

374
29

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

LOS MENORES Y LA SEGURIDAD
SOCIAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
VERONICA OLVERA MANCILLA

MEXICO, D.F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

0274299



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

LOS MENORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LIC. EN DERECHO

PRESENTA :

VERONICA OLVERA MANCILLA

LOS MENORES Y LA SEGURIDAD SOCIAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPÍTULO 1

CONCEPTOS GENERALES	1
---------------------------	---

I. TRABAJO	1
II. DERECHO DEL TRABAJO	6
III. SEGURIDAD SOCIAL	9
IV. RELACIÓN DE TRABAJO	13
V. CONTRATO DE TRABAJO	16
VI. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO	17
VII. TRABAJADOR	18
VIII. PATRÓN	20
IX. EL MENOR DE EDAD	23
X. CAPACIDAD PARA EL TRABAJO	25
XI. TRABAJADORES MAYORES DE 16 Y MENORES DE 18 AÑOS ...	28
XII. TRABAJADORES MAYORES DE 14 Y MENORES DE 16 AÑOS ...	29

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES	32
--------------------	----

I. HISTORIA MUNDIAL	32
A) Inglaterra	32

B) Francia	39
II. HISTORIA DE MÉXICO	43
A) Época Colonial	43
B) México Independiente	47
C) Época Contemporánea	52
III. Ley Federal del Trabajo de 1931	52
IV. Ley Federal del Trabajo de 1970	55

CAPÍTULO 3
MARCO JURÍDICO 57

I. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	57
A) Artículo 123 constitucional apartado "A" fracciones II, III y XI	59
II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	69
A) Requisitos de contratación de menores	70
B) Prohibiciones	73
C) Jornada de trabajo y vacaciones	76
D) Obligaciones de los patrones respecto a los menores trabajadores	78
E) derechos de los menores trabajadores	79

CAPÍTULO 4
ANÁLISIS SOBRE LA PROBLEMÁTICA DEL MENOR TRABAJADOR .. 82

I. PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO DE LOS MENORES	82
CONCLUSIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	118

Quiero expresar mi gratitud y mi cariño a mis padres por su infinito amor y apoyo. Gracias a mis hermanos, a Isaura, Joshua, Mariana por todos los buenos tiempos que hicieron grandiosa esta época.

Agradesco a mi asesor, Lic. Pedro Reyes Mireles su contribución a mi Trabajo. Gracias también a los otros miembros del Comité por su tiempo y comentarios.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se refiere a la problemática de los menores de catorce años de edad los cuales no están protegidos ni contemplados jurídicamente por nuestra legislación laboral, la cual no protege a los menores de catorce años que sabemos trabajan en forma clandestina debido a su necesidad económica y a la de su familia.

El trabajo de los menores trabajadores tiene infinidad de causas y consecuencias en nuestra sociedad. Cuando no existe patrón alguno el cual se responsabilice de las obligaciones y derechos laborales mínimos marcados en nuestra legislación aplicable, nos encontramos con una clase de trabajadores quienes en forma general se encuentran desprotegidos, cuya actividad no la tutela nuestro Derecho Laboral.

Con el objeto de encontrar soluciones viables para la problemática que nos ocupa proponemos que el Estado y la iniciativa privada proporcionen a los menores ocupados en forma autónoma la creación de albergues temporales, escuelas y centros de capacitación específica, en donde se les proporcione la instrucción necesaria para el desempeño de un trabajo o profesión estable en la cual se garantice un nivel de vida adecuado. Para aquellos menores quienes se acercan a la edad laboral legal es necesario constituir por delegaciones bolsas de trabajo, con un horario especial para que concurran éstos menores, aunadas a capacitación y adiestramiento rápido para adecuar sus aptitudes a las necesidades del mercado laboral.

A través del desarrollo de la investigación explicaremos los conceptos generales dentro del Derecho Laboral para la mejor comprensión del tema a tratar.

Posteriormente se estudiarán los aspectos históricos sobre el trabajo de menores a nivel mundial y nacional con el objeto de saber la evolución, retroceso o estancamiento, según el caso, del Derecho del Trabajo con respecto a esta institución.

Por otra parte, señalaremos el marco jurídico referente al trabajo de los menores con la finalidad de estudiar su situación legal y observar lo benéfico o perjudicial que ha sido y puede ser la legislación laboral mexicana.

Por último, haremos un análisis de la problemática del trabajo infantil para estar conscientes de la realidad en que viven tales menores y la manera de desempeñar sus labores para poder subsistir en la crisis económica de México, proponiendo a la vez la reducción de la edad mínima para la prestación de servicios legalmente y establecer en la legislación laboral la protección del trabajo no asalariado de los menores de catorce años, entre otras propuestas e ideas.

El presente trabajo en su parte teórica fue una recopilación bibliográfica de los principales autores, Leyes y Códigos del tema.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

A lo largo del presente capítulo, se analizarán los fundamentos de dicha rama del Derecho, protectora de la clase trabajadora. Resulta ser necesario la comprensión de cada uno de dichos elementos fundamentales porque son los que integran al Derecho Laboral, una vez entendiendo cada uno de los dichos elementos se podrá entrar a fondo en un verdadero estudio de este tema del Derecho del Trabajo.

I. TRABAJO

La palabra trabajo proviene del latín “trabs-trabis”; que significa el impedimento, el esfuerzo, la traban del hombre.

El Dr. Mario de la Cueva, así como Alberto Trueba Urbina, sostienen que el término trabajo puede provenir también del griego “thilbo”, cuyo significado es oprimir, apretar, afligir.

Por otro lado, se dice que el origen más aceptado es el del vocablo latino “tripalium”, el cual designaba un instrumento de tortura de tres palos.

El Diccionario de la Real Academia Española define el trabajo como “El esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza”.¹

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. VIII. Porrúa. México. 1985. p. 302.

2

Se entiende por Trabajo “la actividad mental y física del hombre aplicadas a las cosas, con el fin de utilizarlas para satisfacer necesidades”.²

El trabajo implica siempre un esfuerzo, una acción penosa, que se realiza por obligación hacia una fuerza o valor superior, al que se sacrifica un ocio y se destina un hacer. Algunos trabajos persiguen un lucro consistente en dinero, especies o servicios : en las tareas de creación (arte, invenciones) el móvil de la ganancia ocupa un lugar secundario frente al impulso estético o innovador, y a menudo el lucro material no existe en modo alguno.

Así entonces consideramos que el trabajo es la energía aplicada por el hombre a determinadas actividades con el objeto de recibir algo a cambio en recompensa a dicha actividad desarrollada por el mismo, y así poder satisfacer sus necesidades. Nos parece muy cierto en cuanto al lucro que consigue el hombre, con su actividad desempeñada, pero no siempre será su finalidad primordial, habrá ocasiones en las cuales el trabajo lo realizará, como lo acabamos de mencionar, por un impulso estético o innovador como objetivo primario, e inclusive se puede dar el caso de no existir lucro alguno.

El Doctor Néstor de Buen lozano, menciona que “Trabajo es el sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso”.³

En la actualidad solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por unas personas, a favor de otras, mediante el pago de un salario.

² Enciclopedia Ilustrada Cumbre. T.13. Décima Edición. Cumbre. México. 1974. p. 219.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. T. I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991. p.13.

Lo mencionado por el Doctor de Buen Lozano es el todo realista, estamos totalmente de acuerdo cuando hace la observación de que todo el trabajo desarrollado por el hombre está dentro del campo del derecho laboral, y en consecuencia, ciertas formas de trabajo no están protegidas por dicha disciplina. Al igual si el trabajo al que se refiere nuestro Derecho Laboral, no es remunerado tampoco estará protegido igualmente.

De todo lo anterior se desprende :

a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

b) El trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de los seres vivos, a la actividad de estos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo, solamente el hombre es capaz de trabajar. El trabajo esta adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, párrafo segundo, define el trabajo de la siguiente manera :

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

Cabe hacer mención acerca de la división del trabajo desprendido del concepto legal, se clasifica en trabajo físico o material y en trabajo mental o intelectual. Pero ésta división no sería válida, pues resulta que aún tratándose de un trabajo físico más sencillo y rudimentario lleva

implícito cierto grado de actividad mental. Por otra parte el trabajo intelectual más elevado no puede eximirse, a su vez, de cierto esfuerzo físico concomitante, por ínfimo que pudiera ser. Por tanto, aquellos trabajos en los que predomine de manera evidente el esfuerzo físico sobre el mental son considerados como trabajos materiales, en los que el predominio sea a la inversa se clasifican como intelectuales.

Además estamos de acuerdo con este concepto al establecer en forma independiente el grado de preparación técnica que tenga cada individuo para el ejercicio de una profesión u oficio, por lo cual, toda persona que desarrolla dichas actividades se encontrará tutelada por la ley.

Realizaremos un breve análisis de artículo 3 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“El trabajo es un derecho y un deber social ”.

De este precepto surgen las siguientes reflexiones:

1) El trabajo es un derecho y un deber social, la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la misma, le impone deberes y le otorga derechos : esta tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por eso el trabajo es un deber : pero en el reverso de esta obligación, él tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar.

2) El trabajo no es un artículo de comercio. Considerar al hombre como un medio material de producción, como un instrumento para acumular riqueza, es una idea que ataca su dignidad.

3) El trabajo exige respeto por las libertades y dignidad de quien lo presta. Este derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva a dos aspectos :

a) Cada hombre es libre para recoger el trabajo que mas le acomode, esto es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que mas le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos o aspiraciones.

b) El hombre es libre y no puede no debe sufrir menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo.

4) El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Consiste en lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda realizar todas las necesidades de él y de su familia : proveer la educación de sus hijos y poder asomarse a los mas elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto el como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.

Así entonces, podemos definir al trabajo de la siguiente manera :

Como la actividad humana, intelectual y/o material, regida bajo ciertos principios fundamentales que la protegen, con el fin de obtener un lucro, una satisfacción o para cumplir una obligación.

II. DERECHO DEL TRABAJO

Se entiende por Derecho del Trabajo , “el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.”⁴

Conforme a la definición, creemos correcto que esta rama del derecho, constituida precisamente por el conjunto de principios, instituciones y normas de tal índole, surgió con el propósito de alcanzar una justicia social y lograr, a la vez, el equilibrio entre los factores de la producción y entre los sujetos de las relaciones de trabajo tanto de carácter individual como sindical.

Para el Doctor Néstor de Buen lozano es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”⁵

El Doctor Alberto Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo de la siguiente manera “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”.⁶

4 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. III. D. Ob.Cit. p.161.

5 Cfr. DE BUEN LOZANO. Néstor. Ob.Cit. p.138.

6 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. “Teoría Integral”. Sexta Edición. México. 1981. p.135.

El mismo Alberto Trueba Urbina agrega que la fuente de ésta definición es la propia teoría jurídica y social del artículo 123 Constitucional :

“La supresión de la explotación del hombre por el hombre. Ni la protección, ni la dignidad de los trabajadores, son los únicos objetivos del Derecho Laboral mexicano, pues su finalidad social expresada concretamente en su mensaje, es la reivindicación de los derechos del proletariado”.⁷

El Doctor Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital”.⁸

No es ni podrá ser una realización plena de la justicia, quizá ni siquiera aproximada, porque lo justo no puede darse en los regímenes económicos que protegen la explotación del hombre por el hombre. Pero la meta , que por momentos se vislumbra en el horizonte y luego se aleja hasta hacerse invisible, no podrá ser obra de una ley del trabajo, sino de las fuerzas sociales vivas que aman el trabajo, al hombre y a la justicia.

Concordando lo dicho por el Doctor Alberto Trueba Urbina y por el Doctor Mario de la Cueva, pensamos que la supresión de la explotación del hombre por el hombre es tan solo un objetivo ideal del Derecho del Trabajo ya que en realidad esto no sucede como debería de ser. La definición proporcionada por el Doctor Trueba Urbina nos parece la más viable por contener los objetivos primordiales de esta rama del Derecho, a

⁷ Ibidem. p.136.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. “Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales”. T.I. Décima Primera Edición. Porrúa. México. 1988. p.85.

cuyo saber son la protección, la dignidad y la reivindicación de la clase trabajadora.

Nos es muy verdadero lo expresado por el Doctor Mario de la Cueva al referirse a lo inalcanzable de la justicia social. Al respecto, Mario de la Cueva nos menciona una frase muy sabia:

“La transformación social no será una donación de la Burguesía; quien lo piense así será un vástago lejano del socialismo utópico. La justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia”.⁹

Estamos de acuerdo, con el contenido de ésta frase, pues, efectivamente la justicia social tendrá que ser una conquista. La transformación social siempre se ha logrado por movimientos sociales de quienes no son respetados en sus derechos. Desafortunadamente sólo se alcanza una modificación social muy relativa.

