otro para que obtenga la calidad de trabajador y por ende

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 187.

²¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. Pág. 44.

disfrute de los derechos y protección que contempla para todo trabajador, pues la falta de esa formalidad es imputable al patrón y no priva al trabajador de sus derechos(art. 26 LFT).

Por todo lo anterior, entendemos que la relación de trabajo se consuma en el momento en que una persona presta un trabajo personal subordinado, lícito y voluntario y ocasiona que se produzcan las consecuencias jurídicas que establecen las normas de trabajo.

6. OBLIGACIÓN

No pretendemos hacer un estudio exhaustivo del tema, sino más bien tener una noción de lo que es la obligación y aplicarlo a la rama del Derecho del Trabajo.

“La obligación es un lazo de derecho que nos constriñe en la necesidad de pagar alguna cosa conforme al derecho de nuestra ciudad.”²²

Borja Soriano nos dice lo siguiente:

“Obligación es la relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas, llamada deudor, queda sujeta para con otra, llamada acreedor, a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial que el acreedor puede exigir al deudor.”²³

Quintanilla García agrega: “...la obligación es el vínculo de derecho o relación jurídica por el cual las personas(una o varias) como acreedores, constriñen o exigen una determinada conducta positiva o negativa, de dar, hacer,

²² Institutas del Emperador Justiniano, Libro II, Título 13, extraído del Tratado Elemental de Derecho Romano. Eugene Petit. Séptima edición. Ed. Porrúa. México, 1990. Pág. 313.

²³ BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Décima quinta edición. Ed. Porrúa. México, 1997. Pág. 71.

o no hacer a otras personas(una o varias) denominadas deudores.”²⁴

La Ley Federal del Trabajo(LFT) dedica el título cuarto para señalar las obligaciones de los patrones y de los trabajadores.

En una relación de trabajo, la obligación primordial del trabajador es prestar un trabajo personal subordinado al patrón y la de éste consiste en entregar una remuneración al primero.

Estas definiciones nos precisan que la obligación directa siempre va a ser sólo entre dos personas, pudiendo ser físicas o jurídicas(morales); en el área del derecho del trabajo, una de ellas será siempre persona física(trabajador) y la otra podrá ser física o jurídica(patrón).

La obligación consiste en dar, hacer, o no hacer algo, y no siempre tiene el carácter de ser patrimonial, v.gr., vemos muy claro que en caso del trabajador su obligación consiste en prestar el trabajo bajo las ordenes del patrón, asistir todos los días al centro de trabajo, permanecer dentro de su horario de trabajo a disposición del patrón para realizar el trabajo que éste le ordene, y estas no se tratan de obligaciones de tipo patrimonial.

Obligación, ya en el campo de Derecho del Trabajo, lo entendemos como el vínculo jurídico, que nace de una necesidad social(prestación de trabajo), el cual lo forman un trabajador y un patrón, en la que los dos poseen, en determinado momento, las calidades de deudor y acreedor.

7. EMPRESA

Para Barrera Graf es "...la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado.”²⁵

²⁴ QUINTANILLA GARCÍA, Miguel Angel. Derecho de las Obligaciones. Tercera edición. Ed. Cárdenas. México, 1993. Pág. 3.

²⁵ BARRERA GRAF, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa. México, 1957, citado por BAUCHE GARCADIIEGO, Mario. La Empresa. Segunda edición. Ed. Porrúa. México, 1983. Pág. 15.

Evidentemente estamos en presencia de una persona jurídico-colectiva con fines de lucro.

A la palabra empresa puede enfocársele desde el punto de vista laboral y desde el punto de vista mercantil, aquí estudiaremos al primero.

El maestro Muñoz Ramón lo define como "...la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios."²⁶

García Gómez dice que es "...una agrupación de personas que, controlando bienes o servicios, tienen por finalidad la producción de bienes o servicios para un mercado."²⁷

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos da su definición en el artículo 16: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios..."

Consideramos que la empresa es una sociedad, en la que el patrón aporta la materia prima con la que se crean los bienes, o dispone de herramienta y medios para dirigir a los trabajadores con la intención de ofrecer algún tipo de servicio; y por la otra parte los trabajadores aportan su fuerza de trabajo, para que tanto el patrón como los trabajadores tengan derecho a percibir una parte de las ganancias.

Pensamos que la empresa es una organización de personas físicas, la cual la forman el patrón, los trabajadores, los bienes y la materia prima que permite a los trabajadores producir bienes o servicios con la asesoría o bajo la dirección del patrón.

²⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. Pág. 68.

²⁷ GARCÍA GÓMEZ, Carlos. Op. Cit. Pág. 14.

Debido al crecimiento de las ciudades, a la multiplicación de las empresas y, a la fuerte competencia que esto acarrea, cada vez más empresas tienen la necesidad de presenciarse en todas partes a través de sucursales o establecimientos, en donde también están presentes las figuras del trabajador y del patrón.

Al respecto Dávalos nos precisa que "...empresa y establecimiento son cosas distintas: el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada esta como una unidad superior, aún cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos."²⁸

La Ley Federal del Trabajo nos da su concepto de establecimiento: "...es la unidad técnica que como sucursal, agencia, u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa"(art. 16).

El establecimiento cuenta con los mismos elementos objetivos de la empresa(bienes y materia prima), tiene los mismos fines de la empresa, es decir que en él se producen bienes o servicios, cada establecimiento o sucursal tiene sus propios trabajadores -que no dependen del establecimiento- sino de la empresa; pero lo único en lo que va a diferir de la empresa es que mientras en la empresa hay uno o varios patrones, en el establecimiento o sucursal, como depende de la empresa, va haber uno o varios representantes de la parte patronal, o sea que nunca va a existir patrones, propiamente, en cada establecimiento.

8. SUBORDINACIÓN

Como elementos de la relación de trabajo, subordinación y salario, representan las principales obligaciones del trabajador y del patrón, respectivamente.

²⁸ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 103.

Entendemos a la subordinación como "...la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."²⁹ A cambio del salario que el patrón deberá entregar al trabajador.

Muñoz Ramón dice que "...es un negocio jurídico porque consiste en un comportamiento del trabajador -una actividad laboral- con intervención de su voluntad, que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intervención las consecuencias jurídicas previstas."³⁰

Es menester señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la siguiente Jurisprudencia:

"SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio..."³¹

La subordinación es la característica con la que debe el trabajador prestar el servicio al patrón.

De una relación jurídica entre patrón y trabajador se desprende la obligación de este último por cumplir, sin coacción, los trabajos encomendados en la forma que el patrón lo desea. Es decir que la subordinación se trata de un poder legal que tiene el patrón para ordenar la manera en que quiere se realice el trabajo encomendado al trabajador. La

²⁹ Texto de la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970; citado por DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 203.

³⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. Pág. 56.

³¹ Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. Pág. 267.

subordinación por lo tanto representa una obligación para el trabajador y un poder jurídico para el patrón.

El trabajador deberá desempeñar el servicio bajo las ordenes del patrón o de su representante, estará sometido a su autoridad, en todo lo concerniente al trabajo y en caso de no obedecer al patrón o a su representante, será motivo de rescisión sin que sea responsable el patrón.

9. CONDICIONES DE TRABAJO

Para el maestro Mario De la Cueva son:

"Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."³²

José Dávalos dice que las "...condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral"³³

Más que requisitos se debe hablar de medios que deben regir en las relaciones de trabajo para que se conserve la salud y se mejore la forma de vivir de los trabajadores. Cuando De la Cueva habla sobre requisitos para conservar la salud y la vida de los trabajadores hace referencia a la jornada de trabajo y al hablar de prestaciones que deben percibir los trabajadores se refiere al salario.

Las condiciones de trabajo las pueden convenir el trabajador y el patrón, éstas representan prerrogativas

³² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 266.

³³ DÁVALOS, José. Op. Cit. Pág. 179.

mínimas para el trabajador, que de cualquier forma ya están reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, como son el salario mínimo y la jornada de trabajo máxima de ocho horas, pero que dentro de ese acuerdo de voluntades se partirá de lo establecido por la Ley y se considerará el mejorar esas medidas.

Al mejorar las condiciones de trabajo se estará preservando la vida del trabajador y se aumentará su productividad representando, también, beneficios para el patrón.

Por su parte nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero señala que "El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo el artículo 56 dice que "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias..."

Como podemos ver, nuestra Legislación contempla como condiciones de trabajo a la jornada de trabajo y al salario, pregona por la igualdad en el trabajo, en el que ordena que no se discrimine a los trabajadores, por ser menores.

10. JORNADA DE TRABAJO

Euquerio Guerrero lo percibe como "...el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible,

jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.”³⁴

Por su parte Santiago J. Rubinstein dice:

“Es la cantidad de horas que el trabajador presta normalmente sus servicios o desarrolla sus tareas para el empleador, mediante la contraprestación salarial...”³⁵

Contamos con la definición de nuestra Ley Federal del Trabajo que en su artículo 58 dice: “...jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Sin embargo es menester precisar que de acuerdo a las actividades es como se clasifican a las jornadas de trabajo, existiendo de esa forma: jornada diurna, nocturna y mixta.

La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta (art. 61 LFT).

En atención al trabajo de los menores el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo dice que los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán tener como jornada de trabajo la de seis horas, dividido en períodos de tres horas, como máximo, disfrutando de un descanso de una hora entre período y período.

Todo trabajador tiene derecho que su jornada no sea excesiva, pues aparte de su trabajo realizan otras actividades, deben descansar para recuperar sus energías, deben distraerse y en el caso de los menores trabajadores necesitan que su jornada sea reducida para que tengan tiempo

³⁴ GUERRERO. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima novena edición. Ed. Porrúa. México, 1996. Pág. 123.

³⁵ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Ed. Depalma. Buenos Aires. 1983. Pág. 125.

para asistir a la escuela, hacer sus tareas y convivir con su familia, ya que todas estas actividades son importantes para su completo desarrollo y superación cultural.

Al establecer correctamente la jornada de trabajo se tiende a cuidar la salud del trabajador y en pro de la productividad, que de alguna forma repercute en los intereses del patrón. El aumentar el número de horas de trabajo no trae otra consecuencia que el desgaste prematuro del trabajador y que a mayor número de horas de trabajo, menor será la producción que realice ese trabajador.

Nosotros pensamos que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para que éste le encargue alguna tarea, en relación al trabajo convenido, ya dependerá del patrón si ordena un trabajo o no.

11. SALARIO

Al hablar de una relación de trabajo entendemos que en ella intervienen, un trabajador y un patrón, la característica que los une es la prestación de trabajo en la que el trabajador tiene la obligación de realizarlo bajo las ordenes del patrón(subordinación) y la obligación de este último, correlativo a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo, es pagar una retribución al trabajador(salario), correlativo a su obligación de prestar el trabajo personal subordinado.

Mario De la Cueva lo define como:

“La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que

corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”³⁶

Para Briceño Ruíz:

“Es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia.”³⁷

Según Santiago J. Rubinstein “deriva del latín *salarium*, de sal. Según los antecedentes históricos, en la antigüedad se pagaba el trabajo de los operarios mediante la entrega de sal...El salario es el producto que recibe quien trabaja bajo dependencia de otro, como pago de las energías aportadas, pudiéndolo recibir el trabajador en dinero o en dinero y en especie, siendo de carácter retributivo y en algunos casos asistencial.”³⁸

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 dice:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

Conformes con esta definición legal observamos que en el artículo 346, de ese mismo ordenamiento, dice que las propinas, aunque no son entregadas por el patrón, también son parte del salario de los trabajadores, lo que nos hace pensar que estos dos elementos son complementarios.

La retribución laboral comprende al salario en efectivo y al salario en especie, tal como lo señala el artículo 84 de nuestra Ley(LFT).

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 297.

³⁷ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 356.

³⁸ RUBINSTEIN, Santiago J. Op. Cit. Pág. 177.

primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

Dentro de las características del salario están el de que debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo legal. Es decir que deben ser suficientes para satisfacer las necesidades materiales en cuanto a la alimentación, vestido, casa-habitación, medicamentos, diversión y de tipo cultural para el trabajador y para su familia.

Nosotros explicamos al salario como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador, por su trabajo, debe ser remunerador y nunca inferior al establecido por la Ley.

12. DESCANSO

Briceño Ruiz considera que “El descanso no sólo es bueno, sino necesario para la recuperación de la energía empleada en el esfuerzo[energías gastadas en la prestación del servicio]...El descanso debe ser reparador para que sea estimulante...”³⁹

“La palabra [descanso] significa quietud, reposo o pausa en el trabajo a fin de obtener alivio del cansancio y tiempo para reponer energías físicas o psíquicas.

Así existe el descanso diario a través de la limitación de la jornada de trabajo, descanso hebdomadario[semanal], las vacaciones y períodos de reposo para reponerse de enfermedades o accidentes.”⁴⁰

³⁹ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit. Págs. 196 y 197.

⁴⁰ CAPON FILAS, Rodolfo y otro. Diccionario de Derecho Social. Ed. Rubinzal y Culzoni. Argentina, 1987. Pág. 147.

El descanso va muy de la mano de la jornada de los trabajadores, la finalidad de regular estas dos figuras ha sido precisamente el de evitar su desgaste orgánico y conservar su capacidad de trabajo.

De las palabras de Mario De la Cueva "El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales."⁴¹

De los párrafos anteriores se desprende que el descanso en los trabajadores es de suma importancia porque sólo de esa forma recuperan sus energías gastadas en la prestación del trabajo y porque contribuye a la convivencia familiar y cívica. En la inteligencia que los descansos serán dentro de la jornada de trabajo, descanso semanal, descanso cívico - para conmemorar algún hecho histórico- y el descanso anual que son las llamadas vacaciones, que con respecto a los menores trabajadores, ese derecho representa el descansar 18 días laborales en un lapso de un año, por lo menos.

El descanso significa reposo, tanto para recuperarse del cansancio físico como psíquico, ya que en todos los trabajos, por muy sencillos y modestos que parezcan, se saturan estas dos energías.

13. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La finalidad de estas instituciones, es "...que existan trabajadores más y mejor preparados en el desempeño del trabajo, en beneficio propio y de la empresa."⁴²

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 286.

⁴² BORREL NAVARRO. Miguel. Op. Cit. Pág. 254.

Muñoz Ramón explica a la capacitación y adiestramiento como "...la obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo."⁴³

El maestro Mario De la Cueva dice que "...es la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios."⁴⁴

Para los trabajadores representa "el facilitarles los conocimientos necesarios a fin de que aumenten la productividad en su labor y puedan, sin mayor trastorno en el trabajo, ocupar puestos de superior categoría con las consiguientes mejoras en sus salarios."⁴⁵

La capacitación y el adiestramiento constituyen una obligación del patrón, y consiste en impartir una enseñanza teórica y práctica al trabajador.

Debe representar una constante dotación de conocimientos para que el trabajador vaya adquiriendo cada vez más destreza en la ejecución del trabajo actual o nuevos conocimientos que en un futuro le permitan ocupar otros puestos que requieran de una mayor preparación. Es por eso que consideramos que la capacitación y el adiestramiento son cosas distintas ya que capacitar es preparar al trabajador para que desarrolle otro trabajo distinto al que viene desempeñando, y adiestrar es enseñarle al trabajador las técnicas del trabajo que viene desempeñando con el fin de conseguir su perfección y para que ejecute con mayor calidad su trabajo.

⁴³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. Pág. 224.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Ed. Porrúa. México, 1995. Pág. 82.

⁴⁵ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 224.

El proporcionar una adecuada capacitación y adiestramiento traerá como consecuencias el tener trabajadores que produzcan más y mejor con el menor esfuerzo y tiempo posible, repercutiendo en las alzas de los salarios, en conservar la salud de los trabajadores, y en aumentar la productividad y las ganancias a los patrones.

Es muy común que cada vez que una persona joven solicita empleo a una empresa o dependencia del gobierno, se le requiera experiencia en el puesto que solicita, o saber desempeñar alguna actividad específica; pero si nadie le quiere dar la oportunidad de desenvolverse, no se entiende dónde podrá adquirir esa experiencia.

14. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El maestro Mario De la Cueva apunta que "...es un instrumento que pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y patrones, particularmente de los primeros, en el desarrollo de los trabajos en cada empresa o establecimiento."⁴⁶

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene la siguiente tesis:

"REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO...es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación...debe entenderse respecto al reglamento, cuyas normas deben ser cumplidas por todos los trabajadores, aún por los que no forman parte del sindicato que intervino en su formulación."⁴⁷

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. Pág. 494.

⁴⁷ Tesis dictada por la SCJN; en amparo directo 458, Sergio Valle Esquivel., citada por GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. Pág. 356.

También se le define como el "Conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores. Estatuto interno que regula los procesos de productividad en sus diversas faces y operaciones en una empresa o establecimiento." ⁴⁸

Podemos señalar que el reglamento interior de trabajo es un documento que especifica las obligaciones de los trabajadores y de los patrones respecto de la forma de organización en la que se deben desarrollar las labores. Estas disposiciones serán producto de una convención que se lleve a cabo entre el sindicato de trabajadores y uno o varios patrones, el cual va a regir en un centro de trabajo, sea empresa o establecimiento. Entendemos que reglamento interior de trabajo es un acuerdo de voluntades, entre trabajadores y patrón, que tiene reglas técnicas respecto a la forma en que va a funcionar el centro de trabajo y también contiene normas disciplinarias que si bien en un principio son obligaciones para los trabajadores, también pueden representar derechos para éstos, porque dichas medidas quedarían plasmadas en un documento y de esa forma se evitará que el patrón, en cualquier momento, establezca o modifique, arbitrariamente, disposiciones que pueda utilizarlas a su favor.

15. DERECHOS HUMANOS

Incluimos el tema de los derechos humanos en este trabajo de investigación por la necesidad de señalar que el

⁴⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo VII. Ed. Porrúa. México, 1985.
Pág. 403

hombre tiene derechos inherentes a él, por el hecho de ser un ser humano; entre éstos podemos encontrar al derecho de libertad, de igualdad, a la seguridad social, derecho al trabajo, derechos que los han tenido desde siempre, desde su existencia, pero desafortunadamente a lo largo de la historia nunca se le habían reconocido ni tomados en cuenta porque el hombre ha sido explotado siempre por el hombre, y en el afán de conseguir que respeten su libertad y dignidad, se han dado luchas incesantes de los oprimidos contra los opresores, de los explotados, que constituyen la mayoría, contra la minoría de explotadores, de los oficiales contra los maestros.

“Decir que hay derechos humanos o derechos del hombre en el contexto histórico- espiritual que es el nuestro, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes, y que lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por ésta consagrados y garantizados.”⁴⁹

“Los derechos esenciales del hombre tienen un valor absoluto por cuanto los consideran atributos naturales del ser humano, adquiridos por el solo hecho de nacer y vivir, inherentes a su naturaleza y condición y, por ende anteriores y superiores al Estado. El constituyente no crea ni otorga los derechos fundamentales, simplemente los reconoce y garantiza en la constitución o leyes políticas. Al expresar que el hombre es una persona...como tal tiene libertad, dignidad que la diferencia del vivir biológico del resto de los animales.”⁵⁰

No fue sino hasta el siglo XVIII cuando se incorporan esos derechos del hombre, civiles y políticos, al Derecho

⁴⁹ TRUYOL Y SERRA, Antonio. Los Derechos Humanos. Ed. Técnos. Madrid, 1977. Pág. 11; citado por MONRROY CABRA, Marco Gerardo. Los Derechos Humanos. Ed. Temis. Colombia, 1980. Pág. 1.

⁵⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo VII. De. Biliográfica Argentina. Buenos Aires. S/ f de edición. Págs. 338 y 339.

Constitucional, como resultado de las revoluciones de Gran Bretaña, Francia y los Estados Unidos de Norteamérica. Y es la revolución soviética(rusa) la que inició en el mundo la era del reconocimiento de los derechos humanos al haber reivindicado para la persona humana sus derechos económicos, sociales y culturales, que junto a la constitución mexicana de 1917 es donde se instituye, por primera vez en el mundo, el derecho al trabajo y a la seguridad social.⁵¹

Como se ha logrado que el derecho al trabajo sea reconocido y adoptado en las Constituciones de muchos países del mundo, entre ellas la mexicana, además de que existen organismos como la Organización Internacional del Trabajo(OIT) y la Organización de las Naciones Unidas(ONU) que velan porque sean respetados y protegidos los derechos de la clase trabajadora, es por eso que nos unimos haciendo este humilde trabajo para exigir al gobierno mexicano el cumplimiento a su compromiso, ante la Comunidad Internacional, de salvaguardar y proteger el trabajo de los menores. No olvidemos que esos menores trabajadores, en un futuro cercano, serán los pobladores de nuestro país y que el desarrollo de nuestro México corresponderá a que tanta madurez física y mental hallamos adquirido.

⁵¹ Vse. CAMARGO, Pedro Pablo. La Problemática Mundial de los Derechos Humanos. Ed. La Gran Colombia. Bogotá, 1964. Págs. 49 y 98.

CAPÍTULO II ANTECEDENTES

1. LAS RELACIONES LABORALES CON MENORES:

Desde siempre a los menores de edad se les ha identificado como participes del trabajo. En Europa a mediados del siglo XVIII se produjo uno de los más grandes movimientos laborales que haya registrado la historia, nos referimos al trabajo de los menores en la Revolución Industrial, principalmente en Inglaterra, ya que fue ahí donde surgió el maquinismo, donde se empieza a explotar y a regular el trabajo de los niños.

En este capítulo también nos referiremos a estas relaciones de trabajo en México; en el siglo XIX se carecía de una Legislación mínima toda vez que el país apenas se estaba organizando como un Estado nuevo. Al arribar Porfirio Díaz al poder se empeoraron las cosas con su Monarquía disfrazada de Presidencialismo, las clases que más sufrieron fueron la de los trabajadores y la clase agraria, las cuales no tuvieron otra opción que iniciar el movimiento revolucionario que les permitiera reorganizarse y establecer las bases de crecimiento en el que imperara la justicia social. Como resultado a estas suplicas aparecen las leyes laborales de los Estados y después la Constitución Mexicana de 1917 que en su artículo 123 fue la primera en el mundo en reconocer y regular los derechos de la clase social trabajadora.

Hay quienes dicen que de esta Constitución se inspiraron para establecer los derechos sociales contenidos en la Carta de Versalles en 1919 la cual es fuente de la Organización Internacional del Trabajo(OIT), como guardián de los derechos de la clase trabajadora.

Más adelante, en México se concreta una Ley Federal del Trabajo de 1931, que establece las reglas, que señala derechos y obligaciones para el capital y el trabajo con el fin de garantizar la paz social. Analizaremos la evolución que hubo en la Ley Federal del Trabajo de 1970 con relación al trabajo de menores y las reformas de este apartado en 1980.

2. EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Nos remitiremos a ese movimiento histórico porque fue donde a consecuencia del maquinismo, se utilizaron a los niños en las fábricas para que el empresario se ahorrara gastos de producción pues a los menores les pagaría la mitad del salario de un adulto. En la Revolución Industrial se explotaba económicamente a los infantes y se les trataba no como humanos.

“La expresión calificativa de Revolución Industrial la aplicó, por vez primera, Toynbee para designar el período de la historia económica de Inglaterra desde 1760 a 1830.”⁵²

El maquinismo en la Revolución Industrial trajo como consecuencias: primero que se produjera más en menos tiempo y con menos recursos y segundo, que se desocupara a muchos trabajadores adultos pues para que la máquina hiciera el trabajo de docenas de hombres sólo necesitaba de la conducción de tres o cuatro niños, lo que ocasionó que hubiera bastante desempleo en Inglaterra.

Los industriales, principalmente algodoneros, utilizaron a gran cantidad de niños y mujeres debido a que los obreros(hombres) no querían realizar ese trabajo. A los

⁵² CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Vol. I. Tercera edición. Ed. Heliasta. Argentina, 1987. Pág. 215.

industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores, ya que eran sujetos más dóciles, desempeñaban el mismo trabajo que un adulto, en virtud de que para manejar una máquina no se necesita del despliegue de una gran fuerza humana, además de que la retribución que se pagaba era más baja.

Para justificar la contratación de los menores, los dueños utilizaban con mucha frecuencia el argumento de que determinadas máquinas los manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos.

“Se citan casos impresionantes de total ausencia de escrúpulos, en territorio inglés, donde principalmente se trató de destinar a esas tareas a los menesterosos que eran sostenidos benéficamente por las parroquias; hasta que se determinó como recurso más dócil, por enviar a los algodoneros de Lancashire verdaderos regimientos de niños, dependientes también de la beneficencia local.”⁵³

Estos niños pronto se bastaron para satisfacer las necesidades en las fábricas y los padres que en principio no aceptaron ese trabajo acabaron por agradecer que contrataran a sus hijos ya que muchos de ellos no contaban con un empleo y los pocos que lo tenían, con los minisalarios de 9 o 10 chelines no les alcanzaba para mantener a una familia. Así es como los niños fueron puestos al servicio de la revolución industrial con la aprobación de las autoridades de aquella época.

Las jornadas de trabajo de los niños corrían de las doce y hasta las dieciséis horas o más, dependiendo de los pedidos que tuviera el fabricante.

⁵³ Ibidem. Pág. 233.

Las relaciones de trabajo se regían por las ordenes arbitrales del capataz el cual les pegaba a los niños para mantenerlos de pie, pues en el poco tiempo de descanso no les alcanzaba más que para dormir 5 o 6 horas diarias; aunado a esto les imponía multas: "un chelín por abrir una ventana, dos por dejar el gas encendido durante demasiado tiempo por la mañana, uno por lavarse las manos; un chelín por silbar en el trabajo."⁵⁴ Además de absurdas estas multas, resultaban desmedidas pues los niños sólo ganaban 4 chelines a la semana.

Los accidentes estaban a la orden del día pues a los niños aprendices se les mandaba que limpiaran las máquinas mientras funcionaban, por no mencionar que al no dormir lo adecuado estaban propicios de sufrir un accidente.

Como si esto fuera poco, las condiciones sanitarias que existían en las fábricas, eran infrahumanas. Los techos eran muy bajos para que no se desperdiciara espacio, las ventanas pequeñas y altas para evitar que los empleados se distrajeran, además de que casi siempre permanecían cerradas; eran lugares fríos, oscuros y húmedos que les causaba tisis, una enfermedad muy común en esa época.

"La promiscuidad de sexos y edades en un mismo taller, y a veces en igual dormitorio, acarrió la depravación de las costumbres. Imperaba el lenguaje más grosero; los capataces abusaban de las obreras e incluso de las niñas."⁵⁵

Esta dotación de abusos de que eran víctimas mujeres y niños pronto despertó a políticos liberales y a religiosos para que se luchara en la elaboración de alguna protección legal y de que el Estado pusiera remedio a esos males. En 1802 se sancionó la llamada "Manchester Board of Health"

⁵⁴ FOHLEN, Claude. Historia General del Trabajo. La era de las revoluciones. Tomo III. Primera edición. Ed. Grijalbo. Barcelona, 1965. Pág. 38.