Por último, el Lic. Jesús Valencia Barragán menciona que “la justicia social es tutelar de todo lo que es la garantía del hombre como tal, todas las actividades interpersonales externas, cualquiera que sea su origen, cualquiera que sea su jerarquía”.¹⁰

De todo lo expuesto, podemos conceptualizar al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídica, principios e instituciones destinadas a alcanzar la protección, dignificación y la reivindicación de la clase trabajadora para lograr el equilibrio entre los factores de la producción y entre los sujetos de la relación laboral dentro de una pretendida justicia social.

9 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Derechos de la Niñez. UNAM. México. 1990. p. 197.

10 VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas. México. 1979. p.197.

III. SEGURIDAD SOCIAL

A continuación estableceremos diversas definiciones de la Seguridad Social, a fin de captar su importancia y trascendencia dentro de la sociedad.

Para Augusto Venturi la Seguridad Social "consiste en :

- a) Medidas dirigidas a conservar una estabilidad de renta
- b) Medias que aseguren la satisfacción de las necesidades que surgen como consecuencia de verificarse determinados eventos
- c) Asegurar un nivel de salario".¹¹

F. Netter manifiesta que el Objeto de la Seguridad Social es :

- "a) Crear la ganancia de toda persona y principalmente de los trabajadores
- b) Una unión de garantías contra un cierto número de eventualidades susceptibles de reducir o de suprimir la vida normal del sujeto".¹²

Como podemos observar éstas definiciones están incompletas en razón de que sólo se enfocan a un fin económico.

Para Bruno Biondo la Seguridad Social es "El conjunto de disposiciones legales dictadas por el estado a favor de sus gobernados, por las cuales cada individuo al producirse ciertos acontecimientos que ocasionen una situación de necesidad, tiene derecho en ciertas condiciones a una serie de prestaciones determinadas que tienden, bien a eliminar las

¹¹ Cfr. GARCIA GARCIA, Fernando Augusto. Fundamentos Éticos de la Seguridad Social. UNAM. México. 1979. p.197.

¹² *Ibidem*. p.128.

causas de aquellos o garantizarles, en cualquier caso, cuidados físicos y médicos, así como, reeducativos en un mínimo de nivel de vida decoroso, agregando, que tal ordenamiento se complementa en la práctica con una serie de medidas estatales, dirigidas a prevenir aquellos sucesos en los que sea posible desarrollar ésta actividad previsoras".¹³

Para Eveline Burns la Seguridad Social es "la acción Pública que tiene por objeto proporcionar una renta substitutiva a las personas cuyas rentas privadas normales han desaparecido temporal o permanentemente o aliviar a individuos y familias de la carga representada por gastos excesivos, muy generalmente experimentados, sobre sus rentas".¹⁴

Así mismo para Arthur J. Altmeyer la Seguridad Social es "un deseo universal de todos los seres humanos por una vida mejor, comprendiendo la eliminación de la miseria, la salud, la educación, las condiciones decorosas de vida y principalmente el trabajo adecuado y seguro".¹⁵

Francisco González Posada considera a la Seguridad Social como "el conjunto de medidas que un Estado moderno emplea para liberar a los ciudadanos del peligro de la indigencia".¹⁶

José Pérez Leñero estima que la Seguridad Social "es la parte de la Ciencia Política que mediante instituciones técnicas adecuadas de ayuda previsión o asistencia tiene por fin defender y propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través de bienestar individual de todos sus miembros".¹⁷

13 Ídem.

14 Ídem.

15 Ídem. p.129.

16 Ídem.

17 Ídem.

Para el autor García Oviedo la Seguridad Social “es configurada como política del bienestar social generador de la paz social, basada en el más amplio de la solidaridad humana”.¹⁸

Así mismo para Andre Getting la Seguridad Social “aparece como la proyección, sobre el plan social, de la política del dirigismo instaurada en la economía”.

Es de observarse que la definición de Arthur J. Altmeyer es la más completa y aplicada a la realidad, en razón de que abarca los elementos esenciales de la misma.

Ahora bien se analiza la importancia de la relación entre la Seguridad Social con la educación, salud y economía.

A) Educación y Seguridad Social

La educación es un Instrumento de la Seguridad Social. Es el medio de apropiación de la ciencia, del arte, de la moralidad, del derecho y de la cultura. La educación hace posible que el Estado se convierta en un educador, un Estado docente mediante el cual se logrará las mejoras de la clase trabajadora.

La Seguridad Social es impensable sin educación, hablar de la misma con interdependencia de la educación es expresar a la seguridad social plena y sirviendo al hombre.

¹⁸ Idem.

B) Salud y Seguridad Social

La salud es un valor social y se encuentra protegido o debe ser protegido de manera primordial por la seguridad social. Sin una base saludable, sana, la comunidad humana se convierte en una agrupación de hombres enfermiza y la seguridad social no requiere esto para la sociedad, sino que por el contrario desea una comunidad plétórica de valores vitales que hace posible la realización de los demás valores culturales.

C) Economía y la Seguridad Social

La economía forma parte importante de la seguridad social. Es necesario que la Seguridad Social se sirva de la economía para lograr una redistribución de la renta nacional e internacional, de manera más equitativa, con el objeto de liberar al hombre y a la comunidad humana de la inseguridad económica, esto es, se quiere obtener el pleno empleo : Que todo hombre cumpla con la obligación de trabajar con beneficio propio y de la sociedad, así como el que se le proporcionen los medios idóneos para el ejercicio del derecho a trabajar, logrando con ello la realización y vivencia plena de la seguridad social con toda su gama de bienes y valores que se traduce en la justicia y paz social.

Por lo consiguiente la Seguridad social es vital para el desarrollo de la vida económica favoreciendo el monto, la distribución y el consumo de los bienes.

IV. RELACIÓN DE TRABAJO

El Doctor Mario de la Cueva define la relación de trabajo de la manera siguiente:

“Situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los Principios, Instituciones y Normas de la declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias”.¹⁹

De esta definición, surgen las siguientes consecuencias :

- a) La prestación de un trabajo subordinado, que viene siendo el hecho constitutivo de la relación.
- b) La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, independientemente de la voluntad de las partes, por que lo importante es, exclusivamente, la prestación del trabajo.
- d) Dicha prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con autoridad a la que se da el nombre de la relación de trabajo.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob.Cit. p.187.

- e) La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad de trabajo, pero los efectos que se producen provienen fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.

El tratadista Guillermo Cabanellas alude a la siguiente acepción:

“Relación de trabajo significa la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono, se presta dicho servicio”.²⁰

Roberto Muñoz Ramón define la relación de trabajo de esta manera :

“Es 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 estos entre sí”.²¹

La definición proporcionada por Mario de la Cueva nos parece la mas adecuada y completa, por contener los elementos más importantes y constitutivos de toda relación de trabajo y sus consecuencias jurídicas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 párrafo primero contempla a la relación de trabajo conceptuándola de la manera siguiente :

“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...”.

²⁰ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.II. V.I. Tercera Edición. Helasta. Argentina. 1988, p.61.

²¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. “Instituciones”. T.II. Porrúa. México. 1983. p.44.

Del concepto expuesto, se desprenden los elementos siguientes :

1. Subjetivo o personal. Refiriéndose a los sujetos de la relación de trabajo (trabajador y patrón).
2. Objetivo. Siendo la prestación de un servicio con carácter personal y subordinado.
3. Pago de un salario. Siendo este elemento accesorio o derivado del trabajo.

El concepto legal, nos parece apropiado, pero tomamos en cuenta, que tanto el concepto legal como la definición del Dr. Mario de la Cueva al contemplar la subordinación como elemento constitutivo de la relación de trabajo deja desprotegido, para efectos laborales, a ciertos individuos que prestan sus servicios a una persona física o moral y por no recibir instrucciones o por no haber una relación de dependencia con estas, es decir, que trabajan por cuenta propia, no se les considera trabajadores en términos de Ley como analizaremos mas adelante.

Como se manifestó en la definición del término trabajo el Doctor Néstor de Buen Lozano hace la observación de que si el trabajo desempeñado por una persona no es remunerado no habrá relación regida por el Derecho Laboral²². Caso en el cual consideramos que es otro detalle encontrado en la Ley que deja desprotegido a la persona que desempeña un trabajo, en éste caso al menor.

²² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob.Cit. p.14.

Desde nuestro punto de vista, definimos la relación de trabajo como el vínculo jurídico establecido entre quien presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe, obteniendo aquel por dicho servicio prestado una remuneración o un provecho.

V. CONTRATO DE TRABAJO

Estudiaremos algunas definiciones del contrato de trabajo.

Para el Catedrático Manuel Alonso Olea el contrato de trabajo es “el conjunto de derechos y deberes recíprocos que para las partes derivan de una figura jurídica unitaria”.²³

Asimismo para el Catedrático Roberto Muñoz Ramón en su obra titulada “Derecho del Trabajo” el contrato de trabajo “es todo acuerdo de voluntades, negocio jurídico bilateral, en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra ó prestar un servicio por cuenta de otro, a cambio de una remuneración”.²⁴

De conformidad con las anteriores definiciones, diremos que la expuesta por Manuel Alonso Olea debe contemplar la palabra obligaciones y no deberes, en virtud de que al hablar de obligaciones nos referimos al cumplimiento de lo establecido en el contrato; al hablar de deberes nos estamos refiriendo a un cumplimiento no forzoso, debido a que la obligación es de carácter objetivo y el deber de carácter subjetivo.

Por otro lado, la definición citada por Muñoz Ramón la estimamos correcta a excepción de que se menciona que el trabajo además de realizarse personalmente se puede llevar a cabo por cuenta de otro, lo cual

23 ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Revista de Derecho Privado. España. 1988. p.49.

24 MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob.Cit. p.49.

consideramos correcto, para efectos jurídicos, porque toda prestación de servicios debe ser únicamente en forma personal para la existencia de una relación de trabajo directa.

Digamos que la definición un poco más apropiada es la establecida en nuestra propia Ley Federal del Trabajo, la cual define al contrato individual del trabajo en su artículo 20, párrafo segundo, que a la letra dice:

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

Como mencionamos anteriormente nos parece la mas apropiada, pero al igual que en la relación de trabajo (definición legal), al contemplar el elemento subordinación deja totalmente desprotegido, de la aplicación de las normas laborales, a todos aquellos menores de 14 años que prestan sus servicios.

VI. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los sujetos de las relaciones laborales, son las personas siguientes :

- a) Sujetos del derecho individual del trabajo cuyos integrantes son el trabajador y el patrón.
- b) Sujetos del derecho colectivo del trabajo, cuyos integrantes son el sindicato de trabajadores y el patrón o el sindicato de patrones.

Ningún otro individuo o colectividad que no sea sujeto de la Ley Federal del Trabajo no podrá ser a la vez sujeto de una relación de trabajo.

Esta clasificación no surge por el número de personas sino por la calidad de trabajador. Todos los trabajadores se diferencian según participen en relaciones individuales ó colectivas, esto es, dependiendo si entra únicamente en juego el interés particular de uno ó varios trabajadores o si hace acto de presencia el interés de la comunidad obrera.

Para Roberto Muñoz Ramón los sujetos del derecho de trabajo "son las personas físicas ó morales titulares de derechos subjetivos y pasibles de deberes jurídicos de índole laboral".²⁵

Respecto a lo anterior definición señalaría nuevamente, que en lugar de mencionar deberes se mencionara obligaciones, en virtud de que la obligación es un vínculo que constriñe a la necesidad de cumplir algo; en cambio, un deber jurídico es el valor del carácter moral de obediencia a la norma jurídica.

Por nuestra parte definimos a los sujetos de la relación de trabajo como aquellas personas físicas ó morales constitutivas, como elemento subjetivo, de toda relación laboral de la cual nacen derechos y obligaciones de índole laboral.

VII. TRABAJADOR

Se consideran sinónimos de la palabra trabajador los términos : obrero, operario, empleado, proletario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, y creador de salario.

²⁵ Ibidem. p.17.

Para el Doctor Miguel Borrell Navarro, trabajador “es la persona física, nunca moral, que presta a otra persona física ó moral, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.²⁶

Rubén Delgado Moya menciona que la condición de trabajador podrá depender de los factores : primero, resultará del dato objetivo de la existencia de la relación (de trabajador) dependerá sólo de la actividad; segundo, la condición de trabajador sin tener en cuenta la existencia ó inexistencia de un patrón determinado.²⁷

En realidad, el primer factor es el concepto donde descansa la Ley; el segundo es el más aceptable porque debe tomarse en cuenta, principalmente, la prestación de servicios.

Por su parte, menciona Luis Enrique de la Villa “es trabajador quien realiza una actividad en la que concurre una serie de exigencias, requisitos, condiciones, presupuestos”. Tal concepto menciona genéricamente las consecuencias derivadas de la actividad del trabajador, pero haría falta indicar ciertas características atribuibles a dicho trabajador.²⁸

El artículo 8, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo conceptúa al trabajador de esta manera: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Del concepto jurídico podemos distinguir tres elementos esenciales :

26 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México. 1992. p.65.

27 Cfr. DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977. p.443.

28 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. Introducción a la Economía del Trabajo. V.I. Debate. España. 1978. p.495.

1) La persona física. El trabajador debe ser necesariamente una persona física para no entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores.

2) La prestación personal del servicio. Debe ser en forma personal la prestación del servicio para no propiciar la intermediación entre los trabajadores.

3) La subordinación. Supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador. La subordinación es una de las formas de prestarse los servicios, es decir, se prestan los servicios con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en una determinada empresa. El poder de mando y el deber de obediencia derivado de la subordinación, facultad y obligación respectivamente, tiene que referirse exclusivamente al trabajador que se presta y dentro de la jornada laboral.

Nuestra opinión sobre el concepto legal es que debería contemplar, además, la remuneración, es decir, el pago de un salario como elemento accesorio de dicho concepto para quedar mas completo.

Para nosotros, en términos generales, trabajador es toda persona física que presta un servicio personal subordinado a otra, física o moral, mediante el pago de un salario.

VIII. PATRÓN

La palabra patrón deriva del latín "pater" proveniente del afecto abrigador, del trato cordial del padre.

El término "patrón" tiene otras denominaciones, además de la de patrón, las cuales son: empleador, acreedor de trabajo, dador de trabajo, principal, dador de empleo, empresario locatario.

Entre algunos autores que definen el término referido, tenemos al Doctor Miguel Borrell Navarro quien menciona que "patrón es la persona física ó moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo estos quedar subordinados a aquél".²⁹

Dicho autor proporciona un concepto semejante al legal pero más completo. Pensamos que este autor obsequia una idea de lo que debería mencionar nuestra Ley Federal del Trabajo.

El catedrático Roberto Muñoz Ramón define al patrón como "la persona, física ó moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personal mente mediante una retribución por el trabajador".³⁰

Para el Doctor Néstor de Buen Lozano "el patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución".³¹

Consideramos la definición proporcionada por Roberto Muñoz Ramón, la mas completa por contemplar además de las características de un patrón, las de una relación de trabajo. Por una parte nos dice que el patrón debe ser una persona física ó moral, utiliza por su cuenta el servicio prestado por el trabajador probablemente para su propio beneficio, y paga una retribución por el servicio; por otro lado nos menciona que la relación donde se encuentra involucrado el patrón -y obviamente el trabajador-

29 BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob.Cit. p.70.

30 MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob.Cit. p.25.

31 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob.Cit. p.481.

debe ser en forma subordinada como lo establece la Ley, los servicios que recibe han de ser lícitos, prestados libremente y en forma personal.

Nuestra Ley Federal de Trabajo, en su artículo 10, párrafo primero, conceptúa al patrón de la manera siguiente :

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

De este concepto legal solo se desprenden dos elementos :

1) Elemento subjetivo. El patrón podrá ser tanto persona física como moral.

2) Elemento objetivo. El patrón puede usar los servicios de uno o mas trabajadores.

Tal concepto es demasiado concreto o insuficiente. Queremos agregar que por lo general tenemos la idea de que el patrón siempre es un empresario a un siendo incorrecto. En el campo del derecho del trabajo, se puede ser patrón sin ser necesariamente empresario y se puede ser empresario sin ser necesariamente patrón. El Doctor Miguel Borrell Navarro define al empresario como "la persona que por cualquiera de los señalados por la ley, se encarga, dirige y es la responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio".³²

Al respecto, estamos totalmente de acuerdo con la definición proporcionada por el mencionado autor, por nuestra parte añadimos que

32 BORRELL NAVARRO. Miguel. Ob.Cit. p.79.

tampoco es bueno identificar al patrón como el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se prestan exclusivamente dentro de una empresa, sino también, de otros sectores, por ejemplo, el trabajo domestico, la reparación de una casa habitación, etc..

Concluimos definiendo al patrón como aquella persona física ó moral, que utiliza el beneficio propio los servicios de uno o más trabajadores a los cuales remunera o les otorga otra clase de beneficio.

IX. EL MENOR DE EDAD

El término menor proviene del latín "minor natus", referido al menor de edad, al joven de pocos años, al pupilo no necesariamente huérfano, sino digno de protección, pues ésta última voz, proviene a su vez de "pupus", que significa niño y que se confunde con la amplia aceptación romana del hijo de familia sujeto a patria potestad ó tutela.³³

Desde el punto de vista biológico se llama menor a la persona que por efecto del desarrollo gradual de su organismo no ha alcanzado una madurez plena, y desde el punto de vista jurídico es la persona carente de plenitud biológica, que por lo general comprende desde el momento del nacimiento viable hasta cumplir la mayoría de edad, la ley restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que lo salvaguardan.³⁴

Precisamente nuestro Código Civil señala que la mayoría edad comienza a los 18 años, e inmediatamente agrega el mismo Código que el mayor de edad dispone libremente de su persona y bienes, por lo contrario

³³ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T.VI. Ob.Cit. p.170.

³⁴ Cfr. Idem.

se entiende que la minoría abarca desde el nacimiento viable hasta los 18 años cumplidos. Cabe mencionar, desde el punto de vista del derecho civil, que la minoría se extingue por la llegada ordinaria de la mayoría de edad, por la habilitación eventual que produce la emancipación a causa del matrimonio y obviamente por la muerte del pupilo.

Desde el punto de vista biológico, podríamos decir que la minoría se extingue cuando el menor ha alcanzado la madurez plena ó por la muerte del mismo.

Desde nuestro punto de vista, el menor normalmente es incapaz debido a su edad, implicando falta de experiencia, insuficiente desarrollo de su inteligencia, conocimientos elementales y predominio de las emociones en sus actos. A ésta incapacidad, que el derecho reconoce, se agrega la de sus condiciones físicas ó psíquicas, lo cual implica doble incapacidad.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral, la mayoría de edad, se alcanza a los 16 años, según se infiere del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo que faculta a estos menores para comprometer libremente sus servicios y comparecer en juicio a título personal. El menor con más de 16 años está facultado para promover amparo en los juicios laborales, sin necesidad de representante ó tutor.

Así entonces, consideramos que "el menor, por sí mismo, es incapaz desde el punto de vista jurídico, que normalmente y con el solo transcurso del tiempo, devendrá capaz, al desarrollarse y madurar como ser humano".

La Ley Federal del Trabajo omite establecer un concepto legislativo del menor, tan sólo reglamenta el trabajo de los mismos en su Título Quinto Bis.

Ahora bien, definir lo que es un menor es una cuestión donde intervienen diferentes aspectos como el médico, político, social, jurídico entre otros, así entonces, resulta requerir de un estudio profundo para establecer un concepto del menor; para efectos del Derecho del Trabajo podemos sostener que el menor trabajador es aquella persona física cuya mayoría de edad no ha alcanzado, y presta a otra, física ó moral, un trabajo personal subordinado con las limitantes y protecciones establecidas en la Ley.

X. CAPACIDAD PARA EL TRABAJO

Estimada la capacidad en sentido jurídico, como la aptitud o la idoneidad que se requiere para el ejercicio de determinada actividad. Ya sea profesional, manual, intelectual o de otro genero similar, la capacidad laboral se traduce en la eficaz actuación de un trabajador para el desempeño de un oficio ó profesión. Para el Derecho Procesal, es la simple idoneidad de una persona para actuar en juicio, tomando en cuenta sus cualidades personales ó bien la posibilidad que tenga de realizar actos procesales en nombre propio ó por medio de terceros a quienes otorgue la facultad de hacerlo en su nombre.

Desde el punto de vista laboral la capacidad ha entenderse como “la facultad para la realización de actos jurídicos, o sea, para llevarlos a cabo, siempre que se trate de una relación de trabajo”.³⁵

35 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T.II. C-CH. Ob.Cit. p.40.

El niño tiene capacidad de goce desde su concepción hasta su muerte; sin embargo, la capacidad de ejercicio requiere de ciertos requisitos y básicamente es la mayoría de edad, ésta, como ya lo dijimos, conforme al Derecho Mexicano el individuo la tiene a los 18 años en adelante y en consecuencia, a partir de éste momento el individuo puede ejercer todos sus derechos y obligaciones por sí mismo y además desde el punto de vista práctico puede votar por los puestos de elección popular.

Sin embargo, para los efectos laborales la mayoría de edad se alcanza precisamente a los 16 años, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 23 de nuestra Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de 14 y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad Política".

Al respecto, comenta el Doctor Néstor de Buen Lozano que la incapacidad de los menores es relativa. En el segundo párrafo del artículo 23 señala:

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

De hecho, sólo existe otra limitación legal respecto a la capacidad de ejercicio: los menores no podrán formar parte de las directivas de los

sindicatos, esto conforme al artículo 372, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.³⁶

El autor Rogelio Torres Dávila menciona que "la capacidad de ejercicio la tiene el niño a partir de que hay trabajo personal o subordinado, en consecuencia, relación del trabajo; de ésta manera y en forma textual se tiene la protección de éste derecho en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo"³⁷, ya aludido.

Cabe señalar, que los menores de 14 años carecen de capacidad legal para celebrar contratos de ésta naturaleza, al igual que los mayores de ésta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo casos de absoluta necesidad, cuando exista compatibilidad entre sus estudios y el trabajo que vayan a desarrollar y siempre que la autoridad laboral que corresponda la autorice, según lo dispuesto en el artículo 22 de la ya citada Ley.

Podemos decir, que la capacidad de ejercicio, en materia laboral, empieza desde que el individuo tiene 14 años de edad solo de manera relativa hasta cumplidos los 16, de esta edad en adelante adquiere su capacidad de ejercicio en forma absoluta, con las limitaciones establecidas de la Ley de la materia. Consideramos pertinente lo establecido en la Ley por el legislador por que efectivamente un menor de edad necesitará llenar más requisitos para trabajar, con el objeto de cuidar su buen desarrollo físico y moral al igual que sus estudios.

En cuando a la capacidad física de los menores, al legislador le preocupa mucho más al menor desde el punto de vista físico que el

36 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho Individual. Derecho Colectivo". T.II. Novena Edición. Porrúa. México. 1992. p.403.

37 INSITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Derechos de la Niñez. Ob.Cit. p.38.

jurídico. Por ello, al reglamentar su trabajo atiende principalmente a ese segundo aspecto de la cuestión. En primer termino ordena una vigilancia y protección especial a cargo de la inspección del trabajo; en segundo lugar, exige como requisito previo a la admisión en el trabajo que los menores de 16 años obtengan un certificado médico el cual acredite su aptitud para el trabajo y de manera periódica cuando lo ordena la inspección del trabajo, se someten a nuevos exámenes médicos. Por último, atendiendo a la formación moral de los menores integra un *catalogo de prohibiciones*.

Con todo lo ya visto, diremos que la capacidad para el trabajo :

- a). *Es la aptitud del individuo para realizar actos jurídicos laborales por sí mismo, en forma relativa ó absoluta según el caso; y*
- b). *Es la aptitud de un individuo para desarrollar actividades físicas, mentales o de ambos géneros de carácter laboral.*

XI. TRABAJADORES MAYORES DE DIECISÉIS Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

En razón de la edad, en el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, se estipulan reglamentaciones especiales con un trato desigual para las relaciones del trabajo de los menores de edad, para brindarles una protección más acentuada en su beneficio.

Respecto a las condiciones de trabajo de los mayores de 16 años y menores de 18 solo podemos enunciar 3 especialmente para ellos, las cuales son :

1). La prohibición de usar su servicio en trabajos nocturnos industriales;

2). La prohibición de trabajar en los buques a los menores de 15 años; y el de los menores de 18 en calidad de pañoleros o fogoneros; y

3). La prohibición de usar a los menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, *en general, de trabajadores especializados.*

En cuanto a los mayores de 16 años, estos tienen la capacidad plena para celebrar por sí mismos contratos de trabajo, así como también gozan de capacidad procesal para intentar ante las autoridades de trabajo las acciones que nazcan de la relación ó del contrato de trabajo.

XII. TRABAJADORES MAYORES DE CATORCE Y MENORES DE DIECISÉIS AÑOS

Haremos una enunciación breve de las condiciones de trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, las cuales serian las siguientes :

1) El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.

2) Deberán obtener un certificado medico que acredite su aptitud para el trabajo.

3) Tiene la obligación de someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo.

4) Queda prohibida la utilización de los menores en:

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

5) La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de 3 horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposo una hora por lo menos.

6) Queda prohibida la utilización del trabajo de éstos menores en horas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio. En caso de violación de ésta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada, y el salario de los días domingo y de descanso obligatorio más un salario doble por el servicio prestado.