⁵⁵ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 233.

encaminada a la protección del trabajo de los menores. "Fue un aludonero, Robert Peel, quien propuso el proyecto de ley ante la Cámara de los comunes el 6 de abril de 1802. La aprobación real se dio el 22 de junio del mismo año."⁵⁶

La mencionada ley disponía que en los talleres se abrieran orificios para que hubiera suficiente aire; que se separaran a los niños y las niñas en dormitorios distintos, que la jornada de trabajo no pase de doce horas entre las seis de la mañana y las nueve de la noche, que a los niños se les impartiera instrucción escolar, tomando el tiempo de las doce horas laborales.

Para garantizar la aplicación de la ley, los Jueces de Paz del Condado debían nombrar dos visitantes, quienes podrían entrar a cualquier hora en las fábricas para verificar que se cumpliera efectivamente con la ley, en caso contrario levantarían infracciones imponiendo una sanción económica. Estos son los antecedentes de la inspección del trabajo.

Esta ley sólo fue una esperada utopía porque nunca se cumplió su mandato.

La segunda en sancionarse fue la ley de 1819, destinada para la industria aludonera solamente, la cual fijó como edad mínima de admisión al empleo en 9 años, la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podía rebasar de doce horas. De igual forma encomendaba su aplicación a los Jueces de Paz, teniendo el mismo éxito que la anterior.

Después expiden la que se conoció como "Ley sobre las fábricas" en 1833, se aplicaría al conjunto de los textiles y no meramente al algodón: preveía la designación de cuatro inspectores del trabajo; prohibía que se utilizara a los

⁵⁶ FOHLEN, Claude. Op. Cit. Pág. 43.

menores de dieciocho años durante la noche; y establecía que la jornada de trabajo de los menores de trece años era de nueve horas.

La siguiente ley la promulgaron en 1814, como complementaria de la anterior pues se propuso encontrar un remedio a los accidentes de trabajo, se señaló que era obligatorio poner un vallado a las máquinas, principalmente los lugares peligrosos como correas, engranajes y correas. Prohibió que se hiciera la limpieza de las máquinas estando encendidas y en movimiento. Instauró un sistema de media jornada con la intención de que los niños le dedicaran más tiempo a su instrucción.

3. EN EL SIGLO XIX

El clima que se vivía en México durante la segunda década de ese siglo era de incertidumbre y de inestabilidad ya que la guerra de independencia estaba en su apogeo y no se vislumbraba como se sentarían las bases que rigieran la vida de México. José María Morelos y Pavón preocupado por organizar al naciente Estado convoca a un Congreso que se celebró el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo. En la apertura de ese Congreso Morelos llevaba preparado un documento al que le llamó "Sentimientos de la Nación". A través de 23 puntos resumía las prerrogativas de que debería gozar todo ciudadano. En el punto doce conceptualizaba a la justicia social:

"Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre,

que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁵⁷

Este documento fue relevante y novedoso aunque se olvidaron de él, cuando se elaboró la Constitución de 1824.

Después de la consumación de la independencia en 1821, en México no se contaba con leyes propias, por lo que se seguían aplicando las leyes venidas de España: “Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, de tal suerte que los prestadores de servicios continuaban en las mismas condiciones de antaño y peor aún porque a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.”⁵⁸

Transcurrido la primera mitad del siglo XIX todavía no encontramos un ordenamiento que regule el trabajo de los menores.

A la caída de Santa Anna en 1855, nombraron como presidente sustituto a Ignacio Comonfort quien expidió el “Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana” el 15 de mayo de 1856 el cual tenía carácter de una Constitución, disponiendo en su artículo 33, lo siguiente:

“Los menores de catorce 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, y no pudiendo exceder de cinco años[sic], las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservaran el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor,

⁵⁷ Citado por DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Ed. Porrúa. México, 1991. Pág. 31.

⁵⁸ Idem.

no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente.”⁵⁹

Podemos resaltar que en esta legislación se empieza a sentir la preocupación por los menores en el trabajo, marcando como jornada máxima el de cinco horas diarias, de que el patrón ya no les puede maltratar físicamente, se empieza a hablar de la figura de la capacitación y adiestramiento al referirse a una instrucción conveniente.

Este Estatuto Orgánico de la República Mexicana tuvo vigencia hasta la llegada de la Constitución de 1857. De esta Constitución podríamos decir que echó a la borda los adelantos que en materia de menores consiguió esa ley provisional.

Al llegar al poder, Maximiliano de Habsburgo desconoció la Constitución de 1857 y el 10 de abril de 1865 expidió el “Estatuto Provisional del Imperio Mexicano” que en su artículo 70 protegía el trabajo del menor, señalando lo siguiente:

“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 ó curadores, ó a falta de ellos, de la autoridad política.”⁶⁰

De lo expuesto anteriormente observamos que trataba de establecer un límite a la duración del contrato de trabajo; y al exigir la intervención de los padres o de la autoridad política en una relación de trabajo no se pretendía otra cosa más que cuidar que la actividad a realizar no fuera dañina o que pudiera perturbar al menor.

⁵⁹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1997. Vigésima edición. Ed Porrúa. México, 1997. Pág. 503.

⁶⁰ Ibidem. Pág. 479.

En el mismo año el emperador siguió ocupándose de la situación de los trabajadores y creó el primer Departamento del Trabajo bajo el nombre de "Junta Protectora de las Clases Menesterosas" que tenía como función fijar reglamentos de trabajo, en los que determinaba la forma y la cantidad suficiente de retribución.

Para el primero de noviembre del mismo año, expide la ley sobre trabajadores, en el que disponía varios señalamientos, entre los cuales encontramos que en su artículo 4, establecía:

"...a los menores de doce años sólo podía hacérseles trabajar pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquéllas labores proporcionales a sus fuerzas, durante medio día solamente, pudiendo dividir este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde."⁶¹

El artículo 14 establecía: "Se prohíbe que los padres empeñen a sus hijos y se prohíbe del mismo modo que los dueños o arrendatarios de las fincas acepten estos contratos, y el artículo 16 indicaba: Todo agricultor en cuya finca residan para su explotación más de veinte familias deberá tener una escuela gratuita en donde se enseñen la lectura y la escritura. La misma obligación se hace extensiva a las fábricas, así como a los talleres que tengan más de cien operarios."⁶²

Con esta ley se empezaba a procurar que todo trabajador recibiera su salario y que no por el hecho de ser menor se pudiera abusar de él, sino que lo importante era el trabajo que el menor había desarrollado; se limitaba la jornada de trabajo pues se trataba de que el menor no estuviere expuesto

⁶¹ SANCHEZ VILLA, Blanca. Tesis Profesional La Protección a los Menores Trabajadores en México. UNAM. C.U. México, 1994. Pág. 29.

⁶² Idem.

buena parte del día en las inclemencias del tiempo que pudiera retardar o deformar su crecimiento. También observamos que aparece la figura de la escuela en el lugar de trabajo, fue importante porque ya no se descuidaría, más, la educación de los niños que muchas veces no podían acudir a la escuela en virtud de que la más cercana les quedaba a varias horas de camino.

4. EL PORFIRIATO

Hablar del Porfiriato es hablar de una incomoda y larga época de sufrimiento para la clase trabajadora. Al llegar Porfirio Díaz al poder comenzó la era del compadrazgo en México y junto con él, llegó el fenómeno industrial que de igual manera a como ocurrió en Europa, el trabajo infantil tomó importancia, pues se recurría a ellos en actividades simples, en las cuales no se necesitaba emplear a un adulto.

Las fábricas textiles fueron las primeras en establecerse en México, en estas se emplearon a un gran número de niños. Los salarios se consideraban según el grado de calificación, especialización y por supuesto la edad, se daban salarios de doce centavos diarios a niños y mujeres, y para los adultos un peso.

Todavía estos salarios sufrían los descuentos típicos de la época, como lo eran: las multas y el pago a las tiendas de raya.

Otras actividades en las que se empleaba a los niños era en la agricultura en la que su jornada podía ser de doce y hasta dieciséis horas, tanto para niños como para adultos, se les daba un intervalo de tiempo para tomar sus alimentos, los domingos y días festivos no trabajaban pero tampoco se les pagaban esos días, y los sábados se laboraba hasta las cinco de la tarde.

Dichas condiciones desgraciadamente prevalecieron por largo tiempo, la dependencia de la clase social a los dueños de las fincas y del capital era infinita y de generación en generación en la que además de explotarlos haciéndolos trabajar largas y desgastantes jornadas, no se les retribuía lo necesario y todavía se retenía su poco salario en la tienda de raya, del cual eran dueños los del poder económico, concentrándose la riqueza en unas cuantas manos y quedando los pobres cada vez más pobres.

Se sentía el descontento manifestándose a través de protestas como la del Partido Liberal que comandados por Ricardo Flores Magón, el primero de julio de 1906 en los Estados Unidos de Norteamérica emite un programa que proponía reformas constitucionales, y que en su capítulo dedicado al capital y trabajo prohíbe en lo absoluto el emplear a niños menores de catorce años.

Las protestas de la clase trabajadora se escuchaban en todo el país. El primer gran disturbio ocurrió en Sonora el 1º de junio de 1906 cuando miles de obreros hicieron un paro, en la Cananea Consolidated Copper Company, todo porque se aumentó el salario a los norteamericanos y no así a los mexicanos, por lo que estos últimos abandonaron el trabajo demandando jornadas de ocho horas, que se estableciera salario mínimo y que no se discriminara a los trabajadores mexicanos. Pronto esta rebelión fue aplastada por la policía de los Estados Unidos, pues los dueños de esa empresa eran nacionales de aquel país y solicitaron su intervención, y bajo el consentimiento de Porfirio Díaz.

A finales de 1906 se suscitaron otros problemas laborales en Río Blanco (Veracruz), Puebla y Tlaxcala; todas esas manifestaciones fueron reprimidas con lujo de violencia, causando centenares de muertos entre hombres, mujeres y niños, por los dueños de las fábricas e inclusive por el

propio gobierno, hechos que irritaron todavía más a las clases trabajadora.

“Porfirio Díaz para resolver los problemas que se suscitaron, el 4 de enero de 1907 dispuso que se prohibía el empleo de los niños menores de 7 años y que los mayores de esa edad podían emplearse sólo con la autorización de sus padres y otorgándoles tiempo para acudir a la escuela y así terminar con su instrucción primaria.”⁶³

5. EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA

En este tiempo existió un gran auge legislativo, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo del niño, se inició cuando Manuel Aguirre Berlanga, gobernador de Jalisco, expidió la primera Ley del Trabajo en México el 7 de octubre de 1914. En su artículo 2 prohibió que los niños menores de nueve años trabajaran, que los niños de 9 a 12 años podían ser utilizados en empleos que fueran compatibles a su fuerza física siempre y cuando acudieran a la escuela; y los salarios para estos niños eran abiertos, se podían fijar de acuerdo a la costumbre del lugar, los mayores de 12 años y menores de 16 recibirían un salario de cuarenta centavos.

Cándido Aguilar, en Veracruz expide Ley de Trabajo el 19 de octubre de 1914 en la que determinó que los patrones tenían obligación de establecer una escuela primaria, con enseñanza laica, cuando la escuela pública más cercana sobrepasara los dos kilómetros de distancia del domicilio de los trabajadores.

En Yucatán, el General Salvador Alvarado expidió el 11 de diciembre de 1915 una Ley de Trabajo en la que prohibía que los menores de 13 años trabajaran en establecimientos

⁶³ Prontuario de Legislación sobre Menores. S/e. Ed. Secretaría del Trabajo. México, 1981. Pág. 369.

industriales y los menores de 15 años en teatros, así como en todos los lugares en que el trabajo que se prestare pudiera ser perjudicial para su salud.

Como conclusión debemos señalar que estas legislaciones representaron un gran avance para la reglamentación del trabajo de los menores, y más tarde serían tomadas en cuenta para la elaboración del artículo 123 Constitucional.

6. EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917

La Constitución Política Mexicana de 1917 es el fruto de un gran movimiento social del siglo XX en el que las clases trabajadora y agraria estallaron demandando el reconocimiento de las garantías a que tienen derecho y un mejor nivel de vida.

A través del Plan de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero convoca al pueblo a levantarse en armas por el retorno al sistema democrático de la Constitución de 1857 y para acabar con las injusticias que se vivían en el país de los cuales los más perjudicados eran como siempre la clase más vulnerable, la clase trabajadora.

Muchos hombres creyeron en la promesa del Plan de San Luis, pero ante la falsedad de Madero, se irguió la figura de Emiliano Zapata lanzando el 28 de noviembre de 1911 el plan de Ayala constituyendo el verdadero inicio de la revolución social del siglo XX.

Posteriormente, el 26 de marzo de 1913 un grupo de jefes y oficiales del ejército expiden el "Plan de Guadalupe" nombrando como presidente interino de México a Venustiano Carranza el cual por Decretos de 14 y 19 de septiembre de 1914 convoca a que el pueblo elija representantes para un Congreso Constituyente a celebrarse en Querétaro. Fue así

como en la sesión del 23 de enero de ese mismo año se aprobó por unanimidad de votos el artículo 123.

De esta forma el texto original del artículo 123 facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para crear Leyes de Trabajo.

Artículo 123 "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo..."⁶⁴ Se argumentaba que cada Estado conocía mejor su jurisdicción y podría emitir mejores Leyes de Trabajo pues sabían de las carencias de sus trabajadores.

En sus fracciones II, III y XI estableció las siguientes medidas como protectoras del trabajo de los menores:

"II...Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

"XI...En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos."⁶⁵

⁶⁴ DÁVALOS, José. Op. Cit. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 259.

⁶⁵ Ibidem. Págs. 259 y 260.

En las anteriores fracciones se prohibió para los menores de dieciséis años:

1. El desempeño de labores insalubres o peligrosas y el trabajo extraordinario,
2. El trabajo nocturno industrial,
3. El trabajo después de las diez de la noche en establecimientos comerciales,
4. Que los niños de entre doce y dieciséis años trabajen más de seis horas,
5. Que los niños menores de doce años sean objeto de contrato de trabajo.

Hasta esa fecha la Constitución reconocía los derechos sociales, pero aún no existía una ley de la materia que los reglamentara.

7. EN LAS LEYES DE TRABAJO DE LOS ESTADOS

Como mencionamos en el punto anterior, el texto original del artículo 123 facultaba a las Legislaturas de los Estados para crear Leyes de Trabajo.

El primer Estado en legislar fue Veracruz, en 1918 expidió su Ley de Trabajo en la que prohibía a los menores de 12 años, hombres o mujeres, celebrar contrato de trabajo. Los mayores de 12 pero menores de 16 años, necesitaban permiso de la autoridad municipal para poder contratar; los mayores de 16 no requerían autorización especial, pero los contratos que hubieren efectuado podían ser rescindidos por sus representantes legales, cuando estos lo considerasen de interés para aquéllos.

Esta Ley contemplaba la figura del aprendiz, lo definía como el menor de más de diez años de edad que prestaba sus servicios personales a un artesano, a cambio, este último

tenía la obligación de retribuirle pecuniariamente o en su defecto, suministrarle alimentos.

Campeche promulgó su Ley en 1924, muy parecida a la de Veracruz, pero incluía que la jornada de trabajo para los menores de 18 años sería de seis horas.

En circunstancias análogas aparecieron las Leyes de Hidalgo en 1918, Sonora en 1919, Sinaloa en 1920, Michoacán en 1922, Tamaulipas y Colima en 1925 y Zacatecas en 1927.

La Ley de Trabajo Minero de Guanajuato en 1923, imponía a los propietarios de fincas rústicas la obligación de establecer una "escuela rudimentaria" cuando entre sus filas hubiera más de 50 niños de entre 5 a 14 años.

Coahuila en 1920 dictó su Ley de Trabajo, en su artículo 9 prohibió que se contratara a menores de doce años, a no ser que el trabajo se desarrollara de día, no necesitara de gran tiempo y esfuerzo y no perjudicara la instrucción del niño. Para este caso se necesitaba de un permiso especial de la autoridad municipal.

Chiapas en su Ley de 1927, fijaba los catorce años como edad mínima para celebrar contrato de trabajo; en tanto que la Ley de Tabasco de 1926 establecía como edad mínima para contratar la de quince años.

Yucatán en su Ley de 1918 procuró que los menores terminaran su educación obligatoria fijando como edad mínima para contratar a los quince años, estableció el examen médico para los menores; pero al dictar su Ley de 1926, redujo la edad mínima de admisión al trabajo a 14 años.

Durango promulgó su Ley de Trabajo en 1922, en la cual se preocupó porque los niños recibieran una instrucción básica.

En su artículo 15, esta Ley señalaba:

“Los menores de 16 años que se dediquen al oficio de limpiabotas, papeleros, mozos, mandaderos, vendedores ambulantes, etc., no podrán ejercer, sin probar ante la autoridad municipal de cada lugar, que han cursado la instrucción elemental o por lo menos saben leer y escribir y las cuatro reglas fundamentales de la aritmética. Al que ignore estas materias se le suspenderá en el trabajo obligando a sus padres o tutores a que lo manden ala escuela, para lo que se le vigilará desde ese momento, pudiendo ejercer su ocupación y oficio solamente en los días y horas libres que le deje su asistencia al plantel. Si el menor fuera huérfano, la autoridad municipal le prestará su protección y ayuda sin descuidar su educación. Si en el lugar no hay escuela, el menor no podrá ser suspendido en su trabajo.”⁶⁶

Aguascalientes es el último Estado en promulgar Ley de Trabajo, en 1928. Le dedica tres capítulos al trabajo de los menores: En el primero señala, que para que los menores trabajen es requisito que estén recibiendo su instrucción elemental, en el capítulo séptimo establece que los meritorios y aprendices tendrán un salario equivalente al 25% del salario normal. En el capítulo octavo se fijaba las multas a los patrones que contrataban a los niños que no sabían leer, escribir y contar: la multa podría ser de 25 y hasta 250 pesos por cada trabajador y en caso de que ese patrón reincidiera se le aplicaría el máximo de la multa. Se prohibía también que los menores de 21 años trabajaran en cantinas, billares o boliches, o en otros empleos análogos que pudieran perjudicar la moral o las buenas costumbres del menor.

⁶⁶ SANCHEZ VILLA, Blanca. Op. Cit. Pág. 43.

La mayoría de estas Leyes de Trabajo promulgadas hasta antes de la Ley Federal del Trabajo fijaron la edad mínima de admisión al trabajo en 14 y 15 años, se preocuparon porque el menor recibiera su instrucción básica, establecieron multas para aquellos que desobedecieran la Ley y estamparon la figura del examen médico; sin duda que estas disposiciones proteccionistas fueron tomadas en cuenta y examinadas al elaborar la Ley Federal del Trabajo de 1931.

8. LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL

El trabajo infantil ha constituido en todas las épocas una fuente inagotable de abusos y también en todas las épocas se han levantado voces en defensa de los menores.

Al finalizar la primera Guerra Mundial se firmó la paz mediante un documento llamado Tratado de Versalles. Este Tratado consta de XV partes, la parte número XIII se lo dedica al trabajo de hombres, mujeres y niños; representando, este apartado, la fuente de la Organización Internacional del trabajo(OIT), y que a la letra dice:

"Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzarán en asegurar y meter condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales."⁶⁷

Así fue como se creó la Organización Internacional del Trabajo(OIT) en 1919, estando vigente la Sociedad de las

⁶⁷ Obra Jurídica Mexicana. Ed. Procuraduría General de la República. Tomo I. Segunda edición. México, 1987. Pág. 572.

Naciones, pero en 1946 al desaparecer ésta última, y con el surgimiento de la Organización de las Naciones Unidas, pasó a ser su primer organismo especializado.

En la actualidad a la OIT, pertenecen más de 140 países, constituyéndose en el organismo más importante en el ámbito internacional que se dedica a proteger el trabajo. Una de las tareas primordiales de la OIT es proteger a los menores que trabajan y lograr que en un futuro estos comiencen su vida de trabajo a una edad más conveniente y en las mejores condiciones.

La Organización Internacional del Trabajo está integrada por tres órganos:

- La conferencia Internacional del Trabajo
- El Consejo de Administración, y
- La Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo se reúne anualmente, participando en ella todos los países miembros a través de delegaciones; la delegación de cada país está formada por 4 delegados, 2 son delegados gubernamentales, 1 delegado empresarial y 1 delegado de los trabajadores. Entre las funciones de la Conferencia están el de considerar cuestiones específicas relativas a las condiciones de trabajo con el objeto de llegar a la conclusión y poder adoptar un convenio internacional.

El Consejo de Administración se reúne cada tres meses, se compone de 48 delegados que son elegidos de entre las delegaciones de la Conferencia, 24 son gubernamentales, 12 obreros y 12 delegados patronales que duran en su encargo tres años. Entre sus actividades están el de fijar el orden

del día para las reuniones de la Conferencia, atender los informes anuales de los gobiernos miembros sobre la aplicación de los convenios que hayan ratificado, tramitar reclamaciones sobre su incumplimiento a los propios convenios, fiscalizar los gastos de la OIT, y nombrar al director de la Oficina Internacional del Trabajo.

La oficina Internacional del Trabajo es presidida por el Director General que dura en su encargo 10 años.

La sede de la Oficina Internacional del Trabajo está en Ginebra. Entre sus funciones están el de preparar, organizar y ejecutar los acuerdos tomados por la Conferencia Internacional del Trabajo, también se encarga de publicar los libros, revistas, y folletos que contienen la información sobre los problemas del trabajo en el mundo y posibles soluciones.

Las normas que adopta la OIT se les llama convenios o recomendaciones, estos son producto de un tema que se discute en la Conferencia Internacional y para que sea adoptado se requiere del voto de dos terceras partes de los delegados presentes.

Para que un convenio cree obligaciones en algún país miembro, se requiere que el Organismo Legislativo de éste lo ratifique, en el caso de México es el Senado de la República el encargado de ratificar todos los convenios y tratados internacionales de que es parte nuestro país.

Las recomendaciones sólo tienen como finalidad el de orientar la acción a seguir en el plano nacional de cualquier país, sea o no miembro de la OIT, para que se legisle a efecto de incorporar las disposiciones contenidas.

La protección del trabajo de los menores, en el ámbito internacional, la encontramos distribuida en los diversos

convenios y recomendaciones de la OIT, que se refieren a la edad mínima de admisión al empleo, al trabajo nocturno, al examen médico de los menores.

En el próximo capítulo analizaremos cada uno de los convenios y recomendaciones que tiene que ver con estos rubros en relación al trabajo de los menores en los establecimientos comerciales.

9. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1928, siendo presidente Plutarco Elías Calles, se tenía planeada la reforma a los artículos 73 fracción X, y a la parte introductoria del artículo 123 Constitucional con el objeto de federalizar la Ley del Trabajo y que sólo el Congreso de la Unión pudiera expedir una Ley general del trabajo.

Durante el régimen del presidente Portes Gil, el 6 de septiembre de 1929 se publicó dicha reforma, posteriormente él mismo envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo pero se tropezó con una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero, ya que contemplaba el principio de la sindicación única, además consignaba la tesis del arbitraje semi-obligatorio de las huelgas, en la que la junta debía arbitrar el conflicto pero los trabajadores podían o no aceptar el Laudo.

Para 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y trabajo redactó un nuevo proyecto al que ya no le llamó código sino ley; después de su respectivo análisis se promulgó la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de ese mismo año.⁶⁸

⁶⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 54.

En esta Ley "se le dedicaba a los menores trabajadores el capítulo VII Bis, que titulaba "Trabajo de los Menores" y contenía un solo artículo, el 110 dividido en ocho fracciones."⁶⁹

Dicha ley fijó la edad de admisión al empleo en doce años, siempre que fuera con la autorización de sus padres o de su representante legítimo, prohibiendo su trabajo en establecimientos donde se consumiera bebidas embriagantes y en labores insalubres o peligrosas.

Igualmente no se permitía a los menores que trabajaran en horas extraordinarias; en los contratos de aprendizaje se necesitaba la autorización de los padres o representante legítimo y en los trabajos ferrocarrilero y marítimo no se podía emplear a los aprendices.

Esto predominó hasta 1962, año en que modificó el artículo 123 constitucional en sus fracciones II y III, donde la principal novedad se refería a que los menores de 16 años no estaban permitidos trabajar después de las diez de la noche en ningún tipo de establecimiento, se conservó la jornada de trabajo de 6 horas, pero se elevó la edad de admisión al trabajo a 14 años.

10. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Al entrar en vigencia esta ley, se abroga la de 1931. Esta ley es la que actualmente nos rige por lo que no agotaremos el articulado referente al trabajo de los menores, pues éste lo trataremos en el próximo capítulo, sino que sólo atenderemos las medidas contempladas por esta ley y que ya no son vigentes. Fue publicada en el Diario Oficial de la

⁶⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit. Pág. 199.

Federación el miércoles 1º de abril de 1970, pero entró en vigor un mes después.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 le dedica ocho artículos al trabajo de los menores, que en su texto original fueron comprendidos en el capítulo II del Título Quinto llamado "Trabajo de los Menores".

En esta Ley desaparece la institución del aprendizaje, porque los patrones se apoyaban en ella para pagar menos con el pretexto de otorgar enseñanza y a cambio se introdujo la figura de la capacitación profesional. Esta medida fue recibida con beneplácito, así los jóvenes tendrían la oportunidad de desempeñar algún oficio, sin el perjuicio de la reducción del salario.

La vigilancia y protección infantil se le encomendó a la Inspección del Trabajo, quien sería la encargada de detectar violaciones a las normas relativas al trabajo de los niños mayores de catorce y menores de dieciséis años.

Establece como obligación patronal llevar un registro por cada menor trabajador que emplee, debe contener fecha de nacimiento, clase de trabajo, salario y demás condiciones generales de trabajo; que distribuyan el trabajo para permitir que los niños cumplan con su programa escolar, y que les imparta capacitación profesional.

11. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN 1980

Hasta antes del primero de mayo de 1980 la Ley Federal del Trabajo contaba con 890 artículos, pero es a partir de esa fecha que se decretó su reforma en la que se modifican los Títulos Catorce, Quince, y Dieciséis de la Ley de 1970 para quedar con 1010 artículos actualmente.

De entre las reformas se suscitaron la del artículo 691, y es a partir de entonces que "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante."

El artículo 879 de la Ley de 1931 establecía que el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores se les impondrá multa de cien a cinco mil pesos y en la reforma de 1980 lo anterior pasó a formar parte del artículo 995, sólo que ahora la multa es de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente. Pensamos que esta reforma fue acertada pues la anterior medida era obsoleta, en cambio manejar las veces del salario mínimo contempla las modificaciones y devaluaciones que pudiera sufrir nuestra moneda.

El artículo 887 decía que las sanciones se impondrán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y Territorios y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, al ocurrir la reforma, esto pasó a formar parte del artículo 1008 y se agregó que las sanciones administrativas de que habla ese artículo las podrán imponer esas autoridades, a través de sus subordinados.