7) Disfrutarán un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales por lo menos.

8) Tienen derecho de que se les distribuya el trabajo a fin de disponer del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

9) Tienen derecho a que se les proporcione capacitación y adiestramiento en los términos de la ley.

Por último, mencionaremos que los mayores de 14 y menores de 16 años pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización a que se refiere la Ley, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES

I. HISTORIA MUNDIAL

El trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas de históricas de nuestro desarrollo. Es precisamente en el siglo XIX, cuando se iniciaron en; Inglaterra, Francia, y Prusia, estudios relacionados con el trabajo prestado en fabricas y minas. En todos ellos se destaco que las condiciones infrahumanas y la escasa edad, traería como consecuencia el desarrollo de fuerzas productivas y la disminución de competencia en el mercado internacional.

En aquel entonces la estrechez económica de tantos hogares de obreros había contribuido poderosamente a lanzarlos a tareas muy superiores a sus conveniencias fisiológicas desde la primera infancia a partir de los 5 o 7 años de edad, la necesidad de aprender un oficio llegaba a colocar a los menores, aun gratuitamente, al servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

Es en Inglaterra y Francia donde principalmente se suscitaron este tipo de hechos históricos que interesan a nuestro tema a tratar, por lo cual se estudiaran brevemente.

A) Inglaterra

La historia de los movimientos es expresiva de la inquietud constante por proteger a los menores trabajadores, no puede olvidarse que una de las explotaciones mas dolorosas desde la *revolución industrial*, tuvo

por víctimas a los niños cuyo trabajo mal pagado era preferido, por ello mismo, de manera especial el maquinismo produjo la demanda de los brazos más débiles, a los que se les pagaba menos; pero ya eran capaces de manejar o vigilar las maquinas. Los estragos fisiológicos que las largas jornadas produjeron, llevando incluso en la despiadada y conservadora Inglaterra, a dictar restrictivas medidas, para asegurar la salud y la moral de los aprendices en las manufacturas de tejidos y otras.

En Inglaterra por su incipiente mecanización, los niños hasta los de 5 años, trabajaban 14 y 16 horas diarias en las manufacturas de algodón por que el manejo de o simple vigilancia de las maquinas no requería el despliegue de energía de un hombre ya formado, ante la demanda de brazos que los fabricantes formulaban. El ministro Pitt dio como respuesta "emplead en el trabajo a los niños" posteriormente frente a ello, Roberto Peel lanzo su consigna de " salvemos a los niños" que sirvió de lema para una campaña de protección legal.³⁸

Fue en Inglaterra donde se desarrollo más rápido el maquinismo y trajo como consecuencia un desempleo masivo de hombres adultos y una preferencia por el trabajo de las mujeres y las menores de edad. A ambos se les pagaba menos y en el caso de los menores se les podía emplear desde los 5 años de edad trabajando jornadas largas y laborando en lo mismo que hacían las adultas todo esto resultaba cómodo para los patrones por que pagaban menos por mayor trabajo debido a la clase de empleados que laboraban para ellos y las máquinas.

Con la división del trabajo los nuevos procedimientos, las maquinas, la mayoría de los oficios tendieron a volverse puramente mecánicos y los

³⁸ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y otros. Tratado de Política laboral y Social. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1982. p.41.

obreros de todas las profesiones pronto fueron relegados a la clase de los hombres no especializados.

Jornadas agotadoras de trabajo prácticamente de sol a sol salarios insuficientes para atender a las más elementales necesidades personales y familiares, condiciones de trabajo precarias y ambientes nocivos e insalubres, explotación cualificada del trabajo de la mujer y de los menores en los que se agravan de modo singular las misérrimas condiciones generales, desarrollos de procedimientos, tales como el régimen del "truck" consistente en el pago de los viejos salarios en especie distinta al dinero o en vales por determinados artículos, cambiados únicamente en los establecimientos propiedad del empresario y en lo que el nivel de precios era superior al habitual en el mercado, reducía al mínimo el poder adquisitivo de los ya míseros salarios, son entre otras las terribles consecuencias del mecanismo y de la exaltación capitalista de la revolución industrial.³⁹

Por otra parte presenciamos en nuestros días la evolución favorable en lo referente a las condiciones de trabajo en comparación de las anteriores, como en el caso de los trabajadores de Inglaterra que a mediados del siglo pasado vivían y trabajaban en condiciones infrahumanas.

A partir de 1764, cuando Hargreaver, en Inglaterra inventa la máquina de hilar agudiza aun más el ya grave desempleo existente en el país, constituyendo un grave problema social que fuerza a las autoridades a estudiar y reglamentar legalmente el trabajo.

³⁹ Cfr. DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. Ob.Cit. p.70.

La emigración de la gente hacia las ciudades determina un aumento en la oferta de brazos y en consecuencia una baja de los jornales. La concurrencia de mujeres y niños en las fabricas, que eran pagados con los salarios más bajos aun, torno mas grave la situación general de los obreros, carentes de organización. Hacia 1790, se iniciaron los gremios obreros, con el propósito de eliminar la mutua competencia que los colocaba a merced de los patronos estos gremios, estos gremios ilegales al principio, fueron reconocidos mas tarde y el estado ya no deja de supervisar las relaciones entre obreros y patronos a fin de evitar los frecuentes y graves conflictos entre ambos.⁴⁰

Otra de las consecuencias de la revolución industrial consistió en la prolongación exagerada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar gas del carbón para iluminación con ello se rompió la tradición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las mujeres, los primeros llegaban trabajar durante 12 o 15 horas diarias a pesar de que en algunos casos eran menores de 7 años de edad. Los niños y las mujeres colocaban por trabajo igual salario inferior al de los hombres y esa es una de las razones que la mano de obra fuera formada por niños y jóvenes preferentemente, además las condiciones en que se prestaba el trabajo eran totalmente contrarias a la salud o a la integridad física de los trabajadores.

Las diversas etapas de la fabricación requerían grados distintivos de habilidad y fuerza; las mujeres y los niños podían realizar el recogido, limpia e hilado pero el peinado y demás operaciones eran propias de hombres.⁴¹

40 Cfr. Enciclopedia Ilustrada Cumbre. T.11. Q-R. Ob.Cit. p.197.

41 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob.Cit. p.p. 40.142.

En 1814, el Estado inglés ordenó la realización de una encuesta para conocer las condiciones en que se desempeñaba el trabajo, con los resultados siguientes: La jornada comprendía de 15 a 16 horas, los salarios resultaban miserables e insuficientes para sostener a una familia; las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir su producto y los mantenían cautivos en la medida que el crédito en su contra se acrecentaba; existía una falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, descritos como enormes galerones, sin ventilación, ni medidas de protección; no se otorgaba asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y finalmente, eran muchos los casos en que la *mano de obra de mujeres y menores de todas las edades* sustituían el trabajo de los varones, por el pago de salarios reducidos. A pesar de esta encuesta poco se hizo para mejorar la situación de los obreros.⁴²

Carlos Marx describe en el volumen I de "El Capital" un ejemplo clásico de trabajo agobiador, duro e inadecuado en la moderna manufactura inglesa de mediados del siglo XIX: "de mayo a septiembre, el trabajo en los tejares dura desde 5 de la mañana hasta las 8 de la noche y si el secado se hace al aire libre, desde las 4 de la mañana hasta las 9 de la noche. Aquí se considera como " corta " o " moderada ", una jornada de trabajo que dure desde las 5 de la mañana a las 7 de la noche. En estos trabajos se encontraban niños de ambos sexos desde 4 años en adelante, estos niños trabajaban el mismo número de horas que los adultos."⁴³

Estamos de acuerdo con la descripción de Marx, en razón que si un hombre ya formado, labore una jornada así de larga y en tales condiciones

42 Cfr. BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México. 1985. p.p. 60,474.
43 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. Ob.Cit. p.71.

es de por sí indigna; como lo será tratándose de un menor; un trabajo de esta índole daña moralmente a un niño debido a un ambiente de trabajo no apto para ellos.

El mismo Carlos Marx⁴⁴ describe que el Magistrado Mr. Broughton declaró el 14 de enero de 1860, que en la parte de la población ocupada en la fabricación de encajes, imperaba un grado de sufrimiento y privaciones desconocido en el mundo civilizado. Niños de 9 a 10 años eran arrancados de sus sucios lechos a las 2, 3, ó 4 de la mañana, obligados a trabajar para obtener una escueta subsistencia con jornadas de trabajo hasta por más de 15 horas por día.

La manufactura de fósforos data de 1833 cuando se descubrió la posibilidad de adherir el fósforo al vástago. Desde 1845 se desarrollo rápidamente en Inglaterra, con ella tomo incremento la necrosis, enfermedad peculiar de los obreros de los fósforos, que en 1845 descubrió un medico vienes, la mitad de los obreros eran menores de 13 años y jovencitas de 18 años. La manufactura goza de pésima reputación a causa de lo desagradable e insano de la misma, que solo se dedicaba a ella la parte más miserable de la clase obrera; viudas muertas de hambre, niños desarrapados, abandonados y sin educación.

El informe de fabricas de fecha 31 de octubre de 1848 relata: La atmósfera de las hiladoras en que trabajaban los niños de estos virtuosos padres, esta cargada de partículas de *materia prima hasta el punto de que es sumamente desagradable pasar en ellas ni siquiera diez minutos, pues no es sin la penosísima impresión de que los ojos, los oídos, la nariz y la boca se llenan de nubes de polvo de lino, de las cuales no hay manera de*

⁴⁴ Cfr. VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Ob.Cit. p.17.

librarse. El trabajo mismo exige a causa de la rapidez febril de la maquinaria un gasto incesante de destreza y movimiento, bajo el influjo de una incansable atención.

Por consecuencia el Dr. Arledg, médico del Hospital de Nort Fordshire manifestó “ como clase, *representan los alfareros, tanto hombres como mujeres, una población degenerada, física y moralmente. Son raquíticos de cuerpo, mal proporcionados, y generalmente estrechos de pecho, envejecen prematuramente y su vida es corta. Flemáticos y anémicos, la debilidad de su constitución se manifiesta en ataques, trastornos renales y del hígado, así como reuma* “.

En estas épocas no era frecuente, lamentablemente, hacer inspecciones para luego rendir informes sobre la situación laboral de la clase trabajadora.

En Inglaterra se promulga la “*Healt and Morals of Apprentices Act*” (ley sobre la salud y la moral de los aprendices) en el año de 1802, para la *preservación de la salud y de la moralidad de los aprendices de las fabricas de algodón y lana, prohibía que los niños trabajaran jornadas mayores de 12 horas en las hiladoras textiles y que laboran de noche, fijaban niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores; en 1824, los trabajadores adquieren el derecho a la libertad de asociaciones y el registro de uniones; en 1833 se promulga la “Althrop Act” creadora de la inspección de trabajo con el movimiento cartista en el año de 1838, se consolida definitivamente la legislación laboral en Inglaterra; en 1867 se promulgo la “Master and Sevant Act.” En 1875 la “Employers and*

Workmen Act". Y en 1878 la "Factory and Workshop Act". Que refunde mas de 20 disposiciones laborales.⁴⁵

Podemos decir que las primeras leyes obreras prohibían el trabajo de los niños en las fabricas y disminuían el número de horas de trabajo. Mas adelante se legislo sobre derechos, seguros en caso de accidente o desocupación, salarios mínimos, pensiones familiares, vacaciones pagadas, asistencia social entre otras. Realmente hubo un gran avance en la legislación obrera de Inglaterra.

B) Francia

En las corporaciones se distinguían en un principio solo dos categorías de miembros: los maestros y los aprendices o muchachos, pudiendo estos últimos llegar a ser maestros. Fue posteriormente cuando en ciertas profesiones se exigió al muchacho o aprendiz que permaneciera cierto tiempo como oficial antes de llegar a ser maestro, implantándose un nuevo escalón jerárquico dentro del ordenamiento de la corporación que poco a poco se fue prolongando a las demás profesiones hasta hacerse general. Tales oficiales se implantaron en Francia a partir del siglo XIX y se conocieron con el nombre de compañeros, adquiriendo supremacía sobre el aprendiz.

Con el transcurso del tiempo se generaliza para los oficiales la negativa del derecho de asociación y hasta de simple reunión con el fin de no ponerse de acuerdo para desobedecer las reglas de la corporación y desconocer la autoridad del maestro. A pesar de tal prohibición los oficiales, al ver que en la corporación no encontraban protección y ayuda

⁴⁵ Cf. DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. Ob.Cit. p.74.

se reunieron formando verdaderas asociaciones de mutua defensa de los intereses de los trabajadores, ya que llegaron a reservarse el derecho de colocación de sus miembros y el derecho de discutir las condiciones de trabajo y del salario, oponiéndose a que se adoptaran nuevos sistemas de trabajo, así como la admisión de mujeres y niños en él y reclamando se limitara el número de aprendices.⁴⁶

Transcurrido el tiempo surge la Asociación Internacional de los Trabajadores (primera internacional) cuya celebración fue en ginebra del 3 al 8 de sep. De 1866 y la cual reconoce como deber de su base de conducta hacia todos los hombres; la verdad, la justicia, la moral, sin distinción de color o nacionalidad.

En 1871, sube Thiers a la presidencia de la República. Una de sus primeras medidas es dictar una Ley el 14 de marzo de 1872, que prohíbe en Francia el funcionamiento de la asociación internacional de trabajadores, la que decayó después de 1871, para desaparecer finalmente, con motivo del congreso de Filadelfia en 1876.

En 1874, pese a la política antiobrera, el gobierno aprueba una disposición que prohíbe el trabajo de los menores de 10 años y les fija una jornada máxima de 6 horas diarias, en 1892, se eleva el mínimo de edad a los 12 años y se establece una jornada máxima de 10 horas hasta los 16 años.

Para Fourier ningún trabajador debería de tener solo una ocupación e inclusive propuso el cambio dentro de cada día de trabajo, de una ocupación a otra, para evitar la monotonía. El trabajo había de elegir

⁴⁶ Cfr. DELGADO MOYA, Ruben. Ob.Cit. p.p. 21,22.

voluntariamente, y por tanto como nadie quería ocuparse de los trabajos desagradables, tendrían que hacerlo los niños, por que a estos les gusta ponerse sucios y tienen una inclinación natural a formar grupos.⁴⁷

Resulta lógico, que los programas de los grupos que desde el siglo XIX lucharon a favor de los trabajadores, estuviera, siempre el deseo impedir el trabajo de los menores de determinada edad. Así la declaración de principio de la segunda asociación internacional propuso la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años de edad y la reducción de la jornada de 6 horas, para los menores de 18 años.

Fue así entonces en París, del 14 al 21 de julio de 1889 en la Sala de Petrelle, tiene lugar el Primer Congreso de la Nueva Internacional.

Los puntos del proyecto eran:

La Legislación Internacional del Trabajo, Reglamentación Legal de la jornada de trabajo; trabajo nocturno y diurno, días de descanso para los adultos, para las mujeres y los niños.

Vigilancia en los talleres de la grande y de la pequeña industria, así como de la industria domestica.

El Congreso llego a establecer, la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años de 14 a 18 años, reducción de la jornada a 6 horas para ambos sexos; su presión del trabajo nocturno para las mujeres y los obreros de menos de 18 años; vigilancia en todos los talleres y establecimientos industriales comprendiendo la industria doméstica, por

⁴⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Ob.Cit. p.p. 145,184.

inspectores retribuidos por el estado y elegidos al menos la mitad por los obreros.⁴⁸

Las disposiciones establecidas por aquel Congreso son parecidas a las contenidas en nuestra Legislación Laboral.

En Francia tuvo gran significación el decreto del directorio de 1796 que regulo el trabajo en las papelerías. La primera ley social es la de 22 de marzo de 1841 (ley de protección a la infancia) que versaba sobre el trabajo de los niños empleados en la manufactura; en 1848 se intento un programa social coherente bajo la influencia del socialismo utópico (proclamación del derecho del trabajo, afirmación de la libertad de asociación y limitación de la jornada de trabajo entre otras), de efímera duración; en 1874 se regula el trabajo de mujeres y niños; instituyéndose un cuerpo de inspección laboral; a partir de 1844, se inicia la creación de un derecho del trabajo moderno con la imponente ley del 21 de marzo, que reconoció la libertad de asociación profesional.

Francia y Alemania prohíben de 1839 a 1856 el trabajo de menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en la industria de la lana, así como el trabajo nocturno de los jóvenes, se ordena que los patrones concedieran a los niños el tiempo necesario para recibir la instrucción elemental y por primera vez se estableció el día de descanso obligatorio del domingo.

La Revolución Francesa de 1848, preconizó desde su origen, el establecimiento de una legislación laboral que reconociera los derechos de los trabajadores hasta entonces desconocidos y negados.⁴⁹

48 Cfr. *Ibidem.* p.p. 174-175.

49 Cfr. DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *Ob.Cit.* p.74.

Por último cabe señalar que fue en Europa donde se desarrolló principalmente el Derecho del Trabajo debido a la gran explotación inhumana de los trabajadores, al desequilibrio entre los factores de la producción y por otra parte gracias a la ideología liberal de los filósofos y enciclopedistas que surgieron en Francia a partir del siglo XVIII.

II. HISTORIA DE MÉXICO

El trabajo de los menores en México, al igual que sucedió en otros países, fue objeto de una gran explotación en condiciones infrahumanas.

En México, la existencia del menor trabajador se ha dado en la mayoría de las etapas históricas.

Es la época precolonial donde no se tiene gran información acerca de alguna legislación de tipo laboral que regula las relaciones de trabajo.

En los albores del siglo XIX comprendieron los hombres de buena voluntad que era indispensable prohibir el trabajo de los niños, forma inhumana de obtener beneficios, por que se corría el riesgo de impedir su buen desarrollo moral y físico, provocar la degeneración de la población y por que no permitía su concurrencia a las escuelas.

A) Época Colonial

De la época precolonial poco hay que decir en turno a la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores.

En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres. En todos los mercados lugares públicos de la gran Tenochtitlan, todos los días varias personas trabajadores y maestros de todos los oficios acudían en espera de ser alquilados por sus jornadas.

Esos artesanos y obreros libres generaron numerosas relaciones con quienes los contrataban, sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativos a la prestación de servicio que se daban en aquella etapa de vida indígena o precolonial.⁵⁰

En cuanto al menor trabajador, en la época precolonial, se pudo haber dado esta figura pero solamente en labores domesticas y en labores equivalentes a la industria familiar.

De los ordenamientos jurídicos vigentes de la época colonial sobresalían las leyes de indias que se dieron por iniciativas de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomendados.

Entre las disposiciones contenidas en esta recopilación destacaba por su importancia las referentes a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección al salario haciendo su pago en efectivo, oportuno, integro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad minima de 14 años para prestar servicios, la protección en relación con labores insalubres y habitaciones

50 Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho de Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. México. 1991. p.24.

higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con el goce de salario para el caso de enfermedades.

No existían en los 4 tomos de que se componía la recopilación, disposición a tendencias a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, si no más bien eran medidas de misericordia actos impíos determinados por el remordimiento de las conciencias.

A fines del siglo XVI surge el "Repartimiento" como un sistema de trabajo, el cual consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo.

El servicio era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el adecuado desarrollo de la vida de los pueblos.

El sistema de repartimiento se prestó a un sin número de abusos e injusticias, ante las cuales en 1601, una cédula real prohibió el repartimiento, en 1609 se restableció con ciertas reformas. En 1631 fue abolido definitivamente.⁵¹

Las Leyes de Indias fueron las más importantes de esta etapa histórica de México.

Al indígena se le consideraba inferior, los españoles no respetaban sus derechos y trataban al indio como un esclavo y no como un trabajador con protección legal.

⁵¹ Ibidem. p.p. 25,26.

Por otra parte, fue del todo incorrecto que en las leyes de indias no existieran disposiciones con tendencia a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, lo cual condujo a la violación de los derechos de los indígenas, a seguir en calidad de esclavos y amos, en lugar de patrón-trabajador, también a que no hubiera un equilibrio en las relaciones de trabajo y en los factores de la producción y ala ausencia de la justicia social.

Las Leyes de indias daban a entender que a falta de cumplimiento de sus disposiciones, la sanción era el "remordimiento" de conciencia del amo. Esto es absurdo puesto que se habla de normas jurídicas y no religiosas.

Desde 1682 por una Real Cédula dictada por Carlos II se prohibía a los menores de 18 años trabajasen en los obrajes de ingenios, salvo en calidad de aprendices, prohibiéndose también que los indios menores de edad para tributar, se dedicaran a la carga de mercancías *en el campo*.

En las Leyes de Indias tomaron en cuenta a los menores trabajadores, estableciéndose expresamente la prohibición del trabajo a los menores de 18 años, es decir a los indios que no habían llegado a la edad de tributar, aunque se les admitía en el pastoreo de animales, siempre y cuando tuvieran autorización de los padres.⁵²

Desde entonces se tenía establecido en términos legales, una edad limite para trabajar, la cual era de 18 años. Había mas rigorismo para la contratación de servicios de los jóvenes, pero tomando en cuenta el tipo de trabajar desempeñados por la gente indígena, precisamente de los más

⁵² Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob.Cit. p.186.

pesados, estimamos que aquí si hubo una verdadera protección del menor de edad en cuanto al trabajo como excepción el menor podía trabajar en el pastoreo de animales con la venia de sus padres, debido a que no es un trabajo pesado.

Asimismo destaca también la Real Cédula del 18 de febrero de 1697, la que se refiere tanto a preceptos de carácter general como a los relacionados con la libertad de trabajo de los menores, establecidos un reglamento perfectamente estructurado, con respecto a la jornada de trabajo, descanso dominical, vacaciones, salario, carácter de las remuneraciones o incluso normas de prevención social las cuales indujeron a la creación de los principios esenciales contenidos en la moderna legislación laboral.⁵³

Podemos afirmar que en la época colonial existió una legislación laboral brillante, pero escasa de coecibilidad para su aplicación.

Por otra parte, ya desde entonces se legislo en materia de Seguridad Social.

A pesar de las magnificas disposiciones contenidas en las leyes de indias se sufría una terrible injusticia social.

B) México Independiente

Ya en la etapa independiente, hacia 1823 había jornadas de trabajo de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. En 1854, los obreros

⁵³ ídem.

percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada disminuyera en mas de una hora, esto significo el aumento de los salarios en una cantidad de 6 centavos en 31 años.

El 15 de mayo de 1856, se estableció un Estatuto Orgánico Provisional en la República Mexicana, decretándose la temporalidad de la obligación de prestar servicios temporales. En su artículo 33 señalaba que los menores de 14 años no podían obligarse en relación laboral contractual sin intervención de padres, tutores o sin la autorización de la Autoridad Política.

El 10 de abril de 1856 el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo suscribió el Estado provisional del Imperio Mexicano. Dentro del capitulo XV estipulo para que un menor pudiera prestar servicios, debía tener la autorización de sus padres o tutores y a falta de estos de la Autoridad Política.

Posteriormente Maximiliano decretó el 1º de noviembre de 1856, se establecieran medidas generales de protección a los menores a quienes se les autorizaba trabajar en labores o a destajo, adecuadas a sus fuerzas, teniendo medio día, como limite de tiempo.⁵⁴

Fue al principio de la etapa independiente de México que casi no se legislo en la referente al trabajo, que dando las relaciones obrero-patronales desprotegidas durante 3 décadas, en razón de que México vivió periodos conflictivos tanto internos como externos, por lo cual consideramos que el gobierno se ocupaba mas de estos asuntos, fue con el

54 Cfr. DÁVALOS, José. Ob.Cit. p.p. 32,34,37,40.

transcurso del tiempo, sobre todo en épocas de paz donde se logro legisla favorablemente en cuanto al trabajo de los menores.

El 24 de julio de 1873, el gobierno de lerdo de tejada expidió una ley que prohibía a los menores de 10 años de ambos sexos pudieran trabajar en minas, talleres, fundiciones y fabricas.

Posteriormente, el 13 de marzo de 1900, expide Porfirio Díaz, una ley que fue reglamentada el 13 de noviembre del mismo año en la cual se establecen en la forma más amplia medidas de protección a los menores trabajadores.

Ya en la etapa revolucionaria el 4 de enero de 1907 al resolver un problema laboral de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, Porfirio Díaz, dicta un laudo presidencial en donde se señala que no se admitían para trabajar en las fabricas a menores de 7 años y solo a los mayores de esa edad, en el caso de obtener el consentimiento de sus padres y en todo caso, se les daba trabajo una parte del día para la concurrencia a la escuela para terminar su instrucción primaria.⁵⁵

En la última primera parte del siglo XIX México crea algunas disposiciones, a pesar de que algunas eran favorables para los trabajadores, eran pésimas; no se respetaban realmente los derechos de la clase trabajadora, vivían en condiciones miserables, descuentos en los salarios por concepto de multas, compensaciones u otros, la creación de tiendas de raya en algunos lugares se pagaba en especie. Pero sobre todo las dudas del padre pasaban al hijo, el cual en muchas ocasiones eran menores trabajadores.

55 Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob.Cit. p.p. 186,187.

Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios, suscriben el programa del Partido Liberal Mexicano, el 1° de julio de 1906 en la ciudad de San Luis Missouri. Este programa integrado por 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo, garantizaba a los trabajadores, jornada y salarios mínimos (8 horas y un peso), reglamentación del *servicio domestico y del trabajo a domicilio*; adopción de medidas del trabajo a destajo; prohibición de empleo a menores de 14 años; obligación a patrones o propietarios rurales para dar alojamiento los trabajadores del campo; obligación de efectuar el pago de salarios en efectivo, con puntualidad, sin descuentos; obligación de emplear mexicanos y menos extranjeros; salarios igual para trabajo; descanso semanal obligatorio.

En México, ya desde principios de siglo existían las Leyes de trabajo estatales y la que más destacaba en protección al menor de edad era la de Jalisco. Mediante los decretos de 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, se reglamento la jornada de 9 horas, la protección al salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional entre otras. Pero sobretodo esta Ley de Manuel Aguirre Berlanga, protege a los menores de edad, en su artículo 2° se prohibía el trabajo a los menores de 9 años. Los mayores de 9 pero menores de 12 años solo podían ser ocupados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela. En la propia Ley se establecía para los trabajadores de 12 años y menores de 16, como salario mínimo, 40 centavos.

A principio del siglo surgieron las Leyes Laborales locales de las cuales pensamos que fueron un gran avance en esos tiempos, porque así se reglamentaban mejor las relaciones de trabajo de acuerdo a su forma de

vida en cada entidad de la República. En el siglo pasado las relaciones de trabajo eran consideradas como los contratos civiles, y por consiguiente, la prestación del servicio era considerada como artículo de comercio, no era de carácter social y ahí se imperaba la voluntad de las partes sin haber una ley por encima de estas voluntades que protegiera la prestación de servicios.⁵⁶

Venustiano Carranza, en su Programa de Trabajo, que elaboró en Veracruz, ordenó la redacción de un proyecto de ley de trabajo, que pudiera aplicarse en el D.F., cuya influencia fuera decisiva en todo el territorio Nacional.

Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados a partir de 1904, se instala el Congreso Constituyente que expide la Ley fundamental en vigor.

En la sesión del 12 de diciembre de 1916, se dio lectura, por primera vez, al dictamen del artículo 5. Se propuso, entre otras cosas, la limitación de las horas de trabajo y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo. Igualmente la prohibición a los niños y mujeres para el desempeño de trabajo nocturno en las fabricas.

Finalmente el Constituyente de 1919-1917 tuvo presente la necesidad de establecer una limitación y al dictar las fracciones II y III del artículo 123 prohibido las laborales insalubres o peligrosas para los menores de 16 años el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche. Fijó una jornada máxima de 6

⁵⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob.Cit. p.p. 80,81.

horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 años, con lo que implícitamente fijó la edad mínima laboral en 12 años.⁵⁷

C) Época Contemporánea

Es hasta 1962, que se establecen reformas Constitucionales y se incorporan a nuestro Derecho Positivo disposiciones de protección al menor laborante y a la mujer. Se modifican diversas fracciones del artículo 123 apartado "A" Constitucional, señalando los 14 años como edad laboral en vez de los 12 años, que era la edad establecida para poder trabajar y se prohibieron las labores insalubres y peligrosas a los menores de 16 años, así como el trabajo después de las 10 de la noche.

En 1970 la Ley Federal del Trabajo vigente le dedica a los menores trabajadores el Título Quinto Bis, constituido por 8 artículos que resultan respectivas de los consignados en la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931.⁵⁸

Estimamos poco el avance o desarrollo de esta institución durante nuestra época contemporánea, porque realmente fueron las reformas constitucionales las que modificaron su situación laboral establecidas desde 1917. Hasta la fecha no habido importantes reformas con relación al menor trabajador.

III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Esta ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio el 18 de

⁵⁷ Cfr. *Ibidem.* p.p. 82,84.

⁵⁸ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. *Ob.Cit.* p.187.

agosto de 1931. Se publicó en el Diario Oficial el día 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación.

Esta ley, en su época de creación, era considerada como una obra maestra, su objetivo era federalizar la materia laboral en México, hoy en día podemos observarla y probablemente se nos haga incompleto o le podamos encontrar cualquier otro tipo de efecto, pero considerando que por tratarse de la primera Ley Federal de Trabajo en México y tomando en cuenta el año de su elaboración podemos decir que se trata de una ley la cual vino a desarrollar bastante el Derecho del Trabajo en nuestro país.

Lógico es, que dicha ley a pesar de sus buenas intenciones no logra el alcance de la justicia social anhelada, ni tampoco consiguió realmente la reivindicación de derechos de la clase trabajadora. Originalmente, en la citada ley de 1931, los 3 artículos referentes a los menores estaban redactados de la siguiente manera:

Artículo 106.- "Queda prohibido, respecto a los menores de 16 años:

I.- El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y en las casas de asignación;

II.- Ejecutar labores peligrosas e insalubres".

Artículo 108.- "Son labores peligrosas:

I.- El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquina o mecanismo en movimiento;

II.- Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

III.- Los trabajos subterráneos y submarinos;

IV.- La fabricación de explosivos, fulminantes sustancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes;

V.- Los demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.”

Artículo 109.- “ Son labores insalubres :

I.- Los que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen;

II.- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;

III.- Cualquier operación cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

IV.- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua;

V.- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.”

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.⁵⁹

Con referencia a los tres artículos en su redacción original, con relación al trabajo de los menores, contenían prohibiciones para estos desempeñar ciertas labores, y sobre todo una amplia protección de los mismos con relación a las actividades que, no debían llevar a cabo. Aun así creemos insuficiente todo lo legislado acerca de los menores trabajadores. Falto establecer derechos y obligaciones especificar de ellos y por consiguiente se les aplicaba analógicamente los derechos y obligaciones de los trabajadores adultos. Esta Ley no establece diferencias en este sentido entre unos y otros para proteger mas y debidamente a los menores que prestaban sus servicios.

IV. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Esta Ley fue promulgada por el Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz. Se publicó en el Diario Oficial de 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

La actual Ley supera a la anterior al establecer prestaciones superiores a la antigua y por otro lado conserva el ideario de la misma en lo referente a los derechos sociales cuyo objeto principal es el proteger la prestación del servicio a favor de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo de 1931 no logra la verdadera reivindicación de los derechos del trabajador, así como tampoco la actual ley los reivindica ya que realmente sigue sin conseguirse el equilibrio y la armonía de intereses entre patrones y trabajadores y en cierta forma continua la lucha de clases.

⁵⁹ Cfr. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México. 1981. p.357.

Todas las antiguas disposiciones contenidas en la Ley del Trabajo de 1931, no obstante sus 39 años de haber sido promulgada, fueron recogidas y reproducidas en su totalidad y casi en forma exacta, por la actual ley federal del trabajo de 1970, solo con la adición de la obligación de impartir capacitación y adiestramiento al menor trabajador; la prohibición de elaborar trabajos nocturnos industriales las menores de 18 años, y la obligación de pagarle los domingos o días de descanso obligatorio de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la citada Ley.⁶⁰

A pesar de que las disposiciones de la abrogada Ley Federal del Trabajo de 1931 fueron en su mayoría reproducidas en la actual Ley, consideramos que si hubo cierto avance porque ahora si se implantan derechos y obligaciones especiales para los menores trabajadores, se ampliaron las prohibiciones de los trabajos en los cuales no deben prestar sus servicios los menores, e inclusive se establecieron ciertas obligaciones igualmente especiales, para el patrón con relación aquellos.

Como es de observarse, la actual Ley Federal del Trabajo es más completa y detallada a la anterior, tanto en su parte sustantiva como en la adjetiva.

Es de admitirse que nuestro ordenamiento federal laboral necesita algunas reformas y hasta posiblemente ciertas derogaciones en cuanto a legislar la actividad laboral del trabajador menor de 14 años, pero de ninguna manera es necesario llegar al punto de abrogarla.

60 Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob.Cit. p.187.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO

El trabajo de los menores de edad ha sido regulado en nuestro país desde la época colonial, pero su autentico desarrollo protector apareció a principios de este siglo donde se establecieron ya condiciones de trabajo más humanitarias a favor de estas aunque en realidad se trata de una escasa regulación del trabajo de dichas menores.

En el transcurso del presente capítulo será objeto de análisis las normas protectoras de los menores trabajadores conforme a nuestra Ley Federal de Trabajo vigente, es conveniente analizar los preceptos legales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los establecidos también en su Ley reglamentaria con respecto a los mismos para poder saber y comprender la situación jurídica de los mencionados menores trabajadores para que, a su vez, sea este consciente de lo benéfico o perjudicial de las normas establecidas en la actual legislación laboral con respecto a estos trabajadores.

I. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El artículo 123 constitucional es la base de todo el derecho del trabajo mexicano y una de las principales garantías sociales en nuestro país y en nuestra historia.

Alfonso López Aparicio señala "Él artículo 123 es un catálogo de derechos mínimos de la clase obrera, susceptibles de ser ampliados por la legislación ordinaria y a través de la contratación individual o colectiva. El propósito del constituyente fue señalar las bases para una reglamentación posterior, dentro de la idea de una armonía entre los factores de la producción y el equilibrio entre el capital y el trabajo".⁶¹

Tales disposiciones, por su naturaleza, bien podrían colocarse en las leyes ordinarias, pero era preferible que el constituyente las incluyera en el texto constitucional como una garantía tendiente a excitar que fuese fácilmente afectada por las leyes locales.

En el artículo 123 constitucional están contenidas las bases mínimas, a favor de los trabajadores las cuales deberán regir toda relación laboral.

Entre esas bases finas mínimas se encuentran :

La fijación de la jornada máxima de 8 horas; la prohibición de las labores insalubres y peligrosas y el trabajo nocturno industrial para los menores de edad, el establecimiento de la edad de contratación laboral de menores y la prohibición de usar el servicio de los mismos en horas extraordinarias del trabajo y el establecimiento de un día de descanso por cada seis de trabajo físico que requieran esfuerzos considerables a las mujeres embarazadas durante tres meses anteriores al parto, los salarios mínimos, la participación en las utilidades de la empresa, el derecho de huelga y el seguro social entre muchos más.

61 SOTO PEREZ, Ricardo. Noiones de Derecho Positivo Mexicano. Novena edición. Esfinge. México. 1978. p.134.

A continuación haremos un análisis histórico de las reformas a las fracciones II, III y XI apartado A del artículo 123 Constitucional.

A) Artículo 123 constitucional apartado "A" fracciones II, III, y XI.

Exposición de Motivos

El texto original del artículo 123 constitucional, aprobado en 1917, quedó redactado de la siguiente manera:

Artículo 123, El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contrariar a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato del trabajo.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para las jóvenes menores de 16 años, que da también prohibido unos y otros al trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán, como jornada máxima la de 6 horas. El trabajo de los niños menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo *excedente*, el cien por cien mas de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo

extraordinario, podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres horas consecutivas, los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.⁶²

Como podrá observarse anteriormente en nuestro artículo 123 constitucional no estaba dividido en apartado "A" y en apartado "B", lo cual sucedió posteriormente con la serie de reformas que han ido transformando a dicho artículo en el transcurso de este siglo.

Es en el año de 1862 y a iniciativa del señor Presidente de la República Adolfo López Mateos, cuando se reforman las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, con el deseo de proteger adecuadamente a los menores y a las mujeres.

Se modificó la edad mínima para ser considerado como sujeto del Derecho del Trabajo de los 12 años a que antes se refería a la fracción III a los 14 años con el propósito de garantizar a los menores el estudio cuando menos de la educación primaria.

Dichas reformas no se ajustaban a la realidad, pues en muchas ocasiones en lugar de beneficiar a dichos sujetos, se les perjudicaba, porque serían desplazados de sus empleos.

Por lo que los menores de catorce años obligados a laborar por razones de índole económica, lo seguirían haciendo aun en el caso de que la Constitución lo impidiera. En consecuencia, la reforma dejó sin protección a dichos menores quienes en lo sucesivo no podrían acogerse a

62 Cfr. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.Cit. p.50.

los beneficios de nuestra ley laboral a pesar de que en la practica lo realizaban.

Hubiera sido mejor dejar intacta la disposición constitucional relativa a la edad mínima para ingresar al trabajo ya que así estarían protegidos los menores de 12 a 14 años de edad en el ambiente juridico-laboral, pues de otra forma seguirían trabajando con mucho mayor riesgo para ellos.

A continuación haremos un breve comentario de la reforma de las fracciones II, III, xi apartado "A" del artículo 123 constitucional agregando los acontecimientos históricos y las razones socioeconómicas que las gestaron.

En un ambiente propicio para incorporar al derecho mexicano las tendencias internacionales de proteger a los trabajadores, se reafirmo como parte de un paquete legislativo que incluyo 7 fracciones, la fracción II del apartado "A", con el fin de generalizar a todo tipo de servicios la prohibición del trabajo de los menores de 16 años después de las 10 de la noche, prohibición que antes de la reforma se limitaba al trabajo en establecimientos comerciales.