De estas reformas no parece muy importante la del artículo 691 pues es a partir de ella cuando se reconoce que el menor trabajador tiene capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de tener la autorización de sus padres o representante legal y ejercer su acción por él mismo, considerando que tiene plena capacidad de ejercicio para hacer valer tal derecho; marcando la obligación que tiene el Estado, a través de la Procuraduría de la Defensa del

Trabajo, de designarle un abogado cuando estando en proceso carezca de él, con el fin de protegerlo por el hecho de ser menor y carecer de madurez mental e información de las instituciones que velan por los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO III

NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Sin duda que la crisis económica es la principal causa para que los menores tengan la necesidad de emplearse a muy temprana edad, y lo hacen precisamente, no por gusto sino obligados por la necesidad de ayudar y contribuir un poco con recursos económicos a su familia, pues casi en su totalidad dependen de familias de muy escasos recursos que con el salario mínimo que perciben de alrededor de treinta pesos al día no alcanza ni siquiera para los alimentos de una familia de 4 o 5 miembros, mucho menos alcanzará en los demás menesteres para vivir, incluyendo la educación de los niños que si bien es "gratuita" conlleva gastos como pasajes, uniformes, etc. El trabajo infantil representa un costo enorme, primero para los mismos niños y después para la sociedad entera: para los niños porque llegan a una edad adulta disminuidos física, intelectual o afectivamente, porque no disfrutan de esa etapa de su vida, porque adquieren prematuramente la responsabilidad de un adulto, sin serlo todavía, y porque el trabajo infantil es motivo de abuso, por parte de los patrones, ocasionando que a través del tiempo el menor lo resienta mermado su nivel de vida y su salud; y para la sociedad, porque desde el momento en que los niños trabajan sin una protección adecuada, el patrón abusa de ellos dejándoles un trabajo muy pesado o una jornada de trabajo excesiva y es entonces cuando la gran mayoría de ellos tienen que abandonar sus estudios o si no lo hacen cuando menos le dedican menos tiempo y se convierte en una instrucción inadecuada para alcanzar el desarrollo económico y social que requiere nuestro país. Como consecuencia: careceremos de personal calificado, ocasionando mayor pobreza y que a su vez ésta es la causa principal del trabajo infantil, por lo que se constituye un círculo vicioso que nos lleva al mismo camino de nunca acabar.

En éste capítulo analizaremos preceptos de las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de la Ley Federal del Trabajo; del Reglamento de la Inspección del Trabajo, autoridad encargada de vigilar que los menores gocen de sus derechos tutelados por nuestra Ley, y también conoceremos el procedimiento administrativo para castigar a los infractores de nuestra normatividad.

Citaremos algunas opiniones emitidas por nuestro Máximo Tribunal relacionados también con el tema de investigación.

En el orden jurídico internacional palpamos la preocupación de proteger a los menores, a través de los convenios y recomendaciones creados por la Organización Internacional del Trabajo(OIT), con los cuales se pretende suprimir ese trabajo y en aquellos lugares, en donde debido a la pobreza extrema no sea posible evitar que los infantes trabajen, cuidar que se empleen en las mejores condiciones y sin descuidar su instrucción.

También es menester estudiar algunas convenciones, declaraciones y pactos ínter Estatales en los cuales se mencionan los derechos intrínsecos de la humanidad ante el compromiso de la Comunidad internacional de protegerlos y hacer que se respeten. Entre esos derechos humanos, están el derecho al trabajo y el derecho de los menores a recibir un cuidado y protección especiales, por parte del Estado.

1. EL ARTÍCULO 123 APARTADO A

Antes de entrar al estudio del artículo 123, es importante fundamentar que la base de la libertad de trabajo la contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º señalando que todo ser humano

tiene derecho de trabajar en la actividad que más le guste siempre y cuando sea de las permitidas por la ley:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta actividad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marca la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

Nuestra Carta Magna dispone en su Título Sexto llamado del Trabajo y de la Previsión Social de un artículo 123 que cuenta con dos apartados: el A y el B, el primero dedicado al trabajo asalariado en general y el segundo al trabajo burocrático.

Atendiendo a la naturaleza de nuestro tema, nos dedicaremos al apartado A.

Después de haber sufrido varias reformas desde su creación en 1917, este artículo ha quedado como sigue:

Artículo 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."

Observamos que el artículo 5 Constitucional convierte en acreedores de trabajo a toda persona con capacidad para hacerlo y por otro lado el Artículo 123 impone la obligación al Estado de promover la creación de empleos pero cuidando que todo empleo sea digno y que represente un beneficio para la sociedad.

Este apartado A, del artículo 123, cuenta con XXXI fracciones, pero las que tienen relación con los menores son las II, III, y la XI:

II "...Quedan prohibidas: 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;

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

XI "...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."

En términos generales, la Constitución Política Mexicana en cuanto a menores se refiere, establece:

- que se les puede emplear siempre que hayan cumplido catorce años de edad,
- que el Estado debe garantizar que se cumplan los derechos y la protección debida a los trabajadores de entre 14 a 16 años de edad,
- que la jornada de trabajo de los menores de 16 años es de seis horas diarias,

- que está prohibido utilizar el trabajo de los menores de 16 años en labores peligrosas o insalubres,
- que está prohibido utilizar el trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche,
- que está prohibido utilizar el trabajo de los menores de 16 años después de haber concluido su jornada ordinaria de trabajo.

2. EL TRABAJO DE MENORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nuestra Ley de la materia señala que la edad no será motivo para distinguir a los trabajadores(artículo 3º LFT).

Artículo 22. "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no 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."

Artículo 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 o de la Autoridad del Trabajo."

De los párrafos anteriores se desprende que una vez cumplido catorce años de edad se tiene derecho a ser protegido por la Ley Federal del Trabajo, puede trabajar si es que cuenta con el permiso de sus padres, o a falta de éstos, de la autoridad política correspondiente, y sólo si ha terminado de estudiar la secundaria; aunque por excepción se podrá permitir que los mayores de catorce años que no hayan

terminado su instrucción secundaria trabajen siempre y cuando esa actividad no perjudique sus estudios.

La Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado A, le dedica el Título quinto Bis al trabajo de los menores, comprendido en ocho artículos.

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

Entre las normas cuyo cumplimiento se somete a la vigilancia especial del trabajo de menores, la propia ley establece:

Artículo 541. "Los Inspectores del Trabajo tiene los deberes y atribuciones siguientes:

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

Del adecuado funcionamiento de la Inspección del Trabajo, en lo relativo a menores, dependerá la eficacia de la protección que hace la Ley Federal del Trabajo.

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

Este último artículo nos parece incompleto, pues no menciona quien debe expedir dicho certificado, si debe ser un médico de algún hospital oficial o un médico particular; desde nuestro punto de vista ese certificado lo debe expedir un médico que conozca el trabajo a desarrollar y después haga el análisis correspondiente al menor para saber si su organismo está en condiciones de desempeñar ese trabajo, por lo tanto creemos que ese certificado lo debe expedir la Inspección del Trabajo y no cualquier otro médico.

Artículo 175. "Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores:

I De dieciséis años, en:

- a) Expendios de debidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y las que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales."

Nuestra Ley Federal del Trabajo clasifica a los menores en el trabajo en dos grupos: a los de 14 a 16 años, y a los de 16 a 18 años, evidentemente se protege más a los primeros por tener una mayor inmadurez física y mental.

El artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que es lo que se debe entender por labores peligrosas o

insalubres: "Son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores."

Pensamos que es mejor precisar cuales son los trabajos en que se utiliza esa materia prima, que es un riesgo que un menor los maneje. Por otro lado creemos que si se tiene la debida seguridad e higiene en una industria habrá las necesarias prevención y protección para evitar que el desarrollar ese trabajo pueda perjudicar la salud o la vida de los trabajadores.

Artículo 177. "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.

Artículo 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."

La segunda parte de este artículo es anticonstitucional porque va en contra de lo establecido por la fracción XI del artículo 123, pues en aquél párrafo supremo se prohíbe tajantemente que los menores de dieciséis años hagan ese trabajo; por lo que no entendemos como es posible que la Ley Federal del Trabajo prohíba algo y al mismo tiempo contemple la violación a su precepto, cargando una pequeña sanción al patrón, ese en el caso de que se detecte esa violación. Lo

que se trata es de proteger la salud y la vida de los menores no a cambio de unos cuantos pesos, porque para eso el Estado-gobierno debe promover y crear empleos mejor remunerados.

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

Este precepto es incompleto, está bien que a los menores de 16 años les corresponda un período vacacional de 18 días, pero debe contemplar también un período vacacional de un determinado número de días para los menores de dieciocho años. Porque es mucha la diferencia: mientras que una persona de 15 años 11 meses disfruta de dieciocho días otra de un mes mayor disfrutará de sólo 6 días, como si en ese mes hubiera madurado lo suficiente para reducir tan drásticamente ese derecho. Por lo que creemos que debe contemplar otro número de días por concepto de vacaciones, especial para los menores de dieciocho años.

Artículo 180. "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años estarán 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."

Porque toda ley, para garantizar su cumplimiento debe preveer sanciones, en el caso de que el patrón viole alguno

de los mandamientos establecidos, respecto a los menores, la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 995. "Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente, calculado en los términos del artículo 992."

El artículo 992 se refiere a que en la cuantificación de las sanciones pecuniarias se tomará como base las veces del salario mínimo diario vigente en el tiempo y lugar de cometerse la violación.

La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, es a través de las actas que levantan los inspectores del trabajo, en las visitas periódicas que practican a las empresas o establecimientos.

Sin embargo, el panorama es nada halagador toda vez que la falta de recursos humanos y económicos suficientes provoca que la Inspección del Trabajo se convierta en un mecanismo ineficaz, por lo que urge que esta autoridad sea una realidad.

3. CÓDIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Este ordenamiento está formado por convenios y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo(OIT).

El Código Internacional del Trabajo consta de dos volúmenes, el 1º contiene los convenios y recomendaciones, ordenados por temas y el 2º volumen contiene normas de política laboral.

El primer volumen está constituido por libros, el libro III está dedicado al trabajo de los menores, que a su vez se divide en tres Títulos:

Título I: Edad mínima de admisión

La protección del menor se orienta básicamente a conseguir que su desarrollo físico, biológico, intelectual y espiritual no se desvíe, dificulte o imposibilite con motivo del trabajo que tenga que desempeñar.

La verificación de la edad en el trabajo es uno de los aspectos principales, y tanto los convenios como las recomendaciones contienen principios que tienen que tenerse en cuenta por las legislaciones de cada país en el mundo.

Título II: Examen médico de aptitud

El examen médico de aptitud para el empleo tiene dos significados:

- Comprobar las condiciones necesarias para los que pretenden ingresar a trabajar,
- Verificar que los menores que se encuentran trabajando conserven esas condiciones de trabajo.

Las mismas recomendaciones se proyectan en el sentido que esos certificados e inspecciones medicas, deben ser sin costo para el trabajador y sus padres.

Título III: Trabajo nocturno

En primer lugar el Código trata de determinar qué es trabajo nocturno definiéndolo así:

"A los efectos de esta sección, el término noche significa un período de doce horas consecutivas por lo menos."

4. CONVENIO 33 SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO (TRABAJOS NO INDUSTRIALES)*

Analizaremos algunos convenios que tienen relación con nuestro tema de investigación de los menores en el trabajo, y porque con ellos se pretende demostrar y fundamentar los derechos que tienen los niños que trabajan en las tiendas de autoservicio a los cuales se les conoce como "cerillos"; precisamente porque se trata de un trabajo no industrial.

Reunidos en Ginebra, la Conferencia Internacional del Trabajo y luego de discutir el tema adopta, con fecha treinta de abril de mil novecientos treinta y dos.

Dicho convenio consta de 16 artículos, en el segundo de ellos señala que:

"Los niños menores de catorce años o los que, habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, exigida por la legislación nacional, no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos a los que se aplique el presente convenio, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes:

Artículo 3.1. "Los niños que hayan cumplido doce años podrán ser empleados, fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre que estos trabajos:

- no sean nocivos para su salud o su desarrollo normal;
- no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se ofrece;
- no excedan de dos horas diarias, tanto en los días de clase como durante las vacaciones, y que en ningún

* Ver Apéndice 4.

caso el tiempo total dedicado diariamente a la escuela y a dichos trabajos ligeros exceda de siete horas.

2. Los trabajos ligeros estarán prohibidos:

- a) los domingos y días de fiesta pública legal;
- b) durante la noche, es decir, durante doce horas consecutivas que comprenden el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana."

Con este convenio, la OIT pretendía cuidar la instrucción, el buen desarrollo físico e intelectual, y la convivencia familiar de los niños; porque como podemos ver cuidaba mucho de que los niños no se les empleara si todavía no han terminado la enseñanza obligatoria, o que se les empleara en trabajos ligeros en donde no desplegaran gran fuerza y que no les absorbiera mucho tiempo.

Estaba prohibido emplearlos los domingos y días festivos con la intención de que en esos días convivieran con su familia y de que no trabajaran en la noche para que descansaran lo suficiente y tuvieran un crecimiento sano.

En el punto 3 del artículo tercero permite que cada legislación determine que trabajos son considerados ligeros y los requisitos que deban cumplirse para poder desempeñar ese tipo de trabajos.

En el artículo 7 se vislumbraba la figura de la Inspección del Trabajo:

"A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio, la legislación nacional:

- a) establecerá un sistema oficial adecuado para la inspección y vigilancia;

- b) dictará las medidas oportunas para facilitar la identificación y la vigilancia de los menores;
- c) establecerá sanciones...”

5. CONVENIO 60(REVISADO) SOBRE LA EDAD MÍNIMA (TRABAJOS NO INDUSTRIALES)*

Ya ha quedado señalado el motivo del estudio de estos convenios en particular.

Este convenio fue adoptado por la OIT con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y siete.

En su artículo 3 indica que “Los niños que hayan cumplido trece años podrán ser empleados, fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre que estos trabajos:

- a) no sean nocivos para su salud o desarrollo normal;
- b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se ofrece.

...3. La legislación nacional determinará el número diario de horas durante las cuales los niños mayores de catorce años podrán ser empleados en trabajos ligeros.”

Al igual que en el convenio 33, los trabajos ligeros están prohibidos los domingos y días de descanso obligatorio y durante la noche, la legislación nacional determinará que trabajos serán considerados como ligeros y los requisitos para que un menor trabaje en éstos.

* Ver Apéndice 5.

El artículo 7º del presente convenio es casi una reproducción total del mismo artículo en el convenio 33, sólo que en este convenio 60 se incluye la obligación de "que cada empleador lleve un registro en el que se indiquen los nombres y fechas de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años que ocupe."

Este convenio al igual que el convenio 33, contemplan la posibilidad de que sean revisados parcial o totalmente, para lo cual "a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenidos actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor."(art. 15)

6. CONVENIO 78 SOBRE EL EXAMEN MÉDICO DE LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES)*

La Conferencia General de la OIT, convocada en Montreal por el Consejo de Administración, después de haber discutido diversas proposiciones sobre el examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajos no industriales, adopta con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis, el presente convenio.

Consta de dieciocho artículos; el primero de ellos dispone: "Este convenio se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta." Es el caso de los menores que laboran en los establecimientos de autoservicio a los que los dueños de estas tiendas les han querido llamar voluntarios,

* Ver Apéndice 6.

es por ello que no les retribuyen con un salario, aunque desarrollen una labor en beneficio de esas empresas y cumplan con las condiciones de todo trabajador, las cuales las detallaremos en el próximo capítulo.

En el punto número dos del artículo 1º dice que trabajos no industriales son aquellos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.

Los niños menores de dieciocho años que no cuenten con un certificado médico de aptitud para el empleo no podrán ser empleados en trabajos no industriales.

Artículo 2.2 "El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente."

El certificado que pruebe la aptitud para el trabajo puede expedirse para un trabajo o varias ocupaciones que entrañen riesgos similares.

Hablar de examen médico de aptitud es definir las bases con que todo menor de dieciocho años deba contar para desarrollar un tipo de trabajo, esto con el ánimo de proteger su salud. La autoridad encargada de aplicar éste examen a los niños debe ser la Inspección del Trabajo, se necesita fortalecerla para que sus veredictos no estén presionados por elementos de ninguna clase.

Además del examen médico de aptitud, se deben estar efectuando exámenes médicos constantes a los menores, hasta que alcancen los dieciocho años, con el objeto de verificar que conserva el menor, su buen estado de salud.

Artículo 5. "Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deben ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres."

Si el examen médico realizado al menor revelara ineptitud para desarrollar ese trabajo, y que ese menor necesitara trabajar, la autoridad competente deberá orientarlo profesionalmente y ofrecerle otras posibilidades.

En el artículo 7 se obliga al empleador archivar y mantener a disposición de los inspectores del trabajo, el certificado médico que faculte a los niños desarrollar ese trabajo.

Las normas que tutela este convenio establecen la posibilidad de ser mejoradas por las leyes, sentencias o convenios celebrados entre trabajadores y patrones.

7. CONVENIO 79 SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES)*

En su vigésima novena reunión, en Montreal, la Conferencia General de la OIT adopta el presente convenio con fecha nueve de octubre de mil novecientos cuarenta y seis.

Artículo 1. "Este convenio se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta."

Prohíbe que los niños mayores de catorce años, que estén estudiando, se les emplee durante la noche, comprendiendo ésta, de las 8 de la noche a las 8 de la mañana; y a los que hayan terminado su instrucción escolar obligatoria que tengan de entre 14 a 18 años no se les podrá utilizar después de las diez de la noche y hasta las 6 de la mañana.

* Ver Apéndice 7.

Artículo 5. "La legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales, a fin de que los menores de dieciocho años puedan figurar como artistas en funciones nocturnas.", a no ser que ese empleo sea peligroso para la vida, la salud o la moralidad del menor.

Para garantizar la aplicación de las disposiciones de este convenio, cada país debe crear un sistema de inspección y vigilancia y obligar a los empleadores a llevar un registro de los menores de dieciocho años empleados por él, al igual que proveer sanciones para los que violen estas medidas.

También obliga a los Estados miembros, que una vez ratificado el convenio deben presentar una información completa sobre su legislación que ponga en ejecución las disposiciones del presente convenio.

8. CONVENIO 138 SOBRE LA EDAD MÍNIMA¹

La OIT consideró que había llegado el momento de adoptar un instrumento general que reemplazara gradualmente a todos los demás convenios que se habían dictado sobre este tema ya que todos ellos se dedicaban a sectores económicos específicos y ya era hora de unificar las posturas y aplicarlo a todos los sectores con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños.

Es así que el veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres se adopta el presente convenio.

¹ Ver Apéndice 8.

Artículo 1. "Todo miembro para el cual esté en vigor el presente convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores."

La OIT estableció que la edad mínima para emplear a un menor sea de 15 años o después de terminar la educación escolar básica, pero con el ánimo de que fueran muchos los miembros que ratificaran este convenio, contempló la posibilidad de que aquellos Estados cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Este es el caso de México, por lo que sugerimos que debe ratificar el Convenio que estamos estudiando, sólo que tenemos la sensación que nuestros dirigentes no quieren enderezar su política nacional que vaya acabando progresivamente con la corrupción y la pobreza que tanto daño han hecho a nuestro país. Mejorar la educación constituye un paso importante para alcanzar estos fines.

Cuando el empleo, por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad del menor, la edad mínima debe ser a los 18 años.

Todavía más accesible, la OIT permite que todo miembro que ratifique el presente convenio, cuya economía y servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados, podrán excluir de su aplicación a determinados empleos o trabajos, explicando los motivos de dicha exclusión e indicando en informes de aplicación posterior, a la OIT, el Estado de su legislación.

Las disposiciones del presente convenio serán aplicadas a todos los que empleen trabajadores asalariados (art. 5).

9. RECOMENDACIÓN 146 SOBRE LA EDAD MÍNIMA*

Las recomendaciones son normas que emite la OIT, a través de la Conferencia General, las recomendaciones son dirigidas a todos los países del mundo no importando si son o no miembros; no pueden obligar su aplicación sino que su objetivo es dirigir las legislaciones nacionales. Esta recomendación junto con el convenio 138 sobre la edad mínima ambas constituyen las normas más importantes, en cuanto a menores se refiere.

La recomendación contempla 5 rubros para suprimir el trabajo de los infantes o en su caso mejorar las condiciones en que se desarrolla: Política nacional, edad mínima, empleos o trabajos peligrosos, condiciones de trabajo y medidas de control. Como podemos ver, está recomendación no sólo se refiere a la edad mínima.

Recomienda que las políticas y los planes nacionales de desarrollo "deberían atribuir elevada prioridad a la previsión de las necesidades de los menores y a la satisfacción de dichas necesidades, así como a la extensión progresiva y coordinada de las diversas medidas necesarias para asegurar a los menores las mejores condiciones para su desarrollo físico y mental."

Para lograr lo anterior, cada gobierno:

- Debería crearse el firme propósito nacional de lograr el pleno empleo,
- Debería implementar medidas económicas y sociales con el fin de abatir la pobreza y asegurar a las familias ingresos tales que no sea necesario que los niños trabajen para su subsistencia o bien para continuar con sus estudios,

* Ver Apéndice 9.

- Debería tener particularmente en cuenta las necesidades de los menores que no tienen familia, incluyendo la concesión de becas y la formación profesional,
- Debería establecer no solo como derecho, sino también como obligación que los gobernados obtengan su certificado de secundaria,

En cuanto a la edad mínima y trabajos peligrosos no nos ofrece ideas sobresalientes.

Se deben tomar medidas para que las condiciones en que están empleados los menores alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio.

"Se deberían tomar igualmente medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y adolescentes reciben orientación y formación profesional en las empresas, en instituciones de formación o escuelas de formación profesional o técnica." Es decir, se debe exigir y cuidar que la capacitación y adiestramiento que impartan las empresas sea la adecuada, o bien pudieran crearse escuelas de capacitación y adiestramiento exclusivas para menores.

Se debe limitar la jornada de trabajo, especificar las horas por día y por semana, conceder vacaciones anuales pagadas de por lo menos cuatro semanas.

Para lograr el mejoramiento en las condiciones de trabajo de los menores se requiere:

- a) "el fortalecimiento, en la medida necesaria, de la Inspección del Trabajo, capacitando especialmente, por ejemplo a los inspectores para descubrir los abusos que puedan producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes y para suprimir dichos abusos; y

- b) el fortalecimiento de los servicios relacionados con la mejora y la inspección de la formación en las empresas.”

Para facilitar la verificación de las edades se debe obligar a los empleadores a que lleven y tengan a disposición de la autoridad competente registros en que se indiquen los nombres, fecha de nacimiento de todos los menores empleados por ellos. Y a los menores que trabajen en la vía pública, en puestos callejeros, en lugares públicos, en profesiones ambulantes o en otras circunstancias en que no se puedan controlar los registros del empleador se les deberían extender permisos u otros documentos que acrediten su elegibilidad para desempeñar esos trabajos.

Como podemos ver todos los convenios que mencionamos establecen disposiciones que también están contempladas por nuestra legislación mexicana, por lo que nuestro país debería ratificar esos convenios y comprometerse firmemente a mejorar las condiciones de trabajo de los menores y suprimir progresivamente la pobreza al mismo tiempo que el trabajo infantil.

10. CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES*

A partir de la Segunda Guerra Mundial fueron muchas las organizaciones que desataron una serie de documentos internacionales que desde entonces se han preocupado porque se respeten los derechos fundamentales del ser humano, derechos que no tiene que ver con ser nacional de un país u otro, de uno pobre o uno rico, sino que por el sólo hecho de ser persona se le debe respetar el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales.

* Ver Apéndice I.

Atendiendo a la naturaleza de nuestro tema de investigación nos enfocaremos al estudio de las garantías sociales, analizando estos ordenamientos internacionales, reconocidos por México e inclusive formado parte, del cual está comprometido en respetar sus disposiciones y hacer que se respeten.

"Convencidos de que los fines del Estado no se cumplen con el sólo reconocimiento de los derechos del ciudadano, sino que también el Estado debe preocuparse por la suerte de hombres y mujeres, considerados ya no como ciudadanos sino como personas."⁷⁰ Es por ese motivo que se adopta, el 30 de abril de 1948, en Bogotá, la presente Carta Internacional Americana como declaración de los derechos sociales de la clase trabajadora.

Artículo 1. "La presente Carta de Garantías Sociales, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deban amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el mínimum de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables."

Señala que el trabajo es una función social que debe ser protegido por el Estado y no debe ser considerado como artículo de comercio.

El trabajador debe desarrollar su trabajo en condiciones justas y dignas, además debe recibir una educación profesional y técnica que permita a los jóvenes aprender un oficio determinado y provea su formación cultural, moral y cívica.

⁷⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. 1ª ed. Ed. Porrúa. México 1979. Pág. 317.

Artículo 8. "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario..."

El artículo 16 está reservado para el trabajo de los menores:

"Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres y hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias o de 36 horas semanales, en cualquier clase de trabajo."

Este artículo establece los catorce años como edad para poder trabajar, cuando ya se cumplió la enseñanza obligatoria, es decir hasta la secundaria, pero si están estudiando cabe la posibilidad que lo puedan hacer, si cuentan con el permiso de la Inspección del Trabajo.

Este es el caso de los menores que se emplean como empacadores en los supermercados, muchos de ellos no han terminado su enseñanza secundaria, pero necesitan del trabajo, y obtener los recursos económicos para poder hacerlo, porque un niño no trabaja por gusto sino por necesidad; reglamentando ese trabajo, desde nuestro punto de vista, creemos que será benéfico para los infantes desarrollar esa actividad en particular porque les permitirá terminar sus estudios y con la adecuada capacitación y adiestramiento que reciban, en el futuro obtendrán capacidades que les permitirá desempeñar algún otro trabajo.

11. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

En la exposición de motivos de este documento se señaló:

“Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.”

Que es esencial que todos los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho a fin de evitar rebeliones que agranden el problema alterando el orden y la paz social y considerando que los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas(ONU) están de acuerdo en cooperar mutuamente para que se respeten efectivamente los derechos fundamentales del hombre, se aprueba el 10 de diciembre de 1948, la presente Declaración, por la Asamblea General de esa organización.

Artículo 2 “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Toda persona tiene el derecho al trabajo, y las personas que lo hacen, a una remuneración equitativa y satisfactoria(artículo 23).

Entre otras garantías sociales, protege el derecho a sindicarse para defender sus intereses, al descanso diario, hebdomadario y anual; el derecho a una capacitación para el empleo.

12. DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO*

Esta Declaración fue proclamada el 20 de noviembre de 1959 por la Asamblea General de la ONU. Nuevamente se reafirmó la necesidad de que los pueblos velen por el respeto a los derechos fundamentales del hombre, a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida.

Tomando en cuenta la inmadurez física y mental del niño se necesita que la ley le brinde una protección y cuidados especiales.

En el preámbulo se justifica la necesidad de proteger a los menores "a fin de que este pueda tener una infancia feliz y gozar, en su propio bien y en bien de la sociedad, de los derechos y libertades que en ella se enuncian e insta a los padres, a los hombres y mujeres individualmente y a las organizaciones particulares, autoridades locales y gobiernos nacionales a que reconozcan esos derechos y luchen por su observancia con medidas legislativas y de otra índole adoptadas progresivamente en conformidad con sus principios."

Diez principios componen esta Declaración, los cuales contemplan derechos que deben gozar todos los niños del mundo, tales como el derecho a una nacionalidad, el derecho a la educación, el derecho a la seguridad social, el derecho a disfrutar de amor y comprensión de sus padres y de la sociedad, el derecho a disfrutar de juegos y recreaciones, etc.

El noveno es el que tutela las garantías sociales del trabajo:

Principio 9. "El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata.

* Ver Apéndice 2.

No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral."

13. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Cada uno de los Estados Parte se compromete en adoptar medidas, inclusive legislativas, para lograr la plena efectividad de los derechos reconocidos por el pacto. "Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil."

Desde nuestro punto de vista, éste párrafo representa las garantías sociales más importantes en el ámbito internacional; señala que se debe evitar que los niños trabajen en actividades que pongan en peligro su salud, que se debe señalar una edad mínima, garantizando que ningún niño trabaje por debajo de esa edad.

Nuestro país depositó su instrumento de adhesión al Pacto el 23 de marzo de 1981.

14. CONVENCION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO*

Los niños siempre han ocupado un lugar primario en la agenda de los organismos internacionales que luchan porque se creen las condiciones necesarias que permitan una mejor convivencia social.

La Comunidad Internacional, a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas(ONU), declaró que 1979 fuera considerado año internacional del niño y diez años más tarde crea la Convención de los Derechos de la Niñez.

Artículo 1. "Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño a todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad."

En México, desde el punto de vista laboral, niños serían los menores de 16 años, porque es cuando alcanzan su mayoría de edad; aunque nuestra Ley Federal del Trabajo los protege en circunstancias especiales hasta los 18 años.

Artículo 32.1 "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, ó que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual o social.

2. "Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito, y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros

* Ver Apéndice 3.

instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo."

15. REGLAMENTO DE LA INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO

Estudiaremos a la autoridad de la Inspección del Trabajo porque a ella corresponde verificar que se cumplan los derechos y obligaciones de los menores empacadores, conocidos como "cerillos", que se desempeñan en los supermercados; y que a su vez están extendidos en toda la República Mexicana. De esta forma justificamos su estudio.

El Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo vigente fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de noviembre de 1982, abrogando al anterior de 3 de noviembre de 1934. El presente Reglamento es aplicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Inspección del Trabajo está conformada por un Director General, Unidades Administrativas de Apoyo y por el número de inspectores del trabajo que se requieran para cubrir todas las áreas.

Como función principal de los inspectores federales del trabajo está el "vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores..."(artículo 10).

Desde nuestro punto de vista, el trabajo de los menores y mujeres, por la importancia y riesgos que representa, requiere de una institución dedicada exclusivamente a su protección.

Las fracciones VI y VII del artículo 10 señalan los elementos básicos para que la Inspección del Trabajo sea efectiva:

VI "Requerir la presentación de libros, registros o documentos a que obligan las normas de trabajo, para su revisión.

VII "Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas."

Dentro del capítulo IV se enumeran las obligaciones de los inspectores, pensamos que todas se reducen al artículo 23:

"Los inspectores del trabajo están obligados a hacer del conocimiento de la autoridad laboral competente, mediante el acta respectiva, las deficiencias y violaciones a las normas del trabajo que adviertan en los centros de trabajo visitados, así como a denunciar ante el Ministerio Público, los casos de omisión o falta de pago de salario mínimo general a los trabajadores que presten sus servicios en los mismos."

Una vez practicada la visita, el inspector levantará acta, la cual la deberá turnar dentro de los tres días siguientes a su superior jerárquico, éste valorará si existe violación a las normas de trabajo y en su caso, turnará el acta a la autoridad competente para imponer sanciones administrativas.

Las sanciones previstas para los inspectores que no cumplan con su obligación, será de amonestación, suspensión

hasta por tres meses y destitución. Pensamos que la obligación principal de un inspector del trabajo es verificar que en los centros de trabajo los patronos cumplan con sus obligaciones, levantar acta y hacerlo saber a su superior jerárquico, por lo que aquél que no lo haga así, siendo reincidente, se le debe destituir.

16. REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con el estudio de éste Reglamento y del anterior, queremos dejar bien en claro las formas que nuestra legislación establece para detectar las violaciones a la Ley Federal del Trabajo y el procedimiento con el que administrativamente se sanciona a los desobedientes de la ley.

El presente Reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de junio de 1983, siendo Presidente de México Miguel de la Madrid Hurtado.

Se consideró "que la aplicación de multas por violaciones a las normas de trabajo, tiene la principal finalidad de conseguir el cabal cumplimiento y observancia de tales normas y en última instancia el mejor desarrollo de los factores de la producción."

A las autoridades federales administrativas del trabajo corresponde aplicar el Reglamento.

Recibidas de la Inspección del Trabajo las actas en que se estime violación a las normas de trabajo, las autoridades del trabajo valorarán y calificarán, para el caso de que sigan existiendo esas presunciones, se emplazará a la persona física o moral que se le imputan los hechos, la cual podrá

hacerlo personalmente o a través de su representante legal o apoderado según corresponda, para alegar lo que a su derecho convenga y presentar pruebas.

Desahogadas las pruebas se dictará el acuerdo correspondiente, en el caso de ser condenatoria se apercibirá al consignado que cumpla con las normas violadas. Y la sanción económica irá de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo que corresponda, de acuerdo a los artículos 995 y 992 de la LFT.

El Reglamento de la Inspección del Trabajo y el que establece el procedimiento para aplicar sanciones administrativas por violaciones a la LFT son muy completos, lamentablemente vemos que en la vida cotidiana reduce su importancia puesto que muchas veces no se observan sus disposiciones por la misma autoridad.

17. JURISPRUDENCIA

Para finalizar este capítulo anotaremos algunas Jurisprudencias emitidas por Nuestro Máximo Tribunal que fortalecen nuestro tema de investigación.

“TRABAJO, PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR MENORES DE EDAD, EN MATERIA DE. Siendo evidente la existencia de servicios prestados por un trabajador, estos producen todos sus efectos dentro del ordenamiento del trabajo, sin que se puedan invalidar por la circunstancia de que dicho trabajador, sea, menor de edad, en los términos del artículo 20 del propio Estatuto, cuando los hubiere prestado, ya que este precepto no puede obligar a renunciar a los derechos que la ley le concede; esto es, naturalmente, siempre que se prueben en el conflicto respectivo, los servicios que se hubieren prestado en beneficio del patrono.”

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXXIII. Página: 6734.

Aplicando los conceptos de relación de trabajo, esta existe cuando se a firmado un contrato individual de trabajo entre un patrón y un trabajador o simplemente porque una persona física preste servicios personales subordinados a un patrón, produciendo todos los efectos jurídicos que contempla la Ley Federal del Trabajo; a través de esta consideración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, podemos ver que el hecho de ser menor de edad no le priva de gozar los derechos de todo trabajador.

"TRABAJADOR MENOR DE EDAD, DESPIDO INJUSTIFICADO DEL. Aun cuando un patrono confiese que ha celebrado por escrito un contrato de trabajo con un menor de edad, esto no es motivo para justificar el despido de dicho trabajador, sino en todo caso, para llamar a su representante legal para que firme el contrato en su nombre; y el hecho de ser menor de edad, aun pudiendo implicar la nulidad del contrato, no puede ser en perjuicio del incapacitado, debiendo tenerse en cuenta que la edad sólo se comprueba con la partida respectiva del Registro Civil, y que la nulidad del contrato por falta de edad, puede solamente ser alegada por el menor interesado."

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXVII. Página: 977.

Evidentemente que si un patrón celebra un contrato individual de trabajo con un menor de edad, lo hace en la conciencia de explotarlo, de utilizar sus servicios, no retribuirle y después despedirlo. Aprovechando su mayor conocimiento puede alegar maliciosamente que el menor no cuenta con la capacidad para contratar; porque existe mayor necesidad en el menor de trabajar que en el patrón de utilizarlo, pues éste bien puede contratar a mayores de edad. Y de hecho esto es lo que hacen muchos patrones.

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVA ACTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO

La infancia representa una etapa muy hermosa del ser humano. Sin embargo una cantidad muy considerable de niños sufren de carencias económicas, sociales y afectivas, cuyas consecuencias lo llevan en su ser de por vida. Lo deseable sería que todos los niños vivieran una niñez feliz con un desarrollo físico, mental y espiritual apropiado, disfrutando de alimentación, educación y de una familia que contribuya con su sano desarrollo; que sean hombres y mujeres de bien, ciudadanos útiles y padres responsables.

Desafortunadamente no siempre es así, ya que son muchas las carencias y los niños y niñas que tienen que trabajar para poder, tan sólo sobrevivir; porque el niño no trabaja por gusto sino por necesidad.

Por trabajo infantil entendemos toda actividad que desarrollan los menores de edad, destinada a la producción de bienes o servicios. Cuando ese trabajo se desarrolla precozmente, y más aún, al margen de una protección suficiente, el trabajo por lo general es nocivo para el futuro adulto, y consecuentemente para sus familiares y para la sociedad en su conjunto.

El trabajo infantil tiene sus raíces en la pobreza, el desempleo y el subempleo, bajos ingresos e insuficientes oportunidades de educación y de formación, tales son causas fundamentales; aunque a veces también es por costumbre, ya que hay familias de muy escasos recursos y es común que sean de zonas rurales, donde por regla general no les gusta estudiar y al llegar a una edad determinada buscan un trabajo, no importando en que se empleen, qué tengan que hacer ni mucho menos importa si tienen que sufrir explotación

o abusos con tal de conseguir su independencia económica y psicológicamente. Evidentemente que en este caso, al trabajar a una edad muy temprana, no es tanto por la pobreza crónica, sino porque asumen una actitud con una mentalidad carente de impulsos evolutivos y modificatorios y prefieren seguir con ese estilo de vida.

En un contexto social de este tipo, cuando un niño decide trabajar o acepta hacerlo para ganarse la vida, cree estar tomando una decisión individual, pero, en realidad, ha sido impulsado por la actitud de sus padres y de todo el tejido social en que está inserto.

La educación es un punto muy importante en la cuestión del trabajo infantil, ya que muchas veces por falta de escuelas o de lugar disponible en éstas, los niños se quedan sin estudiar y el paso a seguir es buscar un empleo.

La mala educación junto con la falta de empleo y de oportunidades es otra de las causas ya que los padres o los propios niños ven que los instruidos están desempleados o subempleados, y desde ese momento deciden no estudiar y prefieren buscar un empleo donde aprendan un oficio o una técnica que les permita ganar unos cuantos pesos de forma inmediata y a lo mejor con un poco de suerte, asegurar un futuro en vez de "perder" algunos años en la escuela.

Hay padres que consideran, además, que la ayuda que aportan los menores trabajando en el comercio, en las tiendas, en el campo o en los hogares no es trabajo; que el verdadero trabajo es aquél que realizan los adultos en una empresa industrial. Este pensamiento es reflejo de la ignorancia puesto que consideran verdaderamente que el trabajo infantil forma parte del estado normal del desarrollo social y que es necesario para el desarrollo personal del niño y para su disciplina. Ante tal situación creemos que hace falta mayor difusión de los derechos de los niños.

El pensamiento abordado en el párrafo precedente puede ser cierto dentro de determinados límites. Sin embargo, no es menos cierto que en los hechos la índole del trabajo y las condiciones en que se efectúa pueden ser nocivas para la salud, el bienestar y el desarrollo ulterior del niño. De ahí que sea patente no sólo la necesidad de adoptar medidas de política y de legislación, sino también de realizar una difusión más eficaz de la información para extender el conocimiento de los daños que pueden ocasionar a los niños el trabajo inapropiado, las malas condiciones de trabajo y la educación y la capacitación insuficientes.

Sin duda que el trabajo infantil en México y en el mundo es un problema social por los efectos que ya explicamos, por lo que para ilustrar la magnitud del hecho, acudimos a estadísticas, que si bien no son muy reales porque están mal implantados y porque la mayoría de los niños que trabajan están empleados en los sectores no estructurado y tradicional, donde los instrumentos para la recogida de los datos estadísticos son inexistentes y no contemplados por las autoridades, a pesar de ello, si se pueden efectuar estimaciones numéricas que pueden ayudar a establecer cierto sentido de perspectiva.

Concentrando nuestro interés en el trabajo que desarrollan los menores empacadores en las tiendas de autoservicio, pensamos que si se efectuara en buenas condiciones y reglamentadas puede tener efectos muy positivos para los niños y para la sociedad. La experiencia laboral idónea puede ser un medio para obtener capacidades, para adquirir el sentido de responsabilidad y para llegar a formar parte plenamente de la colectividad: en pocas palabras, puede ser un elemento valiosos del crecimiento.

A través de un estudio de campo es, que aunque reducido, suficiente para conocer las condiciones en que los "cerillos" realizan su trabajo en los supermercados, reuniendo todos los

elementos de una relación de trabajo y por ende produciendo las consecuencias jurídicas que señala nuestra legislación laboral.

1. ESTADÍSTICAS

Según la encuesta más reciente, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática(INEGI) reza que la población total nacional para 1997 era de 93,938,107 millones de personas en México, de los cuales 67, 702,002 millones de personas tenían más de 12 años.

Pues bien, de esos 67,702,002 millones, la población económicamente activa(PEA), es decir la población que trabaja era de 38,344,658 millones de personas. El 34.3 por ciento de esta última cifra corresponde a personas de entre 12 a 19 años de edad, es decir que los menores que trabajan, en el ámbito nacional, son alrededor de 13,152,217 millones de personas cuyas edades fluctúan de entre los 12 y los 19 años de edad.

Para ser más precisos con la información de estos indicadores, lo ilustramos de la siguiente manera:

Encuesta Nacional de Empleo, 1997⁷¹

1. Población total: 93,938,107 millones
2. Población de más de 12 años: 67,702,002 millones
3. Población económicamente activa: 38,344,658 millones
4. Población de 12 a 19 años(PEA): 13,152,217 millones

Estas cifras son las últimas con las que cuenta el INEGI, no son muy recientes ni muy precisas pero de cualquier

⁷¹ Fuente: Encuesta Nacional de Empleo. Edición 1997. Ed. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática(INEGI) Y Secretaría del Trabajo. México, 1998. Págs. 19 y 22.

forma nos ilustran de la cantidad tan alta de menores que se emplean en los diversos sectores económicos.

En el orden local, la Dirección General del Trabajo del Distrito Federal, tiene registrados a más de 9000 niños que se emplean como empacadores o cerillos en las tiendas de autoservicio, cifra más del cien por ciento superior al número de empacadores que había a inicios de la década, cuando el ex Regente Manuel Camacho Solís firmó un convenio con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD), en el que convienen que estos menores no se les debe considerar como trabajadores, negándoles todos sus derechos que contempla la Ley Federal del Trabajo.⁷²

Analizando este documento anticonstitucional e ilegal titulado como "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en el Distrito Federal", vemos que establece lo contrario de lo que presume su título. Dicho documento se firmó el 10 de julio de 1990, en él se hace hincapié de que estos jóvenes empacadores no son trabajadores asalariados porque la relación de servicio se efectúa entre el menor y el dueño de la mercancía o cliente, que se trata de un acto de consentimiento voluntario tácito entre las dos partes que mencionamos, en el que el cliente o dueño de la mercancía cubre el pago al menor, que empaca las mercancías, por medio de la llamada propina.

También se señala que la empresa comercial está obligada a informar mensualmente a la Unidad Departamental de Menores y Mujeres, dependiente de la Dirección General del Trabajo del Distrito Federal, sobre las altas y bajas de empacadores que registre, a fin de saber cuantos están activos.

Que la actividad de los menores se limitará a empaclar y

⁷² Vse. Ricardo Olayo. Diario "La Jornada" del 21 de julio de 1998. México, D.F. Págs. 44 y 45.

transportar la mercancía de la clientela, que la empresa proporcionará el uniforme que debe usar el empacador, sin costo para éste, además se estipula que está prohibido que a los menores empacadores se les utilice para cargar o alzar cosas voluminosas o pesadas superiores a sus fuerzas.

Las normas que fija este documento, además de ir contra lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en la práctica ni eso se cumple, tal como lo veremos más adelante a través del estudio que se hizo a los empacadores, desde su centro de trabajo.

La vigencia de este documento la adquirió desde 1990, el cual ha servido como escudo a los empresarios para no reconocer relación laboral con los jóvenes. Motivo por el cual consideramos necesario una reglamentación con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los chicos.

2. ESTUDIO DE CAMPO, EFECTUADO A LOS EMPACADORES EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO

Para conocer mejor las condiciones en que estos niños realizan su trabajo recurrimos a ellos, a través de algunas preguntas nos percatamos de que existe confusión, desinformación, desorden y los empresarios de estas tiendas lo aprovechan para imponer arbitrariamente su voluntad.

La encuesta se realizó a 90 chicos de las tiendas de Aurrerá, De Todo, Comercial Mexicana, Gigante, Tienda UNAM, arrojando el siguiente resultado:

1. En la primera pregunta se les cuestionó que si conocen sus derechos como menor trabajador: el 60 por ciento de los encuestados contestó que no los conoce y el 40 por ciento restante sólo conoce algunos.

2. ¿Sabes cual es la autoridad encargada de velar porque tus derechos sean respetados?: el 60 por ciento de los encuestados no sabe de que autoridad se trata, y el 40 por ciento dijo si conocerla.
3. ¿Has sabido que los inspectores del trabajo visiten el establecimiento donde trabajas?: el 50 por ciento dijo que si ha sabido y el otro 50 por ciento contestó que los inspectores del trabajo nunca han visitado el lugar donde trabaja.
4. ¿Cuáles son los requisitos y el trámite que realizaste para trabajar en la tienda?: el total de los encuestados contestó que le fueron solicitados su acta de nacimiento, dos fotografías, comprobante de estudios y de domicilio, permiso de los padres y acudieron a las oficinas de la Dirección General del Trabajo del Distrito Federal con esos requisitos, donde les efectuaron un examen médico, posteriormente esta autoridad les otorgó el permiso para poder trabajar, pues todos ellos son menores de entre 14 y 15 años que están estudiando la instrucción obligatoria.
5. Se les cuestionó la causa por la que trabajan: el 90 por ciento contestó que para ayudarse económicamente con sus estudios y el restante 10 por ciento dijo que por gusto.
6. Al cuestionárseles que si al entrar a trabajar a esa tienda firmaron algún contrato: el total de los encuestados dijo no haber firmado ningún contrato.
7. ¿Has trabajado más de 6 horas al día?: el 60 por ciento dijo que si y el 40 por ciento contestó que nunca ha trabajado más de 6 horas al día.
8. Al preguntárseles que si estaban sujetos a las ordenes de alguien: el 100 por ciento dijo que sí, que de un supervisor.
9. ¿Tienes copia del Reglamento Interior de Trabajo: el 40 por ciento dijo sí tenerla y el 60 por ciento contestó que no tenía copia de ese documento; aunque

- en ésta pregunta parece ser que confundieron reglamento con carta de aceptación que otorga la tienda comercial.
10. ¿Cuáles son tus obligaciones de trabajo en éste establecimiento?: el 100 por ciento de los encuestados dijo que empacar las mercancías de los clientes, no cambiarse de número de caja y acomodar los carritos con los que se transporta las mercancías.
 11. ¿Tu patrón o la tienda te retribuye con algún salario?: el 100 por ciento de los encuestados contestó que la tienda no les paga ningún salario.
 12. Preguntamos a los niños que si el uniforme se los había proporcionado la empresa: todos ellos contestaron que no, que ellos mismos habían comprado su uniforme.
 13. Esta pregunta se relacionó con la capacitación y el adiestramiento que deben impartir los patrones a sus trabajadores: el 50 por ciento de los niños dijeron que sí habían recibido capacitación y adiestramiento y el otro 50 por ciento no había recibido esta instrucción.
 14. En esta pregunta cuestionamos a los empacadores sobre si les gustaría que su patrón les proporcionara enseñanza para aprender algún oficio o técnica, durante el tiempo que trabajen para la empresa: el 95 por ciento dijo que sí y dieron algunas opciones tales como cursos de computación, idiomas, mecánica automotriz, dibujo técnico, electrónica; el restante 5 por ciento no les gustaría aprender nada.
 15. ¿Cuántos días a la semana trabajas y que horario tienes?: aquí las respuestas variaron de acuerdo al turno asignado. Hay quienes trabajan 5 o 6 días a la semana, pueden descansar un día entre semana o bien al fin de semana, incluso hay quienes trabajan toda

la semana. La jornada de trabajo va de las 3 a las 6 horas diarias.

16. Cuestionamos a los empacadores, sobre si su patrón los había inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social: la respuesta del 100 por ciento fue negativa.

En resumen, los menores que se emplean en las tiendas de autoservicio como empacadores o cerillos trabajan de la siguiente forma:

- El trabajo lo prestan en las instalaciones de la propia tienda.
- Las condiciones de trabajo suelen estar fijadas unilateralmente por los empleadores.
- No tiene medios para defenderse.
- Sus edades fluctúan de entre los 14 a los 16 años.
- No disfrutan de vacaciones.
- No tiene un espacio para descansar, mientras no estén trabajando, o bien, para tomar sus alimentos.
- Algunos trabajan después de las 10 de la noche.
- Algunos trabajan los domingos y días de descanso obligatorio.
- En mayor o menor grado, su trabajo representa riesgos profesionales, por lo tanto en caso de accidente o enfermedad profesional, el menor y sus padres deben hacer frente a las consecuencias.

3. PRESTACIÓN DE UN SERVICIO

Indudablemente que en los hechos este trabajo se desarrolla ilegalmente, en el cual los menores no cuentan con una protección: ni de una ley reglamentaria ni de la autoridad, ya que en ocasiones trabajan después de las diez

de la noche o en actividades diferentes, no gozan de salario ni de vacaciones y no hay quien diga nada.

Como lo precisamos en el primer capítulo de este trabajo de investigación, para que exista la relación de trabajo se requiere que una persona física preste un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral. El empacar las mercancías de los clientes, es en beneficio de la tienda, pues con ello demuestra eficiencia y rapidez en la atención al cliente; por un momento imaginémosnos el desorden que se suscitaría para el caso de que no existieran los empacadores en los supermercados, cada cliente tendría que empacar sus productos porque los cajeros no abastecerían para marcar el precio, cobrar y empacar. En este mismo supuesto, en las horas pico, por descuido o negligencia de los clientes empacarían más o menos productos de los que les corresponde, trayendo como consecuencias quejas y desacuerdos de los clientes para con la tienda; aunado a esto el problema de acomodar los carritos portamercancías. Además de que si se prescindiera del servicio de todos esos menores, la actitud de esos empresarios dejaría mucho que desear y manifestaría la poca responsabilidad social frente a un hecho cuya solución corresponde a todos, pues sería muy perjudicial para los niños evitar que percibieran tan siquiera algo de dinero. En fin, en la práctica sí hay una relación de trabajo y sería bueno que la autoridad del trabajo junto con los empresarios reflexionaran en ese sentido por el bien superior de los niños y de la sociedad.

4. RELACIÓN DE JEFE-SUBORDINADO

La subordinación como elemento fundamental para diferenciar si un trabajo es asalariado o no lo es, si a una actividad determinada se le debe aplicar las normas de la Ley Federal del Trabajo o no, es determinante en este asunto. De las respuestas que sobrevinieron al cuestionario que se

practicó a los empacadores, se desprende que sí hay una persona que está al tanto de la actividad de esos chicos, que la empresa declina responsabilidad en los supervisores para que controlen a ese tipo de trabajadores, para que les digan que hacer, en qué caja desarrollar su trabajo; en fin, con la existencia de ese supervisor se demuestra que los niños están supeditados a las ordenes de alguien, existiendo una relación de supra a subordinación donde los supervisores ejercen su derecho de mando y los empacadores obedecen, por lo tanto no pueden hacer lo que se les antoje. Por todo lo dicho definimos a esta labor como un trabajo asalariado al que debe aplicársele las normas de la Constitución Política Mexicana, en su artículo 123 apartado A, y las de la Ley Federal del Trabajo.

5. JORNADA DE TRABAJO

Desde los inicios en que se reglamentó el trabajo de los niños en la Revolución Industrial y en todas las normas de trabajo internacionales creadas por la OIT, se ha señalado la importancia de que los menores tengan una jornada de trabajo reducida que permita su buen desarrollo físico y mental y además que les deje suficiente tiempo para estudiar y convivir con su familia.

Nuestra Legislación contempla que la jornada diaria de trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años debe ser como máximo de 6 horas. En la práctica esto no se cumple, pues las respuestas de los empacadores rezan lo contrario, ya que en ocasiones trabajan más de 6 horas, bajo las ordenes del patrón, o sino es así, simplemente lo permiten a sabiendas de que esta medida es anticonstitucional de acuerdo al artículo 123 en su fracción XI.

Es un hecho que hace falta fijar las reglas claras y tener la mano más enérgica, con el fin de evitar que los

menores trabajen más de 6 horas al día, porque esto puede perjudicar su salud o su educación. Perfeccionar la Inspección del Trabajo puede ser una medida interesante.

Además hay niños que trabajan los domingos, también prohibido por nuestra Ley, en vez de dedicar ese día a jugar, a estudiar o simplemente a convivir con su familia. En este sentido el gobierno debe incrementar medidas legales y económicas que permitan a corto plazo proteger a los menores que trabajan y a largo plazo fortalecer tanto la economía que ya no haya necesidad de que los menores trabajen.

6. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO

Ha quedado claro que los empacadores sí prestan un trabajo personal subordinado en beneficio de las tiendas de autoservicio, que contribuye a mejorar la imagen y el servicio del establecimiento, es decir que sí existe una relación de trabajo.

Para determinar a la figura patrón sólo basta decir que la tienda comercial es indirectamente la beneficiada con el trabajo que despliegan esos niños, y decimos indirectamente porque en principio pareciera que los clientes son los únicos beneficiados pero no es así; por lo que esta persona moral es el patrón, que a su vez delega sus funciones en personas físicas, y en la persona del supervisor para ordenar lo que tienen que hacer los empacadores o cerillos.

Los cerillos tienen una edad de entre 14 a 16, es decir que cuentan con la autorización de la Ley Federal del Trabajo para poder trabajar, mientras prestan el servicio están supeditados a una jornada de trabajo, a reglas del patrón que les indica como desarrollar ese trabajo, por lo tanto son trabajadores en toda la extensión de la palabra y tiene que disfrutar de todos los derechos y protecciones establecidas

por nuestra Ley Federal del Trabajo por el simple hecho de ser trabajadores menores.

Tienen derecho a un salario mínimo, a la capacitación y adiestramiento, a no trabajar los domingos y días de descanso obligatorio, a vacaciones de 18 días laborales, a no trabajar más de 6 horas por día, a estar protegidos contra riesgos profesionales, a un aguinaldo.

La capacitación y el adiestramiento es una prestación muy importante. Desde nuestro punto de vista, la instrucción escolar, la capacitación y el adiestramiento como educación profesional para el trabajo, si se conjugan serán de suma importancia para lograr que esos niños en el futuro se conviertan en personal calificado, a los cuales corresponda un salario mejor remunerado, un mejor trabajo y como resultado: que en sus familias no exista tanta pobreza que obligue a los niños trabajar, sino que por el contrario dediquen toda su fuerza física y mental al estudio, para tener mejores ciudadanos y un mejor país.