Complementaria de la anterior esta la reforma a la fracción III del apartado "A", que consistió en aumentar la edad mínima para ingresar a trabajar de 12 a 14 años. Esta solución, si bien tuvo el afán de proteger la salud, moralidad e instrucción de los menores trabajadores, se olvido de que muchos de esos menores a quienes ahora se les prohibía el trabajo eran importantes y contribuyentes del presupuesto familiar.

Posteriormente, es reformada la fracción XI del apartado "A" para dejar de ser una prohibición para las mujeres la prestación de servicios en jornadas extraordinarias (diario oficial del 31 de diciembre de 1974).⁶³

En lo relativo en la fracción III fue reformada con la esperanza de proteger a los menores trabajadores en el aspecto educativo, de salud y moral, pero realmente produjo a miles de los mismos despojándolos de toda protección legal, pues como ya se sabe siguieron trabajando muchos niños a sabiendas de la prohibición establecida en dicha fracción III.

En el caso de las mujeres (fracción XI) ahora no solo tienen los mismos derechos sino también las mismas obligaciones que los hombres - consecuencia lógica claro esta. En lo referente a los menores quedaron protegidos por la ley laboral en cuanto a las relaciones de trabajo de 14 años en adelante.

Actualmente el texto del artículo 123 constitucional en lo relativo a las tres fracciones en comento, está redactado en la siguiente forma :

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

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

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

⁶³ Cfr. DAVALOS, Jose. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ob.Cit. p.53.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas quedan prohibidas : Las labores insalubres y 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 los menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IX.- Cuando por las circunstancias extraordinarias deban a aumentar las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos....”

A comparación del texto original del mismo artículo 123 constitucional actualmente solo el Congreso de la Unión puede expedir leyes sobre el trabajo y ya no las Legislaturas de los estados en las fracciones II y IX las mujeres quedaron eximidas de las prohibiciones en cuanto a labores insalubres y peligrosas, prohibición del trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, y también de la prohibición de trabajar horas extraordinarias: en la fracción III estaba permitido el trabajo de los niños de doce años en adelante, ahora sólo de catorce años y mayores de esta edad. En la fracción XII se establece la prohibición para los menores de dieciséis años de laborar en cualquier tipo de trabajo después de las diez de la noche a

diferencia de antes solo estableció tal protección cuando fueran establecimientos comerciales.

En la iniciativa de Reforma Constitucional del Presidente Adolfo López Mateos de diciembre de 1961 se propuso se elevara el limite a catorce años a fin de asegurar a los menores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios. La reforma aprobada en noviembre de 1962 expresa en la nueva fracción III de la declaración que queda prohibida la utilización del trabajo en los menores de catorce años. El artículo 22 de la nueva Ley reprodujo la norma constitucional

Las anteriores razones se reconocen en la exposición de motivos de las reformas de 1962 en donde se explica: " estos trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el Estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural".⁶⁴

Podemos decir a grandes rasgos que las razones que determinaron una reglamentación especial de la relación de trabajo de menores fueron las de facilitar su educación su desarrollo físico, su salud y la de preservar su moralidad.

Efectivamente estos menores de edad constituyen la reserva humana Nacional, son los hombres del mañana que desarrollaran su vigor en el trabajo pero con mas preparación y capacidad para desempeñarlo. El Estado no puede evitar realmente que el trabajo estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural, puede facilitar la educación de los menores en general pero no la situación económica de cada uno de estos.

64 MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob.Cit. p.158.

Como mencionamos anteriormente impera mas la necesidad de una supervivencia de carácter económico y no tanto del estudio a pesar de lo beneficioso para dichos menores de tener en su futuro un mejor trabajo.

Podemos llegar a la siguiente conclusión: La Ley prohíbe el trabajo de los menores de 14 años. El legislador consideró que antes de esa edad su desarrollo físico y mental los impide ser sujetos de una relación laboral. El Estado mas bien adquirió la obligación de ver por su educación y no realmente por la subsistencia económica de los menores y de sus familias.

Alberto Briceño Ruiz en su libro de derecho individual del trabajo expone las causas que han motivado la protección al trabajo de los menores:

- a) "Fisiológicamente para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven sin los padecimientos que derivan de trabajos abrumadores o antihigiénicos como los subterráneos y los nocturnos.
- b) De seguridad en virtud en que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir mas accidentes.
- c) De salubridad al apartarlos de las labores en que por el ambiente o por los materiales les puede sentirse su organismo en formación.
- d) De moralidad en que aquellas industrias que siendo ilícitas pueden lesionar la formación del niño como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos todo ello que puede ser incomprendido por la falta de preparación del menor.

e) De cultura para asegurarles una instrucción adecuada libres de otras tareas que distraigan su atención a su tiempo."⁶⁵

Éstas cinco causas nos parecen precisamente las más inadecuadas y completas para contener los aspectos de mas cuidado en un menor de edad Dichas causas son las que más intervienen en el desarrollo y formación del menor como persona adulta algunas mas que otras probablemente.

Como podrá observarse todo esto principalmente es lo que se debe cuidar en un menor trabajador por lo cual requiere de una mayor protección jurídica. Podemos decir que en el caso de los menores trabajadores la legislación laboral no solo protege la prestación del servicio de estos sino también protege el desarrollo físico - mental y moral de los mismos, es decir tutela la dignidad humana de estos menores de estos trabajadores como tales que son.

El artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo contiene las prohibiciones en una enumeración ejemplificada pues no se creyó conveniente una enumeración limitativa por que es posible el surgimiento de sustancias que exijan de alguna Ley, aún distinta de la de trabajo, prohíba alguna actividad por su peligrosidad o por su excesivo esfuerzo físico requerido.

Un primer grupo de prohibiciones se dirige a la defensa de la moral y de las buenas costumbres formula empleada en el artículo 175 fracción I inciso b) y a impedir hasta donde es posible la adquisición de algún vicio como puede ocurrir en los expendios de bebidas embriagantes de consumo

65 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob.Cit. p.475.

“inmediato” y en los “trabajos de ambulantes”. El párrafo de la exposición de motivos de la reforma de 1962 expresaba lo siguiente :

“Es conveniente señalar la importancia de estas prohibiciones: la familia, la sociedad y el estado están interesados en excitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en periodo de formación necesitan de un mejor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social. Los trabajos deambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidas como tales en el artículo 383 del Código Internacional del Trabajo aprobado por la Organización Internacional del Trabajo.”⁶⁶

Tenemos entendido por trabajo ambulante o deambulante es aquel que principalmente se realiza trasladándose la persona de un lugar a otro, cuyo sentido etimológico deriva de la palabra "ambular" cuyo significado es andar de un lugar a otro, por lo cual éste tipo de trabajo se refiere a los mensajeros principalmente y los cuales son ocupados en muchas empresas y oficinas, aquí el trabajo consiste principalmente en repartir principalmente documentos o llevar objetos de un lugar a otro.

Ahora bien, en cuanto a la moral y a las buenas costumbres son difíciles de definir las en virtud de que la moral en el ámbito temporal cambia es decir, una determinada conducta anteriormente era repugnante o no admitida por la sociedad, en cambio hoy en día esa misma conducta es de lo más normal y común en toda la gente.

El grupo segundo comprende según la formula del artículo 175, de la Ley Federal del Trabajo, fracción I, inciso f), los "trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal". Señaladamente las labores peligrosas o insalubres, los trabajos subterráneos o submarinos y por mandato del artículo 123 Constitucional, fracción II, "...el trabajo nocturno industrial y cualquier otro tipo de trabajo después de las diez de la noche...". Estas prohibiciones del artículo 123 se justifican porque, explica la exposición de motivos de 1962 : los menores necesitan de un descanso durante toda la noche.

El artículo 123, fracción III, señala como jornada máxima la de seis horas. La norma se produjo en el artículo 177 de la ley, precepto que además contiene dos reglas básicas para la distribución : deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, en la inteligencia de que entre cada una de ellas deberá concederse un reposo o pausa de una hora por lo menos. Para justificar estas medidas la exposición de motivos de 1962 menciona que "seis horas continuas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores de donde nace la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descenso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos."

En lo referente a la prohibición de la jornada extraordinaria y del trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio, las reformas de 1962, colocaron la legislación dentro de las recomendaciones de la ciencia medica y de los convenios y recomendaciones internacionales: "la primera de las prohibiciones, "expresa la exposición de motivos de entonces tienen como finalidad evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor. La prohibición del trabajo en los

domingos y descansos obligatorios se propone permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, realizar paseos con su familia y a acostumbrarlos a conmemorar las fiestas nacionales y los días determinados a honrar el trabajo."⁶⁷

Este segundo grupo lo consideramos totalmente benéfico para los menores trabajadores ya que contempla la protección del menor en el aspecto físico, se considera enteramente importante, por que el menor trabajador por lo general es de lo que más vive: de su fuerza de trabajo, explicándolo de otra manera el producto de su trabajo lo obtiene através de su fuerza para el mismo, en realidad cuando la persona empieza a trabajar de manera preponderante con la mente es ya en su etapa adulta.

En estos casos, lo más saludable para el menor de edad es lo relativo a la buena alimentación y al buen descanso no solo por el trabajo que desempeña, sino también por su buen desarrollo físico y mental.

Por otro lado, estamos de acuerdo en que tengan como descanso semanal los domingos y sean respetados los días de descanso obligatorio, pues precisamente como expresa la exposición de motivos de 1962 son los días mas indicados para convivir con toda la familia, reunirse con los amigos, poder practicar algún deporte o arte, o cualquier actividad semejante a éstas.

II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta Ley dedica el Título Quinto Bis a los menores trabajadores, abarcando el artículo 163 al 180 de la misma, además establece otras

67 Ibidem. p.451.

disposiciones relativas a estos como son los artículos 5 fracciones I, IV y XII, 22; 23; 29; 191; 267; 362; 372 fracción I; 423 fracción VII; 541 fracción I; 691; 988 y 995. A grandes rasgos el mencionado Título y sus artículos relativos contemplan prohibiciones requisitos de contratación de sus servicios protecciones a favor de ellas, condiciones especiales de trabajo, obligaciones de los patrones con referencia de los mismos deberes de la inspección del trabajo para con estos, y la regente a la sanción en caso de violación de sus derechos.

A) Requisitos de Contratación de Menores

En nuestra Constitución Política y en nuestra Ley Federal del Trabajo al igual que en la mayoría de nuestros países, la edad es un factor importante para determinar la capacidad para contratar, pues en ambos ordenamientos se identifica como criterio de general aplicación al cumplimiento de una edad mínima para poder entrar al campo de las relaciones jurídico-laborales.

Según el Doctor Mario de la Cueva la edad límite no es un problema de capacidad, al respecto nos comenta : "La prohibición impuesta para la utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una cuestión de capacidad, si no que es una medida de protección a la niñez. Tampoco lo es por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de 16 años que no han cumplido la obligación obligatoria."⁶⁸

Estamos acordes con el Doctor Mario de la Cueva en lo referente al establecimiento de la edad mínima como una medida de protección a la

niñez, pero esta medida trae como consecuencia lógica e inmediata, restricciones a la capacidad jurídica del menor.

La capacidad laboral plena, o la capacidad de ejercicios laboral, se adquiere según el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo a los 16 años es decir, a esta edad es cuando el menor puede por si mismo celebrar contratos individuales de trabajo.

Cuando el menor tiene mas de 14 años y menos de 16, su capacidad esta reducida, pues necesita según el artículo 23 de la Ley Laboral, autorización de sus padres o tutores y la falta de ellos, del sindicato a que pertenece, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

También necesita según el artículo 22, de la misma Ley Laboral haber concluido su educación obligatoria salvo aprobación de la autoridad correspondiente para seguir el criterio de compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Respecto a la forma del otorgamiento de la autorización mencionada en el artículo 23 y de la aprobación indicada en el artículo 22; ambos de la ya citada Ley Federal del Trabajo consideramos se deba establecer escrita, pues no la especifican, además, esto beneficiaría a ambos sujetos de la relación laboral, en razón de la prueba para efectos de litigios o de inspección del trabajo.

A pesar que el mencionado artículo 23 establece restricciones a la capacidad del menor, esta solo se refiere a la realización del contrato del

trabajo, pues el menor podrá por si mismo percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Esta innovación, fue introducida en la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues en la de 1931, establece en su artículo 19, que los menores de edad mayores de 16 años tenían capacidad para percibir su salario lo cual ocasionaba que los padres o tutores recibieran el salario de los menores de 16 años esto provocaba la no-disposición del no salario por parte de estos, por consiguiente, dicha situación se prestaba a mucha explotación no solo del patrón hacia el menor sino también del padre o tutor.