7. LA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS

Los menores de edad, como personas que son, tienen derecho a trabajar y a desarrollar cualquier práctica siempre y cuando sea lícita, y también a estar protegidos, en el trabajo, contra todo tipo de explotación y abuso. A su vez, en diversos ordenamientos tanto nacionales como internacionales se han señalado las condiciones en las que los menores deben desarrollar su trabajo.

Desde la perspectiva de los derechos laborales, no cabe la controversia de que si el trabajo que realizan los cerillos es formal o "voluntario", sólo el hecho de que los menores están subordinados a la empresa. Su desempeño los hace acreedores al disfrute de derechos dignos de la persona

humana que a los hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado les permite alcanzar el bienestar material y el desarrollo como individuos y como organización en sociedad, en condiciones de libertad y seguridad.

Los derechos humanos laborales de estos menores están siendo violados desde que estos empresarios utilizan sus servicios sin proporcionar las condiciones mínimas de trabajo que reivindican los derechos de la clase trabajadora. Estos menores no se dan cuenta de ese hecho por desconocer que tiene derechos y que la autoridad debe protegerlos y también por la necesidad tan grande que significa la pobreza extrema. Es muy difícil esta situación, la violación a los derechos humanos se podría arreglar por medio de Decreto en el que el gobierno enérgicamente lo prohíba, pero la pobreza no se puede arreglar por Decreto, y sería peor, aún, que se privara de ese trabajo a esos niños, que aunque en condiciones precarias no deja de significar un alivio la cantidad de recursos que puedan obtener como empacadores o cerillos.

8. LA VIOLACIÓN A LA CONSTITUCIÓN Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este caso es difícil determinar si el empleador aprovecha la posibilidad de emplear a niños porque estos se hallan en la indigencia y no tiene más remedio que dejarse explotar, o si, por lástima, desea contribuir, en esa forma socialmente institucionalizada, a socorrer su miseria.

A pesar de que nuestra Constitución y nuestra Ley Federal del Trabajo contienen normas sociales muy avanzadas, vemos con tristeza que en los hechos, estos ordenamientos son violados día con día sin que se aplique la sanción económica de que habla el artículo 995 de la LFT. Y es que por mucho que tengamos normas muy avanzadas, si al mismo tiempo, las escuelas están saturadas, y los padres no pueden pagar los

gastos de inscripción, ni los útiles escolares, ni una vestimenta adecuada para que los menores asistan a la escuela, los menores tendrán que trabajar aunque sea a costa de sufrir explotación y abusos. Es decir que debe existir coherencia y organización entre los actores, instituciones o agrupaciones que, en un momento dado, participan en la acción de crear las condiciones de vida, de trabajo y de desarrollo de los menores y que contribuyen de uno u otro modo, directa o indirectamente a favor o a comprometer el futuro de los niños, tal es el caso de la familia, de la Inspección del Trabajo, los organismos de protección social y de las asociaciones que intervienen de una manera u otra en la promoción de los menores. De qué sirve tener buenas leyes si la situación económica actual orilla a que los niños trabajen, incluso ante medidas ilegales, porque después de todo primero se necesita comer para poder vivir.

Es decir, el trabajo infantil no es un hecho aislado ni aislable, para su solución debemos participar toda la sociedad.

Pero una cosa sí es cierta, la autoridad debe tener voluntad política y debe ser la primera interesada para solucionar este problema, porque no es posible que ella misma haya actuado en contubernio con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD) en la creación de un convenio en 1990, en el que se establecen disposiciones anticonstitucionales e ilegales que denigra la calidad de la persona como ser humano, negándole todos sus derechos a los menores trabajadores.

También consideramos que se debe fortalecer a la institución encargada de velar el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo, porque una Legislación social, por muy avanzada que sea, corre el riesgo

de convertirse en letra muerta si no existe un sistema adecuado de Inspección del Trabajo encargada de controlar su aplicación.

La causa más evidente de que la Inspección del Trabajo, en México, no esté funcionando como debiera ser, es ciertamente la carencia de recursos económicos y humanos que sufre, pues muchas veces no se tienen los medios materiales necesarios para trasladarse a los establecimientos o puede ser que también los inspectores sean pocos o insuficientes. En este sentido habría que examinar de una forma global la prioridad de los presupuestos, pues sería conveniente no gastar tanto dinero en partidos políticos o campañas de este tipo que nada bueno dejan a nuestro país y sí por el contrario destinar una buena parte de ese dinero a incrementar el presupuesto gubernamental a la Inspección del Trabajo para hacerse llegar los medios que ya mencionamos. Y es que si la Inspección del Trabajo no toma la iniciativa de acudir al terreno para visitar las empresas y los lugares donde laboran los menores, no vemos cómo pueda detectar violaciones a nuestra Legislación laboral.

Consideramos que la voluntad política de entregar a la Inspección del Trabajo los medios para ejercer su misión de protección de los trabajadores, y principalmente de los menores, debe ser uno de los elementos esenciales de una política nacional coherente y concertada, dirigida a la eliminación de violaciones a la Ley, de abusos y explotación a los trabajadores menores, y a largo plazo, del trabajo infantil.

9. LA VIOLACIÓN A LOS ORDENAMIENTOS INTERNACIONALES

Al igual que en nuestra Legislación del trabajo nacional, con el desarrollo y las condiciones actuales en que se lleva a cabo el trabajo de esos menores en las tiendas de

autoservicio, se violan disposiciones contenidas en ordenamientos internacionales como el convenio número 138 y la recomendación 146 creadas por la Organización Internacional del Trabajo.

Tanto el convenio 138, que aunque todavía no ha sido ratificado por nuestro país, como la recomendación 146 significan las normas, en el ámbito internacional, con más avance en la actualidad, toda vez que representan las reglas a seguir para todo aquél país que tenga la voluntad de proteger, verdaderamente, el empleo infantil, de erradicar en el futuro ese empleo y construir paulatinamente un país más desarrollado y con menos pobreza.

Prácticamente las normas de que disponen tanto el convenio 138 como la recomendación 146, con relación a la edad mínima de admisión, al examen médico de aptitud, a la jornada de trabajo y a la Inspección del Trabajo están vigentes en nuestra Legislación laboral mexicana; por lo tanto al decir que en el desarrollo del trabajo de los empacadores se violan las disposiciones de la Constitución como de la Ley Federal del Trabajo, al mismo tiempo, tampoco se están acatando las disposiciones internacionales de la OIT. La Organización Internacional del Trabajo considera al convenio 138 como el principal instrumento sobre el trabajo infantil y lamenta mucho que sólo haya sido ratificado por 49 países. Entre una de las principales tareas de la OIT está el de erradicar el trabajo de los niños, para conseguirlo aporta convenios, recomendaciones, además publica informaciones sobre lo que se está haciendo en otros países para reducir la incidencia del trabajo infantil o mejorar las condiciones de los niños que trabajan. Otro medio es la investigación de las cuestiones del trabajo infantil, para lo cual en 1992, gracias a unos fondos donados por el gobierno alemán, creó un Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC); en este programa se conjugan la investigación y la cooperación técnica de los peritos concedores de la

materia. Este programa es muy importante porque los técnicos de la OIT se ponen a disposición de los Estados Miembros para auxiliarlos y dirigirlos iniciando realmente el camino hacia la erradicación del trabajo de los niños, que lo intolerable ya no sea tolerado por más tiempo.

10. LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL TRABAJO DE LOS NIÑOS EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO

Todos los días y cada vez que acudimos a una tienda de los llamados supermercados, nos es fácil detectar a esos niños que por necesidad tiene que privarse de diversiones y dedicar ese tiempo a obtener unos cuantos pesos que le permitan ayudarse en los gastos de sus estudios. En publicaciones periodísticas vemos que el trabajo de esos niños va en aumento, que lo hacen en condiciones ilegales impuestas por los propietarios de esas tiendas, porque no hay una reglamentación adecuada.

Ese trabajo, es un trabajo ligero, el cual no requiere de mucha técnica ni de un esfuerzo excesivo, pensamos que estando bien reglamentado, puede representar una buena oportunidad y ser benéfico para la juventud.

Ciertamente los ingresos de esos niños empacadores son buenos, que incluso superan el salario mínimo, a cambio de renunciar a su infancia, pero no olvidemos que son producto de las gratificaciones que hacen los clientes; y es aquí donde nos preguntarnos ¿y entonces la obligación que tiene el patrón de cubrir un salario a su trabajador, donde queda?.

En párrafos anteriores demostramos la existencia de la relación de trabajo que tiene la tienda con el menor, por lo que este último se hace acreedor de disfrutar de todos los derechos que nuestra Ley Federal del Trabajo le concede por su trabajo.

La capacitación y el adiestramiento como consecuencia jurídica de la prestación del trabajo, es un derecho que debe ser primordial en el trabajo infantil. En cuanto al trabajo de los empacadores en las tiendas de autoservicio, sugerimos que se examine la posibilidad de llegar a una convención en el cual el punto principal sea el que los empresarios de estas tiendas proporcionen a estos niños cursos de formación general y profesional que les permita por ejemplo aprender programas de computación, electrónica, mecánica automotriz, etc., y que a cambio, las autoridades concedan desgravaciones fiscales, subsidios u otros tipos de gratificaciones a los empleadores por su buena labor. A través de esos cursos de capacitación profesional los niños podrían desarrollar sus cualidades para que cuando tengan que abandonar ese empleo, estén en la posibilidad de encontrar otro, ocupar un puesto calificado, ganar un salario más alto y, en definitiva, progresar en la vida.

Conforme al artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo la autoridad laboral debe proteger los intereses de los menores trabajadores; tal parece que ésta disposición se haya olvidado el primero de julio de 1999, cuando el Gobierno del Distrito Federal firmara un nuevo documento con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD) llamado "Convenio de Protección a Menores Empacadores" en el que la propia autoridad consiente la vulnerabilidad de los derechos laborales de los menores empacadores.

Analizamos al "Convenio de Protección a Menores Empacadores" y realmente no presenta cambios sustanciales en relación al otro convenio que mencionamos en la página 92, toda vez que se confirma que los niños que trabajan en las tiendas de autoservicio no poseen la calidad de trabajadores y se sigue negando la existencia de una relación de trabajo entre el menor y el dueño de la tienda en perjuicio del primero.

Debemos señalar que éste Convenio carece de una Cláusula en la que se precise una sanción para la parte que incumpla con sus compromisos, por lo tanto no existe garantía de que

efectivamente se vaya aplicar en beneficio de los menores empacadores, por lo cual es urgente crear una verdadera reglamentación que respete la dignidad y los derechos laborales y económicos de estos niños.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los niños han trabajado desde siempre y en todas las épocas, pero no fue sino hasta la Revolución Industrial donde se utilizó a gran cantidad de ellos, en el trabajo asalariado; constituyendo una fuerza de trabajo que reemplazó a los adultos. Se recurrió al trabajo de los niños, no porque no hubiera adultos disponibles, sino por la avaricia de la clase patronal que en lugar de contratar a adultos, contrataron niños pagándoles la mitad o menos del salario de una persona mayor y que a final de cuentas desarrollaban el mismo trabajo.

SEGUNDA. La historia nos ha enseñado que la falta de una Legislación adecuada puede ocasionar que ese espacio sea cubierto por lineamientos arbitrarios que el fuerte impone al débil, es decir, que ante tal situación, la clase económicamente poderosa (clase patronal), en su carrera por incrementar su capital, abuse de la clase débil y necesitada (trabajador asalariado), con tal de lograr su objetivo.

TERCERA. En la actualidad, tanto en México como en el resto del mundo, la principal causa por la que los niños trabajan es la extrema pobreza en la que se encuentran sumergidos. En páginas anteriores explicamos la importancia de que los niños reciban una instrucción adecuada que con el tiempo será factor importante para hacer de México un mejor país y que aquí obviamos en razón de considerar innecesaria su repetición. A su vez muchos de los niños que trabajan tienen que abandonar la escuela toda vez que su trabajo en

efectivamente se vaya aplicar en beneficio de los menores empacadores, por lo cual es urgente crear una verdadera reglamentación que respete la dignidad y los derechos laborales y económicos de estos niños.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los niños han trabajado desde siempre y en todas las épocas, pero no fue sino hasta la Revolución Industrial donde se utilizó a gran cantidad de ellos, en el trabajo asalariado; constituyendo una fuerza de trabajo que reemplazó a los adultos. Se recurrió al trabajo de los niños, no porque no hubiera adultos disponibles, sino por la avaricia de la clase patronal que en lugar de contratar a adultos, contrataron niños pagándoles la mitad o menos del salario de una persona mayor y que a final de cuentas desarrollaban el mismo trabajo.

SEGUNDA. La historia nos ha enseñado que la falta de una Legislación adecuada puede ocasionar que ese espacio sea cubierto por lineamientos arbitrarios que el fuerte impone al débil, es decir, que ante tal situación, la clase económicamente poderosa (clase patronal), en su carrera por incrementar su capital, abuse de la clase débil y necesitada (trabajador asalariado), con tal de lograr su objetivo.

TERCERA. En la actualidad, tanto en México como en el resto del mundo, la principal causa por la que los niños trabajan es la extrema pobreza en la que se encuentran sumergidos. En páginas anteriores explicamos la importancia de que los niños reciban una instrucción adecuada que con el tiempo será factor importante para hacer de México un mejor país y que aquí obviamos en razón de considerar innecesaria su repetición. A su vez muchos de los niños que trabajan tienen que abandonar la escuela toda vez que su trabajo en

ocasiones puede ser muy pesado o no les deja tiempo para su instrucción, y esto ocurre por dos razones: o bien la actividad que desarrollan no está reglamentada y el patrón impone su voluntad o bien existe una legislación que protege las condiciones laborales de los niños, reduciendo la jornada de trabajo, prohibiendo el trabajo nocturno, asegura el reposo semanal, salario y vacaciones, pero después de todo no se cumple. En este sentido es necesario que la autoridad reconozca que el servicio que prestan los niños empaques en las tiendas de autoservicio cumple con los requisitos que todo trabajador debe reunir, por lo tanto tiene derecho a un salario y a las demás prestaciones que les concede la Ley Federal del Trabajo. También es urgente que la autoridad lleve un control estricto sobre el cumplimiento de las condiciones de los menores trabajadores tanto en los supermercados como en cualquier otra actividad.

CUARTA. Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con relación a la educación secundaria, no sólo debe contemplarla como un derecho que todos tenemos, sino que se debe obligar y exigir que todos los niños que viven en nuestro país obtengan su certificado.

QUINTA. Para evitar que los niños trabajen es necesario que el gobierno desde ahora adopte medidas legislativas y económicas que permitan abatir la pobreza, mejorar la educación, crear nuevas fuentes de empleo y mantener los que están, de tal magnitud que hagan innecesario ese trabajo.

SEXTA. Los derechos humanos y en específico el que tienen todos los individuos de desarrollar alguna actividad cuyo producto les permita allegarse de los medios necesarios para vivir, han sido reconocidos y protegidos en ordenamientos que la Comunidad Internacional ha establecido. Se han dictado las bases para proteger a los niños contra todo tipo de explotación, incluyendo en el trabajo; nuestro país ha firmado y adoptado gran número de ellos comprometiéndose a llevarlos a cabo.

SÉPTIMA. México ha firmado tratados internacionales de política social como la Carta Internacional de Garantías

Sociales, la Declaración y la Convención de los Derechos de los Niños en los cuales se ha comprometido por crear las medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar su aplicación, pero la realidad refleja que nuestros gobernantes hacen caso omiso a esos documentos y día con día se vulneran los derechos laborales de los niños trabajadores.

OCTAVA. Desde su inicio la Organización Internacional del Trabajo(OIT) se ha empeñado en crear normas jurídicas que establezcan de una manera idónea las condiciones generales del trabajo de los niños con tal de que les permita continuar con sus estudios, tal es el caso del Convenio 138 y de la Recomendación 146 que representan las normas sociales más avanzadas de nuestros días; por lo tanto sugerimos que nuestro país ratifique esos Instrumentos con el ánimo de fortalecer nuestra legislación laboral.

NOVENA. Se debe poner mayor atención en la fiscalización para el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y de los reglamentos que de ella emanen, porque ciertamente la ley está escrita y vigente pero muchas de las veces no se cumple, es por esto que se debe fortalecer a la Inspección del Trabajo y que realmente se impongan sanciones a los patrones que infrinjan nuestra normatividad.

DÉCIMO. Se propone mayor difusión de información destinada a dar a conocer los derechos laborales de los niños que trabajan y de hacer que la sociedad cobre mayor conciencia de los efectos perjudiciales del trabajo infantil.

DÉCIMA PRIMERA. Para reglamentar el trabajo de los niños empacadores se debe poner especial atención en cuanto a las condiciones de trabajo, sobre todo respecto de la jornada laboral, el trabajo nocturno, el reposo semanal y los periodos de vacaciones; el método de remuneración y la protección del salario. El establecimiento de sistemas destinadas a permitir que los niños obligados a trabajar puedan combinar su instrucción escolar con la actividad remuneradora y la capacitación profesional para el empleo.

APÉNDICE 1

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES
DE 1948

PRINCIPIOS GENERALES

ART. 1. La presente Carta de Garantías Sociales, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deban amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el minimum de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres.

Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en la extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

ART. 2. Consideranse como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.

b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.

c) Tanto el trabajador intelectual como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.

d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.

e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

ART. 3. Todo trabajador tiene derecho a seguir su vocación y dedicarse a la actividad que le acomode. Tiene igualmente la libertad de cambiar de empleo.

ART. 4. Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de adultos y el aprendizaje de los jóvenes, de tal modo que permita asegurar la enseñanza efectiva de un oficio o trabajo determinado, al par que provea su formación cultural, moral y cívica.

ART. 5. Los trabajadores tienen derecho a participar en la equitativa distribución del bienestar nacional, obteniendo a precios razonables los objetos alimenticios, vestidos y habitaciones indispensables. Para alcanzar esas finalidades, el Estado debe aceptar la creación y funcionamiento de granjas y restaurantes populares y de cooperativas de consumo y crédito, y organizar instituciones destinadas al fomento y financiamiento de aquellas granjas y establecimientos, así como a la distribución de casas baratas, cómodas e higiénicas, para obreros, empleados y campesinos.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ART. 6. La ley regulará el contrato individual de trabajo, a efecto de garantizar los derechos de los trabajadores.

CONTRATO Y CONVENCIONES COLECTIVOS DE TRABAJO

ART. 7. La ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional que la suscribió, sino para

los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas. La ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenios colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para emplear su ámbito de validez territorial.

SALARIO

ART. 8. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas.

Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no esté regulado por un contrato o convención colectiva.

ART. 9. Los trabajadores tienen derecho a una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año.

ART. 10. El salario y las prestaciones sociales en la cuantía que determine la ley son inembargables, salvo las prestaciones alimenticias a que fuere condenado el trabajador.

El salario debe pagarse en efectivo, en moneda legal. El valor del salario y de las prestaciones sociales constituyen un crédito privilegiado en casos de quiebra o concurso civil del empleador.

ART. 11. Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas en que prestan sus servicios, sobre bases de equidad, en la forma y cuantía y según las circunstancias que determine la ley.

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

ART. 12. La jornada ordinaria de trabajo efectivo no debe exceder de ocho horas diarias, o de cuarenta y ocho semanales. La duración máxima de la jornada en labores

agrícolas, ganaderas o forestales, no excederá de nueve horas diarias o de cincuenta y cuatro semanales. Los límites diarios podrán ampliarse hasta una hora cada uno, siempre que la jornada de uno o varios días de la semana tenga una extensión inferior a las indicadas, sin perjuicio de lo dispuesto sobre descanso semanal. La jornada nocturna y la que se cumple en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna.

La limitación de la jornada no se aplicará en los casos de fuerza mayor.

Las horas suplementarias no excederán de un máximo diario y semanal. En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se podrá exceder el límite de la jornada con horas suplementarias.

La legislación de cada país determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir la jornada cuando, atendiendo a razones biológicas, el ritmo de la tarea así lo exija, y las que deberán mediar entre dos jornadas.

Los trabajadores no podrán exceder el límite de la jornada prestando servicios al mismo y otro empleador.

El trabajo nocturno y el que se efectúe en horas suplementarias dará derecho a una remuneración extraordinaria.

ART. 13. Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado en la forma que fije la ley de cada país.

Los trabajadores que no gocen del descanso en los días indicados en el párrafo anterior, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten esos días y a un descanso compensatorio.

ART. 14. Los trabajadores tendrán igualmente derecho a descanso remunerado en los días feriados civiles y religiosos que señala la ley, con las excepciones que la propia ley determine, en consideración a las mismas razones que justifican el trabajo en los días de descanso hebdomadario. Los que no gocen del descanso en estos días, tienen derecho a una remuneración especial.

ART. 15. Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho

a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del empleador de darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.

TRABAJO DE MENORES

ART. 16. Los menores de 14 años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional, no podrán ser ocupadas en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, en cualquier clase de trabajo.

ART. 17. Es prohibido el trabajo nocturno y en las labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años; las excepciones referentes al descanso hebdomadario contenidas en la legislación de cada país, no podrán aplicarse a esos trabajadores.

TRABAJO DE LA MUJER

ART. 18. Es prohibido, en general, a las mujeres el trabajo nocturno en establecimientos industriales públicos o privados y en labores peligrosas o insalubres, salvo el caso en que sólo son empleados los miembros de una misma familia, el de fuerza mayor que lo haga necesario, el de las mujeres que desempeñan empleos de dirección o responsabilidad que normalmente no requieran un trabajo manual, y en otros casos expresamente previstos por la ley.

Se entiende por establecimientos industriales y por labores peligrosas o insalubres, los que definan la ley o las convenciones internacionales del trabajo.

Las excepciones referentes al descanso hebdomadario contenidas en las legislaciones de cada país, no podrán aplicarse a las mujeres.

ESTABILIDAD

ART. 19. La ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 20. Las leyes regularán el contrato de aprendizaje, a efecto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio o profesión, un tratamiento digno, una retribución equitativa y los beneficios de la previsión y seguridad social.

TRABAJO A DOMICILIO

ART. 21. El trabajo a domicilio está sujeto a la legislación social. El trabajador a domicilio tiene derecho a un salario mínimo oficialmente señalado, al pago de una indemnización por el tiempo que pierda con motivo del retardo del empleador en ordenar o recibir el trabajo por la suspensión arbitraria o injustificada en la dación del mismo. Se reconocerá al trabajador a domicilio una situación jurídica análoga a la de los demás trabajadores, habida consideración de las peculiaridades de su labor.

TRABAJO DOMESTICO

ART. 22. Los trabajadores domésticos tienen derecho a que la ley les asegure protección en materia de salario, jornada de trabajo, descanso, vacaciones, indemnización por despido y en general prestaciones sociales cuya extensión y naturaleza serán determinadas de acuerdo a

las condiciones y peculiaridades de su trabajo. A quienes presten servicios de carácter domestico en empresas industriales, comerciales, sociales y demás equiparables serán considerados como trabajos manuales y tendrán los derechos reconocidos a estos.

TRABAJO DE LA MARINA MERCANTE Y AERONAUTICA

ART. 23. La ley regulará el contrato de los trabajadores de la marina mercante y de la aeronáutica, habida cuenta de sus modalidades particulares.

EMPLEADOS PÚBLICOS

ART. 24. Los empleados públicos tienen derecho a ser amparados en la carrera administrativa, de modo que se les garantiza, mientras cumplen deberes, la permanencia en el empleo, el derecho al ascenso y los beneficios de la seguridad social. El empleado tiene también a ser amparado por una jurisdicción especial contencioso-administrativa, y en caso de sanción, el de defensa dentro del procedimiento respectivo.

TRABAJADORES INTELLECTUALES

ART. 25. Los trabajadores intelectuales, independientes y el resultado de su actividad deberán ser objeto de una legislación protectora.

DERECHO DE ASOCIACIÓN

ART. 26. Los trabajadores y empleadores, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre si. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación.

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetas a las mismas formalidades previstas por los sindicatos.

Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

DERECHO DE HUELGA

ART. 27. Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

ART. 28. Es deber del Estado proveer en beneficio de los trabajadores medidas de previsión y seguridad sociales.

ART. 29. Los Estados deben estimular y proveer la existencia de centros recreativos y de bienestar que puedan ser aprovechados libremente por los trabajadores.

ART. 30. El Estado, mediante normas adecuadas, debe asegurar la higiene, seguridad y moralidad en los lugares de trabajo.

ART. 31. Los trabajadores, inclusive los trabajadores agrícolas, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos, los empleados públicos, los aprendices aunque no reciban salario y los trabajadores independientes cuando su afiliación fuere posible, tienen derecho a un sistema de seguro social obligatorio orientada a la realización de los objetos siguientes:

a) organizar la prevención de los riesgos cuya realización priva al trabajador de su capacidad de ganancia y de sus medios de subsistencia.

b) Restablecer lo más rápida y competentemente posible, la capacidad de ganancia, pérdida o reducida como consecuencia de enfermedad o accidente.

c) Procurar los medios de existencia en caso de cesación o interrupción de la actividad profesional como consecuencia de enfermedad o accidente, maternidad, de invalidez temporal o permanente, de cesantía, de vejez, o muerte prematura del jefe de la familia.

El seguro social obligatorio deberá tender a la protección de los miembros de la familia del trabajador y establecer prestaciones adicionales para los asegurados de familia numerosa.

ART. 32. En los países donde aún no existe un sistema de seguro o previsión social, o en los que, existiendo éste, no cubra la totalidad de los riesgos profesionales y sociales, estarán a cargo de los empleadores prestaciones adecuadas de previsión y asistencia.

Art. 33. La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado no inferior a seis semanas antes y seis semanas después del alumbramiento, conservación del empleo, atención médica para ella y el hijo y subsidio de lactancia.

Las leyes establecerán la obligación de los empleadores a instalar y mantener salas-cunas y guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores.

ART. 34. Los trabajadores independientes tienen derecho a la cooperación del Estado con el objeto de incorporarse a las instituciones de protección social que se organizan para reconocerles prestaciones iguales a las de los trabajadores asalariados. Igual derecho compete a las personas que ejerzan profesiones liberales y que no se hallen en la relación de dependencia frente a terceros.

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

ART. 35. Los trabajadores tienen derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección técnica

encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales o de trabajo, asistencia, previsión y seguridad sociales, comprobar sus resultados y sugerir las reformas procedentes.

JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

ART. 36. En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos.

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

ART. 37. Es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

TRABAJO RURAL

ART. 38. Los trabajadores rurales o campesinos tienen derecho a que se les garantice el mejoramiento de su actual nivel de vida, se les proporcione adecuadas condiciones de higiene y se les organice, tanto a ellos como a sus familias, una asistencia social eficaz.

El Estado realizará una acción planificada y sistemática encaminada a racionalizar la explotación agropecuaria, y a organizar y distribuir el crédito, a mejorar las condiciones de vida del medio rural y a la progresiva emancipación económica y social de la población campesina.

La ley determinará las condiciones técnicas y las demás acordes con el interés nacional de cada Estado, mediante los cuales hará efectivo y eficaz el ejercicio del derecho que el Estado reconoce a las asociaciones campesinas y a los individuos aptos para el trabajo agrícola y pecuaria y que carezcan de tierras o no los posean en cantidades suficientes, a ser dotadas de ellas, y de los medios necesarios para hacerlas producir.

ART. 39. En los países donde existe el problema de la población aborígen se adoptarán las medidas necesarias para prestar al indio protección y asistencia, amparándole la vida, la libertad, y la propiedad, defendiéndolo de la miseria y suministrándole adecuada educación.

El Estado ejercerá su tutela para preservar, mantener y desarrollar el patrimonio de los indios, o de sus tribus, y promoverá la explotación de las riquezas naturales, industriales, extractivas o cualesquiera otras fuentes de rendimiento, procedentes de dicho patrimonio o relacionadas con éste, en el sentido de asegurar que cuando sea oportuna la emancipación económica de las agrupaciones autóctonas deben crearse instituciones o servicios para la protección de los indios, y en particular para hacer respetar sus tierras, legalizar su posesión por los mismos y evitar la invasión de tales tierras por parte de extraños.

APÉNDICE 2 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

PRINCIPIO 1

El niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta Declaración. Estos derechos serán reconocidos a todos los niños sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición, ya sea del propio niño o de su familia.

PRINCIPIO 2

El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensado todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes

con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño.

PRINCIPIO 3

El niño tiene derecho desde su nacimiento a un nombre y a una nacionalidad.

PRINCIPIO 4

El niño debe gozar de los beneficios de la seguridad social. Tendrá derecho a crecer y desarrollarse en buena salud; con este fin deberán proporcionarse, tanto a él como a su madre, cuidados especiales, incluso atención prenatal y postnatal. El niño tendrá derecho a disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.

PRINCIPIO 5

El niño física o mentalmente impedido o que sufra algún impedimento social debe recibir el tratamiento, la educación y el cuidado especiales que requiere su caso particular.

PRINCIPIO 6

El niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor y comprensión. Siempre que sea posible, deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y de seguridad moral y material; salvo circunstancias excepcionales, no deberá separarse al niño de corta edad de su madre. La sociedad y las autoridades públicas tendrán la obligación de cuidar especialmente a los niños sin familia o que carezcan de medios adecuados de subsistencia. Para el mantenimiento de los hijos de familias numerosas conviene conceder subsidios estatales o de otra índole.

PRINCIPIO 7

El niño tiene derecho a recibir educación, que será gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas

elementales. Se le dará una educación que favorezca su cultura general y le permita, en condiciones de igualdad de oportunidades, desarrollar sus aptitudes y su juicio individual, su sentido de responsabilidad moral y social, y llegar a ser un miembro útil de la sociedad.

El interés superior del niño debe ser el principio rector de quienes tienen la responsabilidad de su educación y orientación; dicha responsabilidad incumbe en primer término a sus padres.

El niño debe disfrutar plenamente de juegos y recreaciones, los cuales deberán estar orientados hacia los fines perseguidos por la educación; la sociedad y las autoridades públicas se esforzarán por promover el goce de este derecho.

PRINCIPIO 8

El niño debe, en todas las circunstancias, figurar entre los primeros que reciban protección y socorro.

PRINCIPIO 9

El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trata.

No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral.

PRINCIPIO 10

El niño debe ser protegido contra las prácticas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier otra índole. Debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal, y con plena conciencia de que debe

consagrar sus energías y aptitudes al servicio de sus semejantes.

APÉNDICE 3
CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS

PARTE I

ART. 1. Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño a todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

ART. 2.1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres tutores o familiares.

ART. 3.1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

2. Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar, teniendo en cuenta los derechos y deberes

de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

3. Los Estados Partes se asegurarán de que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños cumplan las normas establecidas por las autoridades competentes, especialmente en materia de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal, así como en relación con la existencia de una supervisión adecuada.

ART. 4. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas administrativas, legislativas y de otra índole para dar efectividad a los derechos reconocidos en la presente Convención. En lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes adoptarán esas medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan y, cuando sea necesario, dentro del marco de cooperación internacional.

ART. 5. Los Estados Partes respetarán las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres o, en su caso, de los miembros de la familia ampliada o de la comunidad, según establezca la costumbre local, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que el niño ejerza los derechos reconocidos en la presente Convención.

ART. 6.1. Los Estados Partes reconocen que todo niño tiene el derecho intrínseco a la vida.

2. Los Estados Partes garantizarán en la máxima medida posible la supervivencia y el desarrollo del niño.

ART. 7.1. El niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y tendrá derecho desde que nace a un nombre, a adquirir una nacionalidad y, en la medida de lo posible, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos.

2. Los Estados Partes velarán por la aplicación de estos derechos, de conformidad con su legislación nacional y las obligaciones que hayan contraído en virtud de los instrumentos internacionales pertinentes en esta

esfera, sobre todo cuando el niño resultara de otro modo apátrida.

ART. 8.1. Los Estados Partes se comprometen a respetar el derecho del niño a preservar su identidad, incluidos la nacionalidad, el nombre y las relaciones familiares, de conformidad con la ley y sin injerencias ilícitas.

2. Cuando un niño sea privado ilegalmente de algunos de los elementos de su identidad o de todos ellos, los Estados Partes deberán prestar la asistencia y protección apropiadas, con miras a restablecer rápidamente su identidad.

ART. 9.1. Los Estados Partes velarán porque el niño no sea separado de sus padres contra la voluntad de éstos, excepto cuando, a reserva de revisión judicial, las autoridades competentes determinen, de conformidad con la ley y los procedimientos aplicables, que tal separación es necesaria en el interés superior del niño. Tal determinación puede ser necesaria en casos particulares; por ejemplo, en los casos en que el niño sea objeto de maltrato o descuido por parte de sus padres o cuando estos viven separados y deba adoptarse una decisión acerca del lugar de residencia del niño.

2. En cualquier procedimiento entablado de conformidad con el párrafo uno del presente artículo, se ofrecerá a todas las partes interesadas la oportunidad de participar en él y de dar a conocer sus opiniones.

3. Los Estados Partes respetarán el derecho del niño que esté separado de uno o de ambos padres a mantener relaciones personales y contacto directo con ambos padres de modo regular, salvo si ello es contrario al interés superior del niño.

4. Cuando esa separación sea resultado de una medida adoptada por un Estado Parte, como la detención, el encarcelamiento, el exilio, la deportación o la muerte (incluido el fallecimiento debido a cualquier causa mientras la persona esté bajo la custodia del Estado) de uno de los padres del niño, o de ambos, o del niño, el Estado Parte proporcionará, cuando se le pida, a los padres, al niño o si procede, a otro familiar,

información básica acerca del paradero del familiar o familiares ausentes, a no ser que ello resultase perjudicial para el bienestar del niño. Los Estados Partes se cerciorarán, además, de que la presentación de tal petición no entrañe por sí misma consecuencias desfavorables para la persona o personas interesadas.

ART. 10.1. De conformidad con la obligación que incumbe a los Estados Partes, al tenor de lo dispuesto en el párrafo I del artículo 9, toda solicitud hecha por un niño o por sus padres para entrar en un Estado Parte o para salir de él a los efectos de la reunión de la familia, será atendida por los Estados Partes de manera positiva, humanitaria y expedita. Los Estados Partes garantizarán, además, que la presentación de tal petición no traerá consecuencias desfavorables para los peticionarios ni para sus familiares.

2. El niño cuyos padres residan en Estados diferentes tendrán derecho a mantener periódicamente, salvo en circunstancias excepcionales, relaciones personales y contactos directos con ambos padres. Con el fin, y de conformidad con la obligación asumida por los Estados Partes en virtud del párrafo 2 del artículo 9, los Estados Partes respetarán el derecho del niño y de sus padres a salir de cualquier país, incluido el propio, y de entrar en su propio país. El derecho de salir de cualquier país estará sujeto solamente a las restricciones estipuladas por ley y que sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de otras personas y que estén en consonancia con los demás derechos reconocidos por la presente Convención.

ART. 11.1. Los Estados Partes adoptarán medidas para luchar contra los traslados ilícitos de niños al extranjero y la retención ilícita de niños en el extranjero.

2. Para este fin, los Estados Partes promoverán la concertación de acuerdos bilaterales o multilaterales o la adhesión a los acuerdos existentes.

ART. 12.1. Los Estados Partes garantizarán al niño que esté en condiciones de formarse un juicio propio el derecho de expresar su opinión libremente en todos los asuntos que afecten al niño, teniéndose debidamente en cuenta las opiniones del niño, en función de su edad y madurez.

2. Con tal fin, se dará en particular al niño oportunidad de ser escuchado en todo procedimiento judicial o administrativo que afecte al niño, ya sea directamente o por medio de un representante o de un órgano apropiado, en consonancia con las normas de procedimiento de la ley nacional.

ART. 13.1. El niño tendrá derecho a la libertad de expresión; ese derecho incluirá la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de todo tipo, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o impresas, en forma artística o por cualquier otro medio elegido por el niño.

2. El ejercicio de tal derecho podrá estar sujeto a ciertas restricciones, que serán únicamente las que la ley prevea y sean necesarias:

a) para el respeto de los derechos o la reputación de los demás; o

b) para la protección de la seguridad nacional o el orden público o para proteger la salud o la moral públicas.

ART. 14.1. Los Estados Partes respetarán el derecho del niño a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.

2. Los Estados Partes respetarán los derechos y deberes de los padres y, en su caso, de los representantes legales, de guiar al niño en el ejercicio de su derecho, de modo conforme a la evolución de sus facultades.

3. La libertad de profesar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la moral o la salud

pública o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

ART. 15.1. Los Estados Partes reconocen los derechos del niño a la libertad de asociación y a la libertad de celebrar reuniones pacíficas.

2. No se impondrán restricciones al ejercicio de estos derechos distintas de las establecidas de conformidad con la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o pública, el orden público, la protección de la salud y la moral públicas o la protección de los derechos y libertades de los demás.

ART. 16.1. Ningún niño será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y a su reputación.

2. El niño tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o ataques.

ART. 17. Los Estados Partes reconocen la importante función que desempeñan los medios de comunicación y velarán porque el niño tenga acceso a información y material procedentes de diversas fuentes nacionales e internacionales, en especial la información y el material que tengan por finalidad promover su bienestar social, espiritual y moral y su salud física y mental. Con tal objeto, los Estados Partes:

- a) Alentarán a los medios de comunicación a difundir información y materiales de interés social y cultural para el niño, de conformidad con el espíritu del artículo 29;
- b) Promoverán la cooperación internacional en la producción, el intercambio y la difusión de esa información y esos materiales procedentes de diversas fuentes culturales, nacionales e internacionales;

c) Alentarán la producción y difusión de libros para niños;

- d) Alentarán a los medios de comunicación a que tengan particularmente en cuenta las necesidades

lingüísticas del niño perteneciente a un grupo minoritario o que sea indígena;

e) Promoverán la elaboración de directrices apropiadas para proteger al niño contra toda información y material perjudicial para su bienestar, teniendo en cuenta las disposiciones de los artículos 13 y 18.

ART. 18.1. Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, los Estados Partes presentarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas.

ART. 19.1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, de un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo.

2. Esas medidas de protección deberán comprender, según corresponda, procedimientos eficaces para el establecimiento de programas sociales, con objeto de proporcionar la asistencia necesaria al niño y a quienes

cuidan de él, así como para otras formas de prevención y para la identificación, notificación, remisión a una institución, investigación, tratamiento y observación ulterior de los casos antes descritos de malos tratos al niño y, según corresponda la intervención judicial.

ART. 20.1. Los niños temporal o permanentemente privados de su medio familiar, o cuyo superior interés exija que no permanezcan en ese medio, tendrán derecho a la protección y asistencia especiales del Estado.

2. Los Estados Partes garantizarán, de conformidad con sus leyes nacionales, otros tipos de cuidado para esos niños.

3. Entre esos cuidados figurarán, entre otras cosas, la colocación en hogares de guarda, la kafala del derecho islámico, la adopción o, de ser necesario, la colocación en instituciones adecuadas de protección de menores. Al considerar las soluciones, se prestará particular atención a la conveniencia de que haya continuidad en la educación del niño y a su origen étnico, religioso, cultural y lingüístico.

ART. 21. Los Estados Partes que reconocen o permiten el sistema de adopción cuidarán de que el interés superior del niño sea la consideración primordial:

- a) Velarán porque la adopción del niño sólo sea autorizada por las autoridades competentes, las que determinarán, con arreglo a las leyes y a los procedimientos aplicables y sobre la base de toda la información pertinente y fidedigna, que la adopción es admisible en vista de la situación jurídica del niño en relación con sus padres, parientes y representantes legales y que, cuando así se requiera, las personas interesadas hayan dado con conocimiento de causa su consentimiento a la adopción, sobre la base del asesoramiento que pueda ser necesario;
- b) Reconocerán que la adopción en otro país puede ser considerada como otro medio de cuidar al niño, en el caso de que éste no pueda ser colocado en un hogar de guarda o entregado a una familia adoptiva

- o no pueda ser atendida de manera adecuada en el país de origen;
- c) Velarán porque el niño que haya de ser adoptado en otro país goce de salvaguardas y normas equivalentes a las existentes respecto de la adopción en el país de origen;
 - d) Adoptarán todas las medidas apropiadas para garantizar que, en el caso de adopción en otro país, la colocación no dé lugar a beneficios financieros indebidos para quienes participan en ella, y
 - e) Promoverán, cuando corresponda, los objetivos del presente artículo mediante la concertación de arreglos o acuerdos bilaterales o multilaterales y se esforzarán, dentro de este marco, por garantizar que la colocación del niño en otro país se efectúe por medio de las autoridades u organismos competentes.

ART. 22.1. Los Estados Partes adoptarán medidas adecuadas para lograr que el niño que trate de obtener el estatuto de refugiado o que sea considerado refugiado de conformidad con el derecho y los procedimientos internacionales o internos aplicables reciba, tanto si está solo como si está acompañado de sus padres o de cualquier otra persona, la protección y la asistencia humanitaria adecuadas para el disfrute de los derechos pertinentes enunciados en la presente Convención y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos o de carácter humanitaria en que dichos Estados sean partes.

2. A tal efecto, los Estados Partes cooperarán, en la forma que estimen apropiada, en todos los esfuerzos de las Naciones Unidas y demás organizaciones intergubernamentales que cooperen con las Naciones Unidas para proteger y ayudar a todo niño refugiado y localizar a sus padres o a otros miembros de su familia, a fin de obtener la información necesaria para que se reúna con su familia. En los casos en que no se pueda localizar a ninguno de los padres o miembros de la familia, se

concederá al niño la misma protección que a cualquier otro niño privado permanente o temporalmente de su medio familiar, por cualquier motivo, como se dispone en la presente Convención.

ART. 23.1. Los Estados Partes reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente, en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad.

2. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño impedido a recibir cuidados especiales y alentarán y asegurarán, con sujeción a los recursos disponibles, la prestación al niño que reúna las condiciones requeridas y a los responsables de su cuidado de la asistencia que se solicite y que sea adecuada al estado del niño y a las circunstancias de sus padres o de otras personas que cuiden de él.

3. En atención a las necesidades especiales del niño impedido, la asistencia que se preste conforme al párrafo 2 del presente artículo será gratuita siempre que sea posible, habida cuenta de la situación económica de los padres o de las personas que cuiden del niño, y estará destinada a asegurar que el niño impedido tenga un acceso efectivo a la educación, la capacitación, los servicios sanitarios, los servicios de rehabilitación, la preparación para el empleo y las oportunidades de esparcimiento y reciba tales servicios, con el objeto de que el niño logre la integración social y el desarrollo individual, incluido su desarrollo cultural y espiritual, en la máxima medida posible.

4. Los Estados Partes promoverán, con espíritu de cooperación internacional, el intercambio de información adecuada en la esfera de la atención sanitaria preventiva y del tratamiento médico, psicológico y funcional de los niños impedidos, incluida la difusión de información sobre los métodos de rehabilitación y los servicios de enseñanza y formación profesional, así como el acceso a esa información, a fin de que los Estados Partes puedan

mejorar su capacidad y conocimientos y ampliar su experiencia en estas esferas. A este respecto, se tendrán especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

ART. 24.1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al disfrute de más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Los Estados Partes se esforzarán para asegurar que ningún niño sea privado de su derecho al disfrute de estos servicios sanitarios.

2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para:

- a) Reducir la mortalidad infantil y en la niñez;
- b) Asegurar la prestación de la asistencia médica y la atención sanitaria que sean necesarias a todos los niños, haciendo hincapié en el desarrollo de la atención primaria de la salud;
- c) Combatir las enfermedades y la malnutrición en el marco de la atención primaria de la salud, mediante, entre otras cosas, la aplicación de la tecnología disponible y el suministro de alimentos nutritivos adecuados y agua potable salubre, teniendo en cuenta los peligros y riesgos de contaminación del medio ambiente;
- d) Asegurar atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada a las madres;
- e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes; tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos;
- f) Desarrollar la atención sanitaria preventiva, la orientación de los padres y la educación y

servicios en materia de planificación de la familia.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas eficaces y apropiadas posibles para abolir las prácticas tradicionales que sean perjudiciales para la salud de los niños.

4. Los Estados Partes se comprometen a promover y alentar la cooperación internacional, con miras a lograr progresivamente la plena realización del derecho reconocido en el presente artículo. A este respecto, se tendrán plenamente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

ART. 25. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño que ha sido internado en un establecimiento por las autoridades competentes, para los fines de atención, protección o tratamiento de su salud física o mental, a un examen periódico del tratamiento a que esté sometido y de todas las demás circunstancias propias de su internación.

ART. 26.1. Los Estados Partes reconocerán a todos los niños el derecho a beneficiarse de la seguridad social, incluso del seguro social, y adoptarán las medidas necesarias para lograr la plena realización de este derecho, de conformidad con su legislación nacional.

2. Las prestaciones deberán concederse, cuando corresponda, teniendo en cuenta los recursos y la situación del niño y de las personas que sean responsables de su mantenimiento, así como cualquier otra consideración pertinente a una solicitud de prestaciones hecha por el niño o en su nombre.

ART. 27.1. Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

2. A los padres u otras personas encargadas del niño les incumbe la responsabilidad primordial de proporcionar, dentro de sus posibilidades y medios

económicos, las condiciones de vida que sean necesarias para el desarrollo del niño.

3. Los Estados Partes, de acuerdo con las condiciones nacionales y con arreglo a sus medios, adoptarán medidas apropiadas para ayudar a los padres y a otras personas responsables por el niño a dar efectividad a este derecho y, en caso necesario, proporcionarán asistencia material y programas de apoyo, particularmente con respecto a la nutrición, vestuario y la vivienda.

4. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar el pago de la pensión alimenticia por parte de los padres u otras personas que tengan la responsabilidad financiera por el niño, tanto si viven en el Estado Parte como si viven en el extranjero. En particular, cuando la persona que tenga la responsabilidad financiera por el niño resida en un Estado diferente de aquél en que resida el niño, los Estados Partes promoverán la adhesión a los convenios internacionales o a la concertación de dichos convenios, así como la concertación de cualesquiera otros arreglos apropiados.

ART. 28.1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a la educación y, a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

- a) Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;
- b) Fomentar el desarrollo, en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional; hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas apropiadas, tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad;
- c) Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados;
- d) Hacer que todos los niños dispongan de información y orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas;

e) Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.

2. Los Estados Partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar porque la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención.

3. Los Estados Partes fomentarán y alentar la cooperación internacional en cuestiones de educación, en particular a fin de contribuir a eliminar la ignorancia y el analfabetismo en todo el mundo y de facilitar el acceso a los conocimientos técnicos y a los métodos modernos de enseñanza. A este respecto, se tendrán especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo.

ART. 29.1. Los Estados Partes convienen en que la educación del niño deberá estar encaminada a:

- a) Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño hasta el máximo de sus posibilidades;
- b) Inculcar al niño el respeto de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales y de los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas;
- c) Inculcar al niño el respeto de sus padres, de su propia identidad cultural, de su idioma y sus valores, de los valores nacionales, del país en que vive, del país de que sea originario y de las civilizaciones distintas a la suya;
- d) Preparar al niño para asumir una vida responsable en una sociedad libre, con espíritu de comprensión, paz, tolerancia, igualdad de los sexos y amistad entre todos los pueblos, grupos étnicos, nacionales y religiosos y personas de origen indígena;
- e) Inculcar al niño el respeto del medio ambiente natural.

2. Nada de lo dispuesto en el presente artículo o en el artículo 28 se interpretará como una restricción de la

libertad de los particulares y de las entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, a condición de que se respeten los principios enunciados en el párrafo 1 del presente artículo y de que la educación impartida en tales instituciones se ajuste a las normas mínimas que prescriba el Estado.

ART. 30. En los Estados en donde existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas o personas de origen indígena, no se negará a un niño que pertenezca a tales minorías o que sea indígena el derecho que le corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y a practicar su propia religión, o emplear su propio idioma.

ART. 31.1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño al descanso y al esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad y a participar libremente en la vida cultural y en las artes.

2. Los Estados Partes respetarán y promoverán el derecho del niño a participar plenamente en la vida cultural y artística y proporcionarán oportunidades apropiadas, en condiciones de igualdad, de participar en la vida cultural, artística, recreativa y de esparcimiento.

ART. 32.1. 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, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito, y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;

- c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

ART. 33. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas, incluidas medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales, para proteger a los niños contra el uso ilícito de los estupefacientes y sustancias sicotrópicas enumeradas en los tratados internacionales pertinentes, y para impedir que se utilice a niños en la producción y el tráfico ilícitos de esas sustancias.

ART. 34. Los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abusos sexuales. Con ese fin, los Estados Partes tomarán, en particular, todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir:

- a) La incitación o la coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal;
- b) La explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales;
- c) La explotación del niño en espectáculos o materiales pornográficos.

ART. 35. Los Estados Partes tomarán todas las medidas de carácter nacional, bilateral y multilateral que sean necesarias para impedir el secuestro, la venta o la trata de niños para cualquier fin o cualquier forma.

ART. 36. Los Estados Partes protegerán al niño contra todas las demás formas de explotación que sean perjudiciales para cualquier aspecto de su bienestar.

ART. 37. Los Estados Partes velarán:

- a) Ningún niño sea sometido a torturas ni a otros tratos o a penas crueles, inhumanos o degradantes. No se impondrá la pena capital ni la de prisión perpetua sin posibilidad de excarcelación por delitos cometidos por menores de 18 años de edad;
- b) Ningún niño sea privado de su libertad ilegal o arbitrariamente. La detención, el encarcelamiento o la prisión de un niño se llevará a cabo de

- conformidad con la ley, y se utilizará tan sólo como medida de último recurso y durante el período más breve que proceda;
- c) Todo niño privado de libertad sea tratado con la humanidad y el respeto que merece la dignidad inherente a la persona humana, y de manera que se tengan en cuenta las necesidades de las personas de su edad. En particular, todo niño privado de libertad estará separado de los adultos, a menos que ello se considere contrario al interés superior del niño, y tendrá derecho a mantener contacto con su familia por medio de correspondencia y de visitas, salvo en circunstancias excepcionales;
 - d) Todo niño privado de su libertad tendrá derecho a un pronto acceso a la asistencia jurídica y otra asistencia adecuada, así como derecho a impugnar la legalidad de la privación de su libertad ante un tribunal y otra autoridad competente, independiente e imparcial, y a una pronta decisión.

ART. 38.1. Los Estados Partes se comprometen a respetar y velar porque se respeten las normas del derecho internacional humanitario que sean aplicables en los conflictos armados y que sean pertinentes para el niño.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas posibles para asegurar que las personas que aún no hayan cumplido los 15 años de edad no participen directamente en las hostilidades.

3. Los Estados Partes se abstendrán de reclutar en las fuerzas armadas a las personas que no hayan cumplido los 15 años de edad. Si reclutan personas que hayan cumplido 15 años, pero que sean menores de 18, los Estados Partes procurarán dar prioridad a los de más edad.

4. De conformidad con las obligaciones dimanadas del derecho internacional humanitario de proteger a la población civil durante los conflictos armados, los Estados Partes adoptarán todas las medidas posibles para

asegurar la protección y el cuidado de los niños afectados por un conflicto armado.

ART. 39. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para promover la recuperación física y psicológica y la reintegración social de todo niño víctima de cualquier forma de abandono, explotación o abuso; tortura u otra forma de tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; o conflictos armados. Esa recuperación y reintegración se llevará a cabo en un ambiente que fomente la salud, el respeto de sí mismo y la dignidad del niño.

ART. 40.1. Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño de quien se alegue que ha infringido las leyes penales o a quien se acuse o declare culpable de haber infringido esas leyes, a ser tratado de manera acorde con el fomento de su sentido de la dignidad y el valor, que fortalezca el respeto del niño por los Derechos Humanos y las libertades fundamentales de terceros y en la que se tengan en cuenta la edad del niño y la importancia de promover la reintegración del niño y de que este asuma una función constructiva en la sociedad.

2. Con ese fin, y habida cuenta de las disposiciones pertinentes de los instrumentos internacionales, los Estados Partes garantizarán, en particular:

- a) Que no se alegue que ningún niño ha infringido las leyes penales, ni se acuse o declare culpable a ningún niño de haber infringido esas leyes, por actos u omisiones que no estaban prohibidos por las leyes nacionales o internacionales en el momento en que se cometieron;
- b) Que todo niño del que se alegue que ha infringido las leyes penales o a quien se acuse de haber infringido esas leyes se le garantice, por lo menos, lo siguiente:
 - i) Que se le presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley;
 - ii) Que será informado sin demora y directamente o, cuando sea procedente, por intermedio de sus padres o sus representantes legales, de los cargos que pesan contra él, y que

dispondrá de asistencia jurídica u otra asistencia apropiada en la preparación y presentación de su defensa;

- iii) Que la causa será dirimida sin demora por una autoridad u órgano judicial competente, independiente e imparcial, en una audiencia equitativa conforme a la ley, en presencia de un asesor jurídico u otro tipo de asesor adecuado y, a menos que se considere que ello fuere contrario al interés superior del niño, teniendo en cuenta en particular su edad o situación y a sus padres o representantes legales;
- iv) Que no será obligado a prestar testimonio o a declararse culpable, que podrá interrogar o hacer que se interrogue a testigos de cargo y obtener la participación y el interrogatorio de testigos de descargo en condiciones de igualdad;
- v) Si se considerare que ha infringido en efecto las leyes penales, que esta decisión y toda medida impuesta a consecuencia de ella serán sometidas a una autoridad u órgano judicial superior competente, independiente e imparcial, conforme a la ley;
- vi) Que el niño contará con la asistencia gratuita de un interprete si no comprende o no habla el idioma utilizado;
- vii) Que respetará plenamente su vida privada en todas las fases del procedimiento.

3. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para promover el establecimiento de leyes, procedimientos, autoridades e instituciones específicas para los niños de quienes se alegue que han infringido las leyes penales o a quienes se acuse o declare culpables de haber infringido esas leyes, y en particular:

- a) El establecimiento de una edad mínima antes de la cual se presumirá que los niños no tiene capacidad para infringir las leyes penales, y

b) Siempre que sea apropiado y deseable, la adopción de medidas para tratar a esos niños sin recurrir a procedimientos judiciales, en el entendimiento de que se respetarán plenamente los Derechos Humanos y las garantías legales.

4. Se dispondrá de diversas medidas, tales como el cuidado, las ordenes de orientación y supervisión, el asesoramiento, la libertad vigilada, la colocación en hogares de guarda, los programas de enseñanza y formación profesional, así como otras posibilidades alternativas a la internación en instituciones, para asegurar que los niños sean tratados de manera apropiada para su bienestar y que guarde proporción tanto con sus circunstancias como con la infracción.

ART. 41. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones, que sean más conducentes a la realización de los derechos del niño y que puedan ser recogidas en:

- a) El derecho de un Estado Parte; o
- b) El derecho internacional vigente con respecto a dicho Estado.

PARTE II

ART. 42. Los Estados Partes se comprometen a dar a conocer ampliamente los principios y disposiciones de la Convención por medios eficaces y apropiados, tanto a los adultos como los niños.

ART. 43.1. Con la finalidad de examinar los progresos realizados en el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los Estados Partes en la presente Convención, se establecerá un Comité de los Derechos del Niño, que desempeñará las funciones que a continuación se estipulan.

2. El Comité estará integrado por 10 expertos de gran integridad moral y reconocida competencia en las esferas reguladas por la presente Convención. Los miembros del Comité serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales y ejercerán sus funciones a título personal, teniéndose debidamente en cuenta la distribución geográfica, así como los principales sistemas jurídicos.

3. Los miembros del Comité serán elegidos, en votación secreta, de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada Estado Parte podrá designar a una persona escogida entre sus propios nacionales.

4. La elección inicial se celebrará a más tardar seis meses después de la entrada en vigor de la presente Convención y ulteriormente cada dos años. Con cuatro meses como mínimo de antelación respecto de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes, invitándolos a que presenten sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará después una lista en la que figuran por orden alfabético todos los candidatos propuestos, con indicación de los Estados Partes que los hayan designado, y la comunicará a los Estados Partes en la presente Convención.

5. Las elecciones se celebrarán en una reunión de los Estados Partes convocada por el Secretario General en la sede de las Naciones Unidas. En esa reunión, en la que la presencia de dos tercios de los Estados Partes constituirá quórum, las personas seleccionadas para formar parte del Comité serán aquellos candidatos que obtengan el mayor número de votos y una mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

6. Los miembros del Comité serán elegidos por un período de cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. El mandato de cinco de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de efectuar la primera elección, el Presidente de la reunión en que esta se celebre elegirá por sorteo los nombres de esos cinco miembros.

7. Si un miembro del Comité fallece, dimite o declara que por cualquier otra causa no puede seguir desempeñando sus funciones en el Comité, el Estado Parte que propuso a ese miembro designará entre sus propios nacionales a otro experto para ejercer el mandato hasta su término, a reserva de la aprobación del Comité.

8. El Comité adoptará su propio reglamento.

9. El Comité elegirá su Mesa por un periodo de dos años.

10. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro lugar conveniente que determine el Comité. El Comité se reunirá normalmente todos los años. La duración de las reuniones del Comité será determinada y revisada, si procediera, por una reunión de los Estados Partes en la presente Convención, a reserva de la aprobación de la Asamblea General.

11. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité establecido en virtud de la presente Convención.

12. Previa aprobación de la Asamblea General, los miembros del Comité establecido en virtud de la presente Convención recibirán emolumentos con cargo a los fondos de las Naciones Unidas, según las condiciones que la Asamblea pueda establecer.

ART. 44.1. Los Estados Partes se comprometen a presentar al Comité, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, informes sobre las medidas que hayan adoptado para dar efecto a los derechos reconocidos en la Convención y sobre el progreso que hayan realizado en cuanto al goce de esos derechos:

- a) En el plazo de dos años a partir de la fecha en la que para cada Estado Parte haya entrado en vigor la presente Convención;
- b) En lo sucesivo, cada cinco años.

2. Los informes preparados en virtud del presente artículo deberán indicar las circunstancias y dificultades, si las hubiere, que afecten el grado de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Convención. Deberán, asimismo, contener información suficiente para que el Comité tenga cabal comprensión de

la aplicación de la Convención en el país de que se trate.

3. Los Estados Partes que hayan presentado un informe inicial completo al Comité no necesitan repetir, en sucesivos informes presentados de conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del párrafo 1 del presente artículo, la información básica presentada anteriormente.

4. El Comité podrá pedir a los Estados Partes más información relativa a la aplicación de la Convención.

5. El Comité presentará cada dos años a la Asamblea General de las Naciones Unidas, por conducto del Consejo Económico y social, informes sobre sus actividades.

6. Los Estados Partes darán a sus informes una amplia difusión entre el público de sus países respectivos.

ART. 45. Con objeto de fomentar la aplicación efectiva de la Convención y de estimular la cooperación internacional en la esfera regulada por la Convención:

- a) Los organismos especializados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y demás órganos de las Naciones Unidas tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de aquellas disposiciones de la presente Convención comprendidas en el ámbito de su mandato. El Comité podrá invitar a los organismos especializados, al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y a otros órganos competentes que considere apropiados a que proporcionen asesoramiento especializado sobre la aplicación de la Convención en los sectores que son de incumbencia de sus respectivos mandatos. El Comité podrá invitar a los organismos especializados, al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y demás órganos de las Naciones Unidas a que presenten informes sobre la aplicación de aquellas disposiciones de la presente Convención comprendidas en el ámbito de sus actividades;

- b) El Comité transmitirá, según estime conveniente, a los organismos especializados, al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y a otros órganos competentes, los informes de los Estados Partes que contengan una solicitud de asesoramiento o de asistencia técnica, o en los que se indique esa necesidad, junto con las observaciones y sugerencias del Comité, si las hubiere, acerca de las solicitudes o indicaciones;
- c) El Comité podrá recomendar a la Asamblea General que pida al Secretario General que efectúe, en su nombre, estudios sobre cuestiones concretas relativas a los derechos del niño;
- d) El Comité podrá formular sugerencias y recomendaciones generales, basadas en la información recibida en virtud de los artículos 44 y 45 de la presente Convención. Dichas sugerencias y recomendaciones generales deberán transmitirse a los Estados Partes interesadas y notificarse a la Asamblea General, junto con los comentarios, si los hubiere, de los Estados Partes.

PARTE III

ART. 46. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.

ART. 47. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

ART. 48. La presente Convención permanecerá abierta a la adhesión de cualquier Estado. Los instrumentos de adhesión se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

ART. 49.1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día siguiente a la fecha en que haya sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día después del depósito por tal Estado de su instrumento de ratificación o adhesión.

ART. 50.1. Todo Estado Parte podrá proponer una enmienda y depositarla en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará la enmienda propuesta a los Estados Partes, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque a una conferencia de Estados Partes, con el fin de examinar la propuesta y someterla a votación. Si dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de esa notificación al menos un tercio de los Estados Partes se declara en favor de tal conferencia, el Secretario General convocará a una conferencia con el auspicio de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por la mayoría de los Estados Partes, presentes y votantes en la conferencia, será sometida por el Secretario General a la Asamblea General para su aprobación.

2. Toda enmienda adoptada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo entrará en vigor cuando haya sido aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptada por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes.

3. Cuando las enmiendas entren en vigor serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes serán obligados por las disposiciones de la presente Convención y por las enmiendas anteriores que hayan aceptado.

ART. 51.1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y propósito de la presente Convención.

3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación hecha a ese efecto

y dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará a todos los Estados. Esa notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción por el Secretario General.

ART. 52. Todo Estado Parte podrá denunciar la presente Convención mediante notificación hecha por escrito al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que la notificación haya sido recibida por el Secretario General.

ART. 53. Se designa depositario de la presente Convención al Secretario General de las Naciones Unidas.

ART. 54. El original de la presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

En testimonio de lo cual, los infrascritos plenipotenciarios, debidamente autorizados para ello por sus respectivos gobiernos, han firmado la presente Convención.

APÉNDICE 4

CONVENIO 33. SOBRE LA EDAD MÍNIMA (TRABAJOS NO INDUSTRIALES), 1932

ART. 1.1. El presente Convenio se aplica a todo trabajo que no haya sido reglamentado por alguno de los convenios siguientes, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, respectivamente en sus reuniones primera, segunda y tercera:

Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales (Washington, 1919); Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (Génova, 1920); Convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola (Ginebra, 1921).

La autoridad competente de cada país determinará, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, la línea de demarcación entre el campo de aplicación del presente Convenio y el de los tres convenios antes mencionados.

2. El presente Convenio no se aplica:

- a) a la pesca marítima;
- b) al trabajo en las escuelas técnicas y profesionales, siempre que presente un carácter esencialmente educativo, no tenga como objeto ningún beneficio comercial y esté limitado, aprobado y controlado por la autoridad pública.

3. La autoridad competente de cada país estará facultada para excluir de la aplicación del presente Convenio:

- a) el trabajo en los establecimientos en que estén empleados únicamente los miembros de la familia del empleador, a condición de que este trabajo no sea nocivo, perjudicial o peligroso en el sentido de los artículos 3 y 5 de este Convenio;
- b) el servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma.

ART. 2. Los niños menores de catorce años o los que, habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, exigida por la legislación nacional, no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos a los que se aplique el presente Convenio, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

ART. 3.1. Los niños que hayan cumplido doce años podrán ser empleados, fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre que estos trabajos:

- a) no sean nocivos para su salud o su desarrollo normal;
- b) no sean de naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se ofrece;

c) no excedan de dos horas diarias, tanto en los días de clase como durante las vacaciones, y que en ningún caso el tiempo total dedicado diariamente a la escuela y a dichos trabajos ligeros exceda de siete horas.

2. Los trabajos ligeros estarán prohibidos:

- a) los domingos y días de fiesta pública legal;
- b) durante la noche, es decir, durante doce horas consecutivas que comprendan el intervalo entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana.

3. La legislación nacional, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores:

- a) determinará que trabajos podrán considerarse ligeros a los efectos del presente artículo;
- b) prescribirá las condiciones previas que deban cumplirse antes de que los niños puedan ser empleados en trabajos ligeros.

4. A reserva de las disposiciones del apartado a) del párrafo 1 de este artículo:

- a) la legislación nacional podrá determinar los trabajos permitidos y su duración diaria, en el período de vacaciones de los niños mayores de catorce años a que se refiere el artículo 2;
- b) en los países donde no exista ninguna disposición relativa a la asistencia obligatoria a la escuela, la duración de los trabajos ligeros no deberá exceder de cuatro horas y media al día.

ART. 4.1. En beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, la legislación nacional podrá conceder, por medio de permisos individuales, excepciones a lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del presente Convenio, a fin de permitir la actuación de niños en espectáculos públicos, y su participación como actores o figurantes en películas cinematográficas.

2. Sin embargo:

- a) no se concederá ninguna excepción en caso de tratarse de un empleo peligroso, en el sentido del

- artículo 5, y especialmente para los espectáculos de circo, variedades y cabaretes;
- b) se establecerán garantías estrictas para proteger la salud, el desarrollo físico y la moralidad de los niños y para asegurarles buenos tratos, un descanso adecuado y la continuación de su instrucción;
 - c) los niños autorizados a trabajar en las condiciones previstas por el presente artículo no deberán trabajar después de media noche.

ART. 5. La legislación nacional fijará una edad o edades superiores a las mencionadas en el artículo 2 del presente Convenio para la admisión de menores a todo trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realice, resulte peligroso para la vida, salud o moralidad de las personas que lo desempeñen.

ART. 6. La legislación nacional fijará una edad o edades superiores a las mencionadas en el artículo 2 del presente Convenio para la admisión de menores en empleos del comercio ambulante en la vía pública o establecimientos y lugares públicos, en empleos permanentes en puestos callejeros o en los empleos de las profesiones ambulantes, cuando dichos empleos se ejerzan en condiciones que justifiquen la fijación de una edad más elevada.

ART. 7. A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio, la legislación nacional:

- a) establecerá un sistema oficial adecuado para la inspección y la vigilancia;
- b) dictará las medidas oportunas para facilitar la identificación y la vigilancia de las personas menores de determinada edad empleadas en los trabajos y profesiones a que se refiere el artículo 6;
- c) establecerá sanciones para reprimir las infracciones de la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio.

ART. 8. Las memorias anuales que habrán de ser presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán contener una amplia información sobre la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio. Dicha información consistirá especialmente en:

- a) una lista de las clases de empleos que la legislación nacional considere trabajos ligeros en el sentido del artículo 3;
- b) una lista de las clases de empleos para los que la legislación nacional haya fijado, de conformidad con los artículos 5 y 6, edades de admisión más elevadas que las establecidas por el artículo 2;
- c) una información completa de las condiciones en que se autoricen, de acuerdo con el artículo 4, las excepciones a los dispuesto en los artículos 2 y 3.

ART. 9.1. Las disposiciones de los artículos 2,3,4,5,6 y 7 del presente Convenio no se aplicarán a la India. No obstante, en la India:

1) estará prohibido el empleo de los niños menores de diez años. Sin embargo, en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, la legislación nacional podrá conceder, por medio de permisos individuales, excepciones a la disposición anterior a fin de permitir la presentación de niños en espectáculos públicos y su participación como actores o figurantes en películas cinematográficas.

Además, cuando la edad de admisión de los niños en las fábricas que no emplee fuerza motriz, y no estén regidas por la ley india sobre las fábricas, se fije por la legislación nacional en más de diez años, la edad así prescrita para la admisión al trabajo en dichas fábricas substituirá a la de diez años, a los efectos de la aplicación del presente párrafo.

2) Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos no industriales que la autoridad competente, previa consulta a las

principales organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, pueda declarar peligrosos para la vida, salud o moralidad de aquellos.

3) La legislación nacional fijará una edad superior a la de diez años para la admisión de los menores en empleos del comercio ambulante en la vía pública o en establecimientos y lugares públicos, en empleos permanentes en puestos callejeros o en los empleos de las profesiones ambulantes, cuando dichos empleos se ejerzan en condiciones que justifique la fijación de una edad más elevada.

4) La legislación nacional establecerá medidas para la aplicación de las disposiciones del presente artículo y, en particular, establecerá sanciones para reprimir las infracciones de la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente artículo.

5) Después de un período de cinco años, a partir de la promulgación de las leyes que den efecto a las disposiciones del presente Convenio, la autoridad competente examinará detenidamente la situación, a fin de elevar las edades mínimas previstas en el presente Convenio. Este nuevo examen se aplicará a todas las disposiciones del presente artículo.

2. Si se adoptará en la India una legislación que hiciera obligatoria la asistencia a la escuela hasta la edad de catorce años, el presente artículo dejaría de ser aplicado, y los artículos 2,3,4,5,6 y 7 serían entonces aplicables a la India.

ART. 10. Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ART. 11.1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización

Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ART. 12. Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

ART. 13.1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de cinco años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

ART. 14. A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ART. 15.1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial

del presente, la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor.

2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ART. 16. Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

APÉNDICE 5

CONVENIO 60(DEJADO DE LADO) CONVENIO(REVISADO) SOBRE LA EDAD MÍNIMA(TRABAJOS NO INDUSTRIALES), 1937

ART. 1.1. El presente Convenio se aplica a todo trabajo que no haya sido reglamentado por el Convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola(Ginebra, 1921), el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(trabajo marítimo), 1936, o el Convenio(revisado) sobre la edad mínima industria, 1937.

2. La autoridad competente de cada país determinará, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, la línea de demarcación entre el campo de aplicación del presente Convenio y el de los tres Convenios antes mencionados.

3. El presente Convenio no se aplica:

- a) a la pesca marítima;
- b) al trabajo en las escuelas técnicas y profesionales, siempre que presente un carácter esencialmente educativo, no tenga como objeto ningún beneficio comercial y esté limitado, aprobado y controlado por la autoridad pública.

4. La autoridad competente de cada país estará facultada para excluir de la aplicación del presente Convenio:

- a) el trabajo en establecimientos en los que estén empleados únicamente los miembros de la familia del empleador, a condición de que este trabajo no sea nocivo, perjudicial o peligroso en el sentido de los artículos 3 y 5 de este Convenio;
- b) el servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma.

ART. 2. Los niños menores de quince años o los que habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, exigida por la legislación nacional, no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos a los que se aplique el presente Convenio, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

ART. 3.1. Los niños que hayan cumplido trece años podrán ser empleados, fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre que estos trabajos:

- a) no sean nocivos para su salud o su desarrollo normal;
- b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se ofrece.

2. Ningún niño menor de catorce años podrá:

- a) ser empleado en trabajos ligeros más de dos horas diarias tanto en los días de clase como durante las vacaciones;
- b) consagrar a la escuela y a los trabajos ligeros un total de más de siete horas diarias.

3. La legislación nacional determinará el número diario de horas durante las cuales los niños mayores de catorce años podrán ser empleados en trabajos ligeros.

4. Los trabajos ligeros estarán prohibidos:

- a) los domingos y días de fiesta pública legal;
- b) durante la noche.

5. A los efectos del párrafo precedente, el término* noche* significa:

- a) cuando se trate de niños menores de catorce años, un período de doce horas consecutivas, por lo menos, que comprenda el intervalo transcurrido entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana;
- b) cuando se trate de niños mayores de catorce años, un período que será fijado por la legislación nacional, pero cuya duración no podrá ser inferior a doce horas, excepto en el caso de países tropicales donde se conceda, en compensación, un descanso durante el día.

6. La legislación nacional, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores:

- a) determinará que trabajos podrán considerarse ligeros a los efectos del presente artículo;
- b) prescribirá las condiciones previas que deban cumplirse antes de que los niños puedan ser empleados en trabajos ligeros.

7. A reserva de las disposiciones del apartado a) del párrafo 1 de este artículo:

- a) la legislación nacional podrá determinar los trabajos permitidos y su duración diaria en el período de vacaciones de los niños a que se refiere el artículo 2 y que sean mayores de catorce años;
- b) en los países en donde no exista ninguna disposición relativa a la asistencia obligatoria a la escuela, la duración de los trabajos ligeros no deberá exceder de cuatro horas y media al día.

ART. 4.1. En beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, la legislación nacional podrá conceder, por medio de permisos individuales, excepciones a lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del presente Convenio, a fin de permitir la actuación de niños en espectáculos públicos y su participación como actores o figurantes en películas cinematográficas.

2. Sin embargo:

- a) no se concederá ninguna excepción en caso de tratarse de un empleo peligroso, en el sentido del artículo 5 y especialmente para los espectáculos de circo, variedades y cabaretes.
- b) Se establecerán garantías estrictas para proteger la salud, el desarrollo físico y la moralidad de los niños y para asegurarles un buen trato, un descanso adecuado y la continuación de su instrucción;
- c) Los niños autorizados a trabajar en las condiciones previstas por el presente artículo no deberán trabajar después de media noche.

ART. 5. La legislación nacional fijará una edad o edades, superiores a las mencionadas en el artículo 2 del presente Convenio, para la admisión de menores a todo trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se realice, resulte peligroso para la vida, salud o moralidad de las personas que lo desempeñen.

ART. 6. La legislación nacional fijará una edad o edades, superiores a las mencionadas en el artículo 2 del presente Convenio, para la admisión de menores en empleos del comercio ambulante en la vía pública o en establecimientos y lugares públicos, en empleos permanentes en puestos callejeros o en los empleos de las profesiones ambulantes, cuando dichos empleos se ejerzan en condiciones que justifiquen la fijación de una edad más elevada.

ART. 7. A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio, la legislación nacional:

- a) establecerá un sistema oficial adecuado para la inspección y la vigilancia;
- b) exigirá que cada empleador lleve un registro en el que se indiquen los nombres y fechas de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años que ocupe en los empleos a que se aplica el presente Convenio, con excepción de aquellos a que se refiere el artículo 6;

- c) dictará las medidas oportunas para facilitar la identificación y la vigilancia de las personas menores de determinada edad empleadas en los trabajos y profesiones a que se refiere el artículo 6;
- d) establecerá sanciones para reprimir las infracciones de la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio.

ART. 8. Las memorias anuales que habrán de ser presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo deberán contener una amplia información sobre la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio. Dicha información consistirá especialmente en:

- a) una lista de las clases de empleos que la legislación nacional considere trabajos ligeros en el sentido del artículo 3;
- b) una lista de la clase de empleos para los que la legislación nacional haya fijado, de conformidad con los artículos 5 y 6, edades de admisión más elevadas que las establecidas en el artículo 2;
- c) una información completa de las condiciones en que se autoricen, de acuerdo con el artículo 4, las excepciones a lo dispuesto en los artículos 2 y 3.

ART. 9.1. Las disposiciones de los artículos 2,3,4,5,6 y 7 del presente Convenio no se aplicarán a la India. Sin embargo, en la India las disposiciones siguientes se aplicarán en todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.

2. Los niños menores de trece años no podrán ser empleados:

- a) en tiendas, oficinas, hoteles y restaurantes;
- b) en los lugares donde se celebren espectáculos públicos;
- c) en todas las demás profesiones no industriales a las que la autoridad pública pueda extender las disposiciones del presente párrafo.

3. En beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, la legislación nacional podrá conceder, por medio de permisos individuales, excepciones a lo dispuesto en el párrafo anterior, a fin de permitir la presentación de niños en espectáculos públicos, y su participación, como actores o figurantes, en películas cinematográficas.

4. Las personas menores de diecisiete años no podrán ser empleadas en ninguno de los trabajos no industriales que la autoridad competente, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, pueda declarar peligroso para la vida, salud o moralidad de aquellas.

5. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en toda reunión en que la materia esté comprendida en su orden del día, adoptar, por mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a los párrafos precedentes del presente artículo.

6. Dicho proyecto de enmienda, en el plazo de un año, o por circunstancias excepcionales en el plazo de dieciocho meses, a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia, deberá ser sometido en la India a la autoridad o autoridades competentes en la materia, a fin de transformarlo en ley o adoptar medidas de otra clase.

7. Si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, para su registro.

8. Dicho proyecto de enmienda, una vez ratificado por la India, entrará en vigor como enmienda al presente Convenio.

ART. 10. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ART. 11.1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ART. 12. Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

ART. 13.1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ART. 14. A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ART. 15.1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ART. 16. Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

APÉNDICE 6

CONVENIO 78 SOBRE EL EXAMEN MÉDICO DE LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES), 1946

PARTE I DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.1. Este Convenio se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajos no industriales* comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.

3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra.

4. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los

menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

ART. 2.1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión.

2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo.

3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá:

- a) prescribir condiciones determinadas de empleo;
- b) expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo.

4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

ART. 3.1. La aptitud de los menores para el empleo que estén ejerciendo deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años.

2. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de una año.

3. La legislación nacional deberá:

- a) determinar las circunstancias especiales en las que, además del examen anual, deberá repetirse el examen médico, o efectuarse con más frecuencia, a fin de garantizar una vigilancia eficaz en relación con los riesgos que presenta el trabajo y con

estado de salud del menor tal como ha sido revelado por los exámenes anteriores; o

- b) facultar a la autoridad competente para que pueda exigir la repetición del examen médico en casos excepcionales.

ART. 4.1. Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo.

2. La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un examen médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

ART. 5. Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres.

ART. 6.1. La autoridad competente deberá dictar medidas apropiadas para la orientación profesional y la readaptación física y profesional de los menores cuyo examen médico haya revelado una ineptitud para ciertos tipos de trabajo, anomalías o deficiencias.

2. La autoridad competente determinará la naturaleza y el alcance de estas medidas; a estos efectos, deberá establecerse una colaboración entre los servicios del trabajo, los servicios médicos, los servicios de educación y los servicios sociales y deberá mantenerse un enlace efectivo entre estos servicios para poner en práctica estas medidas.

3. La legislación nacional podrá prever que a los menores cuya aptitud para el empleo no haya sido claramente reconocida se les entreguen:

- a) permisos de trabajo o certificados médicos temporales, válidos por un período limitado, a cuya expiración el joven trabajador deberá someterse a un nuevo examen;
- b) permisos o certificados que impongan condiciones de trabajo especiales.

ART. 7.1. El empleador deberá archivar, y mantener a disposición de los inspectores del trabajo, el

certificado médico de aptitud para el empleo, o el permiso de trabajo o la cartilla de trabajo, que pruebe que no hay objeción médica al empleo de conformidad con lo que prescriba la legislación nacional. -

2. La legislación determinará:

- a) las medidas de identificación que deban adoptarse para garantizar la aplicación del sistema de exámenes médicos de aptitud a los menores dedicados, por cuenta propia o por cuenta de sus padres, al comercio ambulante o a cualquier otro trabajo ejercido en la vía pública o en un lugar público; y
- b) los demás métodos de vigilancia que deban adoptarse para garantizar la estricta aplicación del presente Convenio.

PARTE II

DISPOSICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS PAÍSES

ART. 8.1. Cuando el territorio de un Miembro vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del Estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias

anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

ART. 9.1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea legislación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de menores en trabajos no industriales podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, substituir la edad de dieciocho años prescrita por los artículos 2 y 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis, y la edad de veintiún años, prescrita por el artículo 4, por una edad inferior a veintiún años, pero en ningún caso inferior a diecinueve.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar en las memorias anuales subsiguientes, sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

PARTE III ARTÍCULOS FINALES

ART. 10. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleados y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

ART. 11. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ART. 12.1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ART. 13.1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia prevista en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ART. 14.1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ART. 15. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ART. 16. A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ART. 17.1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación de los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ART. 18. Las versiones inglesa y francesa del texto de sete Convenio son igualmente auténticas.

APÉNDICE 7

CONVENIO 79 SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES), 1946

PARTE I DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1.1. Este Convenio se aplica a los menores, empleados en trabajos no industriales, que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta.

2. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.

3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra.

4. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio:

- a) el servicio doméstico ejercido en un hogar privado;
- b) el empleo en trabajos que no se consideren dañinos, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

ART. 2.1. Los niños menores de catorce años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de catorce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana.

2. Sin embargo, la legislación nacional, cuando las condiciones locales lo exijan, podrán substituir este intervalo por otro de doce horas, que no podrá empezar después de las 8:30 de la noche ni terminar antes de las 6 de la mañana.

ART. 3.1. Los niños mayores de catorce años que no estén sujetos a la obligación escolar a horario completo,

y los menores que no hayan cumplido dieciocho años, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un período de doce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

2. Sin embargo, cuando circunstancias excepcionales afecten a una determinada rama de actividad o a una región determinada, la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá decidir que para los menores empleados en esa rama de actividad o en esa región el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se sustituya por el intervalo entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana.

ART. 4.1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el período nocturno podrá ser más corto que el fijado en los artículos precedentes, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

2. El gobierno podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que hayan cumplido dieciséis años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

3. La legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales de carácter temporal, a fin de que los menores que hayan cumplido dieciséis años puedan trabajar de noche, cuando razones especiales de su formación profesional así lo exijan. Sin embargo, el período de descanso diario no podrá ser inferior a once horas consecutivas.

ART. 5.1. La legislación nacional podrá confiar a una autoridad apropiada la facultad de conceder permisos individuales, a fin de que los menores que hayan cumplido dieciocho años puedan figurar como artistas en funciones nocturnas de espectáculos públicos, o participar por la noche, en calidad de actores, en la producción de películas cinematográficas.

2. La legislación nacional determinará la edad mínima a la que podrá obtenerse el mencionado permiso.

3. No podrá concederse ningún permiso cuando a causa de la naturaleza del espectáculo o de la película cinematográfica, o a causa de las condiciones en que se realicen, la participación en el espectáculo o en la producción de la película sea peligroso para la vida, salud o moralidad del menor.

4. Para la concesión de los permisos se deberán observar las siguientes condiciones:

- a) el período de empleo no podrá continuar después de las 12 de la noche;
- b) habrán de dictarse medidas estrictas para proteger la salud y la moral del menor, garantizar su buen trato y evitar que el empleo nocturno perjudique su instrucción;
- c) el menor deberá gozar de un descanso de catorce horas consecutivas, como mínimo.

ART. 6.1. A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones de este Convenio, la legislación nacional deberá:

- a) disponer la creación de un sistema oficial de inspección y vigilancia adecuado a las diversas necesidades de las diferentes ramas de actividad a las que se aplique el Convenio;
- b) obligar a cada empleador a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlos documentos oficiales que indiquen el nombre, fecha de nacimiento y horario de trabajo de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él. En el caso de menores que trabajen en la vía pública o en lugar público, el registro y los documentos deberán indicar el horario de servicio fijado por el contrato de empleo;
- c) dictar medidas para garantizar la identificación y la vigilancia de las personas menores de dieciocho años que trabajen por cuenta de un empleador o por su propia cuenta en un empleo que se ejerza en la vía pública o en un lugar público;

d) prever sanciones contra los empleadores y otras personas adultas que infrinjan esta legislación.

2. Las memorias anuales que habrán de presentarse, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán contener una información completa sobre la legislación que ponga en ejecución las disposiciones del presente Convenio y, más especialmente, información sobre:

- a) cualquier intervalo que haya substituido al intervalo prescrito por el párrafo 1 del artículo 2, en virtud de las disposiciones del párrafo 2 de dicho artículo;
- b) la medida en que se haya hecho uso de las disposiciones del párrafo 2 del artículo 3;
- c) las autoridades a las que se haya confiado la facultad de conceder permisos individuales, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 5, y la edad mínima prescrita para la obtención de los permisos, de conformidad con el párrafo 2 del mismo artículo.

PARTE II

DISPOSICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS PAÍSES

ART. 7.1. Todo Miembro que con anterioridad a la fecha en que haya adoptado una legislación que permita ratificar el presente Convenio no posea una legislación por la que limite el trabajo nocturno de menores en los trabajos no industriales podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, substituir la edad de dieciocho años, prescrita por el artículo 3, por una edad inferior a dieciocho años, pero en ningún caso inferior a dieciséis.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración posterior.

3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio,

el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

ART. 8.1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por el presente artículo:

- a) dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas;
- b) la autoridad competente podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a los menores empleados en empresas en las que trabajen menos de veinte personas;
- c) el artículo 2 del Convenio se aplica a los niños menores de doce años que sean admitidos al empleo a jornada completa o a jornada parcial, y a los niños mayores de doce años que estén sujetos a la obligación escolar de horario completo;
- d) el artículo 3 del Convenio se aplica a los niños mayores de doce años que no estén sujetos a la obligación escolar de horario completo, y a los menores que no hayan cumplido quince años;
- e) las excepciones autorizadas en los párrafos 2 y 3 del artículo 4 se aplican a los menores que hayan cumplido catorce años;
- f) el artículo 5 se aplica a los menores que no hayan cumplido quince años.

2. Las disposiciones del párrafo 1 de este artículo podrán enmendarse de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) la Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda al párrafo 1 del presente artículo;
- b) estos proyectos de enmienda deberán someterse, en el plazo de un año o, en la concurrencia de circunstancias excepcionales, en un plazo de dieciocho meses después de clausurada la reunión de

- la Conferencia, a la autoridad o autoridades competentes de la India, para que se dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas;
- c) si la India obtiene el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes, comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo;
- d) una vez ratificado el proyecto de enmienda por la India, entrará en vigor como enmienda el presente Convenio.

PARTE III

DISPOSICIONES FINALES

ART. 9. Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará de modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

ART. 10. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ART. 11.1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrado su ratificación.

ART. 12.1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionada en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ART. 13.1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ART. 14. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ART. 15. A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

ART. 16.1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata

de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12 siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ART. 17. Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

APÉNDICE 8

CONVENIO 138 SOBRE LA EDAD MÍNIMA, 1973

ART. 1. Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegura la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

ART. 2.1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente.

3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá

ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años.

5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

- a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o
- b) que renuncia al derecho de seguir acogiéndose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

ART. 3.1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realiza pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la moralidad y la seguridad de los adolescentes, y que estos hayan recibido

instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

ART. 4.1. Si fuere necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de empleos o trabajos respecto de los cuales se presente problemas especiales e importancia de aplicación.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que haya excluido de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias posteriores el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el presente Convenio a tales categorías.

3. El presente artículo no autoriza a excluir de la aplicación del Convenio los tipos de empleo o trabajo a que se refiere el artículo 3.

ART. 5.1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con

destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

- a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio;
- b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ART. 6. El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de:

- a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación;
- b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o
- c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o un tipo de formación.

ART. 7.1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que estos:

- a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
- b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, substituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

ART. 8.1. La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas.

2. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y

prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo.

ART. 9.1. La autoridad competente deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio.

2. La legislación nacional o la autoridad competente deberán determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones que den efecto al presente Convenio.

3. La legislación nacional o la autoridad competente prescribirá los requisitos u otros documentos que el empleador deberá llevar y tener a disposición de la autoridad competente. Estos registros deberán indicar el nombre y apellidos y la edad o fecha de nacimiento, debidamente certificados siempre que sea posible, de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él o que trabajen para él.

ART. 10.1. El presente Convenio modifica, en las condiciones establecidas en este artículo, el Convenio sobre la edad mínima(industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima(trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima(agricultura), 1921; el Convenio sobre la edad mínima(pañoleros o fogoneros), 1921; el Convenio sobre la edad mínima(trabajos no industriales), 1932; el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(trabajo marítimo), 1936; el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima(pescadores), 1959; y el Convenio sobre la edad mínima(trabajo subterráneo), 1965.

2. Al entrar en vigor el presente Convenio, el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(trabajo marítimo), 1936; el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(industria), 1937; el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(trabajos no industriales), 1937; el Convenio sobre la edad mínima(pescadores), 1959; y el Convenio sobre la edad mínima(trabajo subterráneo), 1965, no cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones.

3. El Convenio sobre la edad mínima(industria), 1919; el Convenio sobre la edad mínima(trabajo marítimo), 1920; el Convenio sobre la edad mínima(agricultura), 1921; y el Convenio sobre la edad mínima(pañoleros y fogoneros), 1921, cesarán de estar abiertos a nuevas ratificaciones cuando todos los Estados Partes en los mismos hayan dado su consentimiento a ello mediante la ratificación del presente Convenio o mediante declaración comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. Cuando las obligaciones del presente Convenio hayan sido aceptadas:

- a) por un Miembro que sea Parte en el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(industria), 1937, y que haya fijado una edad mínima de admisión al empleo no inferior a quince años en virtud del artículo del presente Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio,
- b) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio sobre la edad mínima(trabajos no industriales), 1932, por un Miembro que sea parte en ese Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- c) con respecto al empleo no industrial tal como se define en el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(trabajos no industriales), 1937, por un Miembro que sea Parte en ese Convenio, y siempre que la edad mínima fijada en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio no sea inferior a quince años, ello implicará, ipso jure, la denuncia de ese Convenio,
- d) con respecto al trabajo marítimo, por un Miembro que sea Parte en el Convenio(revisado) sobre la edad mínima(trabajo marítimo), 1936, y siempre que se haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al trabajo

marítimo, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,

- e) con respecto al empleo en la pesca marítima, por un Miembro que sea Parte en el Convenio sobre la edad mínima(pescadores), 1959, y que haya fijado una edad mínima no inferior a quince años en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que el Miembro especifique que el artículo 3 de este Convenio se aplica al empleo en la pesca marítima, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio,
- f) por un Miembro que sea Parte en el Convenio sobre la edad mínima(trabajo subterráneo), 1965, y que haya fijado una edad mínima no inferior a la determinada en virtud de ese Convenio en cumplimiento del artículo 2 del presente Convenio o que especifique que tal edad se aplica al trabajo subterráneo en las minas en virtud del artículo 3 de este Convenio, ello implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de ese Convenio, al entrar en vigor el presente Convenio.

5. La aceptación de las obligaciones del presente Convenio:

- a) implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima(industria), 1919, de conformidad con su artículo 12,
- b) con respecto a la agricultura, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima(agricultura), 1921, de conformidad con su artículo 9,
- c) con respecto al trabajo marítimo, implicará la denuncia del Convenio sobre la edad mínima(trabajo marítimo), 1920, de conformidad con su artículo 10, y del Convenio sobre la edad mínima(pañoleros y fogoneros), 1921, de conformidad con su artículo 12, al entrar en vigor el presente Convenio.

ART. 11. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ART. 12.1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ART. 13.1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ART. 14.1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ART. 15. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario

General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre

las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ART. 16. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ART. 17.1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y ni ratifiquen el Convenio revisor.

ART. 18. Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

APÉNDICE 9

RECOMENDACIÓN 146 SOBRE LA EDAD MÍNIMA, 1973

I. POLÍTICA NACIONAL

1. Para lograr el éxito de la política nacional a que alude el artículo 1 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, las políticas y los planes nacionales de desarrollo deberían atribuir elevada prioridad a la previsión de las necesidades de los menores y a la satisfacción de dichas necesidades, así como a la extensión progresiva y

coordinada de las diversas medidas necesarias para asegurar a los menores mejores condiciones para su desarrollo físico y mental.

2. A este respecto, debería concederse la mayor atención a ciertos aspectos de la planificación y la política nacionales, tales como los siguientes:

- a) el firme propósito nacional de lograr el pleno empleo, de acuerdo con el Convenio y la Recomendación sobre la política de empleo, 1964, y la adopción de medidas que estimulen un desarrollo orientado a favorecer el empleo en las zonas rurales y urbanas;
- b) la extensión progresiva de otras medidas económicas y sociales destinadas a aliviar la pobreza dondequiera que exista y a asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños;
- c) el desarrollo y la extensión progresiva, sin discriminación alguna, de la seguridad social y de las medidas de bienestar familiar destinadas a asegurar el mantenimiento de los niños, incluidos los subsidios por hijos;
- d) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas de enseñanza y de orientación y formación profesionales, adoptadas por su forma y contenido a las necesidades de los menores de que se trate;
- e) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores, incluidos los adolescentes que trabajan, y para favorecer su desarrollo.

3. Cuando fuere preciso, se deberían tener particularmente en cuenta las necesidades de los menores que no tiene familia o que teniéndola, no viven con ella y de los menores migrantes que viven y viajan con sus familias. Las medidas adoptadas a tal efecto deberían incluir la concesión de becas y la formación profesional.

4. Se debería imponer y hacer cumplir la obligación de asistir a la escuela con horario completo o de participar en programas aprobados de orientación o formación profesional, por lo menos hasta la misma edad fijada para la admisión al empleo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

5. 1. Se debería pensar en medidas tales como una formación preparatoria, que no entrañe riesgos, para los tipos de empleo o trabajo respecto de los cuales la edad mínima establecida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.

2. Deberían estudiarse medidas análogas cuando las exigencias profesionales de determinada ocupación comprendan una edad mínima de admisión superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.

II. EDAD MÍNIMA

6. Se debería fijar la misma edad mínima para todos los sectores de actividad económica.

7.1 Los Miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciséis años de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo fijada con arreglo al artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

2. En los casos en que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a que se aplica el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea aún inferior a quince años, se deberían tomar medidas urgentes para elevarlas a esa cifra.

8. En los casos en que no sea factible en lo inmediato fijar una edad mínima de admisión para todos los empleos en la agricultura y actividades conexas en las zonas rurales, se debería fijar una edad mínima de admisión, por lo menos, para el trabajo en las plantaciones y en otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, a las que sea aplicable el párrafo 3 del artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.

III. EMPLEOS O TRABAJOS PELIGROSOS

9. En los casos en que la edad mínima de admisión a los tipos de empleo o de trabajo que pueden resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores sea inferior a dieciocho años, deberían tomarse medidas urgentes para elevarla a esta cifra.

10.1. Al determinar los tipos de empleo o trabajos a que se aplica el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se deberían tener plenamente en cuenta las normas internacionales de trabajo pertinentes, como las referentes a substancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas las radiaciones ionizantes), las operaciones en que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo.

2. La lista de dichos tipos de empleo o trabajos debería de examinarse periódicamente y revisarse en caso necesario, teniendo en cuenta, en particular los progresos científicos y tecnológicos.

11. En los casos en que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 de la Convención sobre la edad mínima, 1973, no se haya fijado inmediatamente una edad mínima para ciertas ramas de actividad económica o para ciertos tipos de empresa, se deberían establecer para dichas ramas o tipos de empresa disposiciones apropiadas sobre la edad mínima para los tipos de empleo o trabajos que puedan resultar peligrosos para los menores.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO

12.1. Se deberían tomar medidas para que las condiciones en que estén empleados o traban los niños y los adolescentes menores de dieciocho años de edad alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio. Sería menester vigilar atentamente estas condiciones.

2. Se deberían tomar igualmente medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y los adolescentes reciben orientación y formación profesionales en las empresas, en instituciones de formación o en escuelas de formación profesional o técnica, y para establecer normas para su protección y progreso.

13.1. En relación con la aplicación del párrafo precedente, así como al dar efecto al artículo 7, párrafo 3, del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se debería prestar especial atención a:

- a) la fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio "salario igual por trabajo de igual valor";
- b) la limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;
- c) el disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;
- d) la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguna inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;
- e) la protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;
- f) la existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas.

2. El subpárrafo 1) de este párrafo sólo se aplicará a los jóvenes marinos en el caso de que las cuestiones en él tratadas no figuren en los Convenios o recomendaciones internacionales del trabajo que se ocupan específicamente en el trabajo marítimo.

V. MEDIDAS DE CONTROL

14.1. Entre las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva del Convenio sobre la edad mínima, 1973, y de la presente Recomendación deberían figurar:

- a) el fortalecimiento, en la medida necesaria, de la inspección del trabajo y servicios conexos, capacitando especialmente, por ejemplo, a los inspectores para descubrir los abusos que puedan producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes y para suprimir dichos abusos; y
- b) el fortalecimiento de los servicios relacionados con la mejora y la inspección de la formación en las empresas.

2. Se debería atribuir gran importancia al papel que puedan desempeñar los inspectores proporcionando información y asesoramiento sobre el modo eficaz de observar las disposiciones pertinentes, así como velando por su cumplimiento.

3. La inspección del trabajo y la inspección de la formación dentro de las empresas deberían estar coordinadas estrechamente para lograr la mayor eficiencia económica; en general, los servicios de administración del trabajo deberían actuar en estrecha colaboración con los servicios encargados de la enseñanza, la formación, el bienestar y la orientación de niños y adolescentes.

15. Se debería prestar especial atención a:

- a) hacer cumplir las disposiciones referentes al empleo en tipos de empleo o trabajos peligrosos;
- b) impedir, dentro de los límites en que sea obligatoria la enseñanza o la formación, el empleo o el trabajo de los niños y adolescentes durante las horas en que se dispensa la enseñanza.

16. Para facilitar la verificación de las edades, se deberían tomar las medidas siguientes:

- a) las autoridades públicas deberían mantener un sistema eficaz de registro de nacimientos, que debería comprender la expedición de partidas de nacimiento;
- b) los empleadores deberían llevar y tener a disposición de la autoridad competente registros u otros documentos en que se indiquen el nombre y apellidos y la fecha de nacimiento o la edad, debidamente certificados siempre que sea posible,

no sólo de todos los menores empleados por ellos, sino también de los que reciban orientación o formación profesional en sus empresas;

- c) a los menores que trabajen en la vía pública, en puestos callejeros, en lugares públicos, en profesiones ambulantes o en otras circunstancias en que no se pueden controlar los registros del empleador se les deberían extender permisos u otros documentos que acrediten su elegibilidad para desempeñar esos trabajos.

CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES

ANTECEDENTES

1. La Secretaría de Gobierno de acuerdo con lo dispuesto con la Fracción xv del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, cuenta con facultades para vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellas derivadas y proteger a los menores que laboran.
2. La Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social en términos de lo que establece la fracción v del artículo 10-B del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal cuenta con facultades para la aplicación de políticas para la promoción de los derechos de los menores que trabajan.
3. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social con las facultades que le otorga la fracción v del artículo 18 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal es la instancia encargada de la ejecución de las políticas en materia de previsión social para promoción y protección de los derechos del menor.

4. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social es la responsable de vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo así como también de la orden y práctica de inspecciones generales de trabajo, como se establece en las fracciones I y VIII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las disposiciones contenidas en el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo vigente que contiene la facultad de esa autoridad para la vigilancia y protección especial a los mayores de 14 y menores de 16 años.
5. La Dirección General de Trabajo y Previsión social tiene facultades de acuerdo al artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo para realizar exámenes periódicos y entregar certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años.
6. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, es una asociación civil regulada por la Legislación vigente y representa los intereses de las tiendas de autoservicio y departamentales que suscriben el presente documento.

CONSIDERACIONES

- A) Empresarios, autoridades gubernamentales, organismos políticos, instituciones académicas y ciudadanos en general, han manifestado su preocupación porque las actuales condiciones de la economía obligan a los habitantes de la Ciudad de México en particular y del país en general, a redoblar esfuerzos para solventar sus necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general.
- B) La actividad que desempeñan los menores de edad que se vinculan a las tiendas de autoservicio como empacadores, se ha desarrollado ya a lo largo de varias

décadas. La relación o servicio del menor empacador se efectúa en apoyo al de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda. El menor empacador es hoy una figura que a los consumidores en las tiendas les resulta familiar y que merece el reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad y de sus diferentes sectores en la medida en que su esfuerzo resulta ser un servicio útil a la clientela, a las tiendas, a ellos mismos y a sus familias.

- C) Los empacadores de las tiendas de autoservicio realizan un esfuerzo que es preciso reconocer y proteger ya que a pesar de su corta edad, entre 14 y 15 años, con su ingreso, no sólo apoyan el sostenimiento de sus estudios, sino que en muchos casos solventan necesidades de sus familias, además de llevar a cabo su vida como estudiantes, la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.
- D) Los menorempacadores al vincularse a realizar esa actividad, inician en su gran mayoría, una etapa de su vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en su proceso de formación a condición de que se les brinde la protección y el apoyo necesario que les permita satisfacer su derecho a la salud, la educación y el adiestramiento. Para ello requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ella se están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su formación y en su futuro como ciudadanos trabajadores.
- E) Ello requiere de un esfuerzo compartido de los empresarios y de las autoridades por vigilar que la actividad de los menores se realice bajo formas que fomenten valores

tales como la responsabilidad, el respeto, la cooperación y la solidaridad, y ofrecerles opciones de mejoramiento presente y futuro a través de mecanismos de apoyo que garanticen en la medida de lo posible que los menores accedan a sus derechos humanos básicos, entre otros, educación, salud, cultura y recreación.

- F) La protección a los menores que realizan la actividad de empacadores es una función que compete a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Hasta el momento ha habido un acercamiento de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal con las tiendas de autoservicio y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, que ha permitido analizar la situación que viven los menores empacadores e identifica diversas necesidades que a través de este convenio se pretende satisfacer.
- G) El diagnóstico de necesidades abarca problemas de índole general que requieren de la intervención de diversas instancias de la sociedad para solventarlas; entre ellas se encuentran las necesidades de educación, adiestramiento y salud. Las acciones iniciales se delinearán en este convenio pero se reconoce la necesidad de avanzar en el futuro próximo para poder asumir nuevos compromisos tendientes a mejorar la atención a los empacadores. También se identifican en este convenio acciones a iniciar de inmediato las cuales tienden a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores. Estas acciones se orientarán a los propios empacadores, al personal de los diversos niveles de operación y dirección en las propias tiendas

de autoservicio y al público consumidor que asiste a las mismas.

Este convenio por ello se entiende como un acuerdo de corresponsabilidad que asumen empresarios y autoridades para propugnar por el mejoramiento de la situación de los menores que se desempeñan como empaques en las tiendas de autoservicio, estableciendo para ello los siguientes:

COMPROMISOS

1. La ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollan los Menores Empaques en las Tiendas de Autoservicio.
2. La ANTAD colaborará y participará activamente en los programas de protección de menores empaques que lleva a cabo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirán las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.
3. Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta 16 años, que soliciten su incorporación como Empaques para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esa actividad en las tiendas de autoservicio.
4. Las tiendas de autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de aquellos menores que realicen la función de Empaques y que

- hayan cumplido la edad de 14 y hasta 16 años, para mantener un padrón vigente.
5. Las tiendas de autoservicio informarán durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de Menores Empacadores que registren a fin de mantener actualizado la relación de los Menores Empacadores.
 6. Las tiendas de autoservicio serán responsables de archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los Menores Empacadores.
 7. Cuando las tiendas de autoservicio consideren como obligatorio que los Menores Empacadores desempeñen su actividad portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empacadores.
 8. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las tiendas de autoservicio o persona u organización alguna no cobrará por ningún concepto cuotas a los Menores Empacadores, por realizar dicha actividad.
 9. La actividad de los Menores Empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo los Menores Empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.
 10. No está autorizado que los Menores Empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan

impedir o retardar su desarrollo físico normal.

11. Las tiendas de autoservicio solicitarán semestralmente a los Empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.
12. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C; reconocen la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores.
13. En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la tienda de autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al Menor Empacador afectado hasta la clínica u hospital correspondiente.
14. El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.
15. Las tiendas de autoservicio semestralmente recordarán a los Menores Empacadores que deben acudir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.

16. Las tiendas de autoservicio establecerán un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios Para los Menores Empacadores consistente en otorgar anualmente en efectivo o en especie por lo menos \$300.00 a aquellos que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y por lo menos \$200.00 a aquellos que obtengan más de 8.00 en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25 % de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de Menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada por el Plan de Incentivos Anuales se aumentará con base a los incrementos a los salarios mínimos generales. Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante los meses de julio y agosto de cada año o en los períodos vacacionales correspondientes al año escolar.
17. Se establecerá un programa en las tiendas de autoservicio para dar oportunidad a menores con discapacidad de 14 a 16 años a desarrollar actividades como Menores Empacadores, conforme se lo permitan sus discapacidades y a juicio de las tiendas de autoservicio.
18. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, mantendrán una comunicación estrecha para solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este Convenio.
19. Se establecerán mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Dirección

General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, las Tiendas de Autoservicio y los Menores Empacadores.

20. El desarrollo de la actividad de los Menores Empacadores tendrá una duración máxima de seis horas diarias, con una hora de descanso y seis días a la semana y sin que interfiera en las actividades escolares.
21. Se establecerán mecanismos para que los Menores Empacadores no desarrollen su actividad después de las diez de la noche, buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las tiendas de autoservicio.
22. Las tiendas de autoservicio realizarán para los Menores Empacadores programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad.

El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C., suscriben de buena fe el presente convenio y se comprometen a colaborar para hacerlo efectivo en beneficio de los Menores Empacadores.

BIBLIOGRAFÍA

- BAUCHE GARCADIIEGO, Mario. La Empresa. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1983.
- BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las obligaciones. Décima quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1997.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Editorial Sista. México, 1996.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I, Volumen I. Tercera edición. Editorial Heliasta. Argentina, 1987.
- CAMARGO, Pedro Pablo. La Problemática Mundial de los Derechos Humanos. Editorial La Gran Colombia. Bogotá, 1974.
- CAPON FILAS, Rodolfo y otro. Diccionario de Derecho Social. Editorial Rubinzal y Culzoni. Argentina, 1987.
- CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Bosch. Barcelona, 1991.
- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Editorial Porrúa. México, 1995.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima quinta edición. Editorial Porrúa. México, 1998.
- FOHLEN, Claude. Historia General del Trabajo, La Era de las Revoluciones. Tomo III. Editorial Grijalbo. Barcelona, 1965.
- GARCÍA GÓMEZ, Carlos. Las Nuevas Relaciones Laborales. Editorial Universidad Politécnica de Valencia. España, s/f.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima novena edición. Editorial Porrúa. México, 1996.

MONRROY CABRA, Marco Gerardo. Introducción al Derecho. Décima edición. Editorial Temis. Colombia, 1996.

MONRROY CABRA, Marco Gerardo. Los Derechos Humanos. Editorial Temis. Colombia, 1980.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1983.

PETIT, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Séptima edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

QUINTANILLA GARCÍA, Miguel Angel. Derecho de las Obligaciones. Tercera edición. Editorial Cárdenas. México, 1993.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Editorial Palma. Buenos Aires, 1983.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Volumen I. México, 1967.

SOLORZANO, Alfonso. Estudio de Mil casos de niños dedicados al comercio ambulante y los servicios en la Ciudad de México. Editorial Secretaría del Trabajo (INET). MÉXICO, 1979.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-1997. Vigésima edición. Editorial Porrúa. México, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social. Editorial Porrúa. México, 1979.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Décima primera edición. Editorial Porrúa. México, 1994.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Código Internacional del Trabajo. Volumen I.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VII. Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM/ Porrúa. México, 1985.

Enciclopedia Jurídica Omeba. S/e. Tomo VIII. Editorial Driskill. Argentina, 1990.

Enciclopedia Jurídica Omeba. S/e. Tomo XXIV. Editorial Driskill. Argentina, 1987.

OTRAS FUENTES

Diario "La Jornada". México, Distrito Federal, de los días 21, 22, 23 y 26 de julio de 1998.

Diario "Reforma". México, Distrito Federal, del día 2 de julio de 1999.

Encuesta Nacional de Empleo. Edición, 1997. Editorial INEGI y Secretaría del Trabajo. México, 1998.

Obra Jurídica Mexicana. Editorial Procuraduría General de la República. Tomo I. 2ª edición. México, 1987.

Prontuario de Legislación Sobre Menores. S/e. Editorial Secretaría del Trabajo (INET). México, 1981.

Tesis Profesional de Licenciatura. Sánchez Villa Blanca. "La Protección de los Menores Trabajadores en México". UNAM, C.U. México, 1994.

Revista Internacional del Trabajo. volumen XXXI. Número 2. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1945.

El Trabajo de los Niños. Primera edición. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1980.

Trabajo Infantil, Pobreza y Subdesarrollo. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1983.

El Trabajo Infantil. Manual de Información. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1987.

La Lucha Contra el Trabajo Infantil. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1990.

Trabajo Infantil en el Perú. Oficina Internacional del Trabajo e Instituto de Estudios Peruanos. Lima, 1995.

Trabajo Infantil. Documento del Consejo de Administración. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, noviembre de 1995.

El Trabajo Infantil ¿qué hacer?. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1996.

El Trabajo Infantil. Conferencia Internacional del Trabajo. 86ª reunión. Editorial Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1998.

El Trabajo Infantil en México. Editorial Oficina Internacional del Trabajo, UNICEF y Universidad Veracruzana. s/f.