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

La capacidad de ejercicio, en materia laboral es la de 16 años, pues aun cuando la propia Ley permite el trabajo de mayores de 14 años y menores de 16, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración del contrato como para el cumplimiento del mismo. Se requiere ante todo, que el menor haya terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción aprobados por la autoridad correspondiente en que a su juicio, haya compatibilidad en los estudios y el trabajo. Además, el contrato debe ser celebrado con autorización del padre o tutor. En su defecto debe intervenir el sindicato correspondiente y sino lo hubiere, la Junta de Conciliación y Arbitraje y si no existiere el Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Además responde la Ley conforme a su artículo 174 que los menores deben obtener un certificado medico el cual acredite su actitud para el trabajo y someterse a los exámenes. Médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

B) Prohibiciones

En el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se prohíbe la utilización "de los menores de 16 años en :

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

II.- De dieciocho años en :
Trabajos nocturnos industriales.”

Según el artículo 176 de la Ley en comento, son labores, peligrosas e insalubres 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 la salud física y mental de los menores de edad.

En el artículo 178, se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio; si se violara esta prohibición, las horas extraordinarias se pagaran con un 200% mas del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio de conformidad como dispuesto en los artículos 73 y 75 de la citada Ley Laboral.

De acuerdo a los artículos 73 y 75, si se trabaja en estos días se pagará un salario doble por el servicio prestado, independiente mente del salario que le corresponda por ese día de descanso.

Respecto a este artículo, las horas extraordinarias se pagaran con un 100% mas que el por ciento fijado para los trabajadores adultos, lo cual también se debería establecer para el salario de trabajo realizado en día domingo y de descanso obligatorio pero el artículo rompe con su tónica principal y establece para estos casos el mínimo tratamiento establecido para los trabajadores mayores de 16 años.

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

Este artículo, relativo al trabajo marítimo, establece una edad mínima distinta a la constitucional en virtud, de que se estableció en un convenio internacional.

En el artículo 372, fracción I, de la Ley que nos ocupa, se establece la prohibición a los menores de 16 años para formar parte de la directiva de sindicatos.

Por otro lado, en el artículo 29 del mismo ordenamiento legal se contempla la prohibición de utilizar a los menores de 18 años para prestar sus servicios fuera de la República, estableciéndose en la excepción que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y cualquier trabajo especializado.

Pensamos que esta es una de las mayores protecciones al menor trabajador por que es mejor que durante sus primeros años de adjunto este con su familia, amigos y patria. Es mejor desarrollarse en estas circunstancias y no lejos de estas, pues no tendría la misma protección, afecto y conveniencia en otro país lejos de tales condiciones necesarias para el buen desarrollo emocional para todo menor de edad. Además, se puede dar el caso de interrupción de sus estudios.

Por último, otra de las prohibiciones es que no pueden prestar sus servicios si no tienen por lo menos 14 años de edad. Esta prohibición se

contempla en los artículos 5; y fracción I y 22 de la Ley Federal del Trabajo; y en el artículo 123 apartado "A", fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c) Jornada de Trabajo y Vacaciones

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

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

El motivo principal para establecer una jornada reducida hacia el menor, es protegerlo tanto física como psíquicamente y así permitir su desarrollo normal, pues cuando la jornada laboral es excesiva, el número de accidentes aumenta; como secuela de enfermedades profesionales, el trabajador sometido a un exceso de trabajo decae y quebranta su salud, olvida sus obligaciones familiares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y la extenuación provocan otros males cuyas consecuencias influyen tanto en la persona física del trabajador como sus condiciones morales. Largas jornadas de trabajo llevan al uso de estimulantes de diversas clases, entre los que se encuentran en primer lugar el alcohol.⁶⁹

El hecho de que la jornada sea reducida, por las razones expuestas, no implica una reducción del salario, pues entonces perdiera todo sentido.

⁶⁹ Cfr. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y Otros. Ob.Cit. p.96.

Recordemos lo establecido en el artículo 90 de la Ley de la materia :
"Salario mínimo, es la cantidad menor que se debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo..."

Con respecto a las vacaciones tenemos que los juristas Guillermo Cabanellas y Luis Alcalá Zamora, señalan que estas en sentido amplio son: "La temporada desde algunos días o varios meses, en los negocios, estudios, servicios, proceso y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales o distracciones".

Y desde el punto de vista laboral nos dicen los mismos autores: las vacaciones anuales retribuidas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, que el trabajador tiene, con goce de su remuneración al cumplimiento de determinado lapso de prestación de servicios".⁷⁰

Para nosotros las vacaciones mas bien obedecen a un descanso físico y psicológico con referencia al trabajo, es un reposo para reponer las energías gastadas en las jornadas laborales cotidianas que a la vez, es un tiempo que sirve de distracción al trabajador en actividades familiares, recreativas o educativas.

Sobre la importancia de las vacaciones García Oviedo, sostiene: "al Estado le interesa que su población no degenera y para ello ha de evitar el desgaste que en todo organismo físico produce un régimen de trabajo sin reposo, tocándole velar por la raza, sustrayendo a sus miembros de todo lo que pueda debilitarla".⁷¹

⁷⁰ Ibidem. p.107.

⁷¹ Ibidem. p.108.

Tal y como se desprende de los párrafos anteriores, las vacaciones deben existir y sobre todo para los menores. Nuestro legislador se preocupó por otorgar a los menores un periodo especial de vacaciones, más amplio que el de los trabajadores adultos, en el artículo 179. se establece que los menores de dieciséis años disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos 18 días laborables.

Conforme al artículo 80 del ordenamiento legal en comento, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios correspondientes al periodo de vacaciones. Sobre la base de este artículo, los menores trabajadores tendrán también derecho a que se les cubra una prima del 25% por lo menos, sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de sus vacaciones.

D) Obligaciones del Patrón Respecto al Menor

El artículo 180 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece obligaciones especiales para los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años, los cuales son :

- I. "Exigir que se les exhiba 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 con sus programas escolares;
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley;
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.”

A estas obligaciones podemos añadir la contemplada en el artículo 174 del mismo ordenamiento legal, el cual indica que los mayores de catorce y menores de 16 años deberán obtener un certificado medico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, imponiendo como obligación para el patrón que sin el requisito del certificado no podrá utilizar sus servicios.

E) Derechos de los Menores Trabajadores

Sobre la base del artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, los menores trabajadores tienen derecho a que el patrón les distribuya el trabajo en condiciones tales que el menor disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional, también, el patrón debe proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan. Así lo dispone el segundo párrafo del artículo 23 de la ley de la materia, desapareciendo totalmente la

duda que existió en el pasado sobre la capacidad del menor para recibir directamente su salario.

Por otro lado, pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. Así lo establece el artículo 362 de la Ley Laboral. Con esto podemos señalar que toda persona con capacidad jurídica laboral puede ingresar a un sindicato.

Euquerio Guerrero indica que conforma al artículo 174, sin el requisito del certificado médico acreditante de la aptitud del menor de edad para el trabajo ningún patrón podrá utilizar sus servicios, por lo cual es de suponerse que si se viola esta disposición el contrato celebrado si es que lo existe con el menor, adolece de un vicio fundamental y debe declararse nulo, pues se celebró contra el tenor de una ley prohibitiva; sin embargo, la nulidad afectaría la relación de trabajo desde el momento declarado, pero de ningún modo podrá privar al menor de todos los derechos correspondientes como trabajador durante el tiempo de prestación de sus servicios, aún cuando se le hubiere contratado con ésta falla legal. El patrón infractor de tal disposición de la Ley se hace acreedor a la sanción administrativa establecida en el artículo 995 de la misma Ley.⁷²

El mencionado artículo 995 de la Ley en comento establece :

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

72 Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Séptima Edición. porrua. México. 1990. p.34.

El artículo 992 expresa en su segundo párrafo que "la cuantificación de las sanciones pecuniarias se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria del salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación". Además independientemente de la imposición de las sanciones establecidas en tal título, el patrón o el trabajador infractor, deberá responder por el incumplimiento de sus obligaciones.

Este criterio nos parece bastante bueno por estar acorde con la realidad, pues tal criterio tiene un objetivo protector del servicio prestado por los menores de edad que no cuentan con la capacidad jurídico laboral, los cuales necesitan un trabajo como fuente de ingresos para poder subsistir que suelen ser víctimas de patrones que abusan de tales circunstancias para darles trabajo, bajo las condiciones establecidas solamente por estos, pues les deben estar agradecidos los menores a los patrones por haberles dado un empleo, además el patrón también podría abusar de la nulidad del contrato para no retribuir al menor y tampoco respetarle sus derechos laborales adquiridos durante la prestación de servicios.

Por otra parte, la sanción administrativa establecida en el artículo 995 multirreferido, en vez de ser una multa para el patrón debería ser una indemnización a favor del menor.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS SOBRE LA PROBLEMÁTICA DEL MENOR TRABAJADOR

I. PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO DE LOS MENORES

El derecho protector del trabajo de menores surge de la necesidad de preservar la estirpe, de querer desarrollar los recursos humanos más jóvenes y de evitar la explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo. Ningún país, pese a sus recursos económicos, ha logrado impedir el empleo de menores, por lo cual se ha creado un estatuto jurídico especial, cuyas normas se encuentran contempladas en los linderos entre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Es importante conocer la situación real y actual de los niños de nuestro México que trabajan para poder subsistir y mantener o contribuir al presupuesto familiar, pues sin duda alguna es un problema latente en la sociedad ya desde hace mucho tiempo y el cual no ha tenido una verdadera solución, puesto que no se ha dado la debida importancia y atención. Para el niño son gratificantes y educativas las labores livianas y esporádica que desde temprana edad realiza en su hogar. En cambio, los trabajos realizados en edad precoz, en condiciones penosas y por necesidad imperiosa de contribuir al presupuesto familiar ya sea por cuenta propia, en forma asalariada o en empresas familiares tienen efectos nocivos en el desarrollo, muchas veces en la salud física y psíquica, presente y futura, de los niños que los afectan.

Los niños trabajan en la agricultura pero sobre todo en las ciudades, como resultado de la rápida urbanización de los últimos años. Los que son asalariados suelen soportar condiciones de trabajo sumamente deficientes. Las condiciones de vida, en general, así como las sanitarias, el estado de nutrición y el nivel de instrucción de los menores que trabajan son generalmente muy bajos. Además, esos niños no tienen posibilidades de jugar ni realizar ejercicios saludables; no desarrollan adecuadamente su potencial mental; suelen recibir una calificación profesional apenas rudimentaria en los propios lugares de trabajo; se cansan indebidamente, lo cual los expone a todo tipo de enfermedades; cuando efectúan trabajos callejeros, corren grandes riesgos (peligros de circulación, malas compañías, vagabundeo, prostitución, drogadicción, entre otros); y están más expuestos que los adultos a los riesgos de accidentes y enfermedades, así como a problemas de salud crónicos o de difícil curación (suspensión posible del crecimiento, deformación de la columna vertebral, enfermedades cutáneas, tuberculosis, pie plano, y otros más).

Puede afirmarse, en términos generales, que la incorporación prematura al trabajo inhibe el desarrollo satisfactorio del menor, afecta de manera decisiva sus futuras oportunidades de empleo, remuneración y promoción social, y peor aun, lo expone al riesgo de una degradación física, espiritual y social, en un mundo que debería ofrecer a los niños un trato más favorable.

En México, los niños en general trabajan en la agricultura, en el pequeño comercio y en la industria, normalmente en forma clandestina. En la mayoría de estos casos no tienen relación directa con el verdadero empleador. Muchos menores están ocupados en el servicio doméstico.

Pero sobre todo se encuentran numerosos trabajadores independientes en la vía pública.

Es de destacarse los riesgos de los niños que trabajan en la vía pública como limpiadores de parabrisas o vendedores de diversos artículos: peligros de accidentes de la circulación, altos índices de delincuencia infantil, degeneración sexual, prostitución y alcoholismo. Además, muchos de éstos niños carecen de un verdadero hogar y están desnutridos. En la pequeña industria, muchos menores realizan jornadas de 10 a 12 horas, a menudo en un medio ambiente de trabajo insalubre, y en general en ellas no se cumplen las normas existentes en materia de jornada máxima de trabajo, días de descanso, vacaciones, horas extraordinarias, y otras más. En los servicios, como los restaurantes, talleres mecánicos y otros semejantes, las condiciones de trabajo son deplorables. La situación en las empresas familiares, tanto industriales como agrícolas, no es muy diferente en cuanto a condiciones y medio ambiente de trabajo en relación con los adultos.

En las empresas familiares los niños que trabajan no suelen recibir remuneración directa alguna. Los ingresos de los niños dedicados a la venta ambulante, a la prestación de servicios o al trabajo industrial son muy inferiores al de los adultos, incluso en los casos en que realizan el mismo tipo de trabajo.

La salud y la integridad física, así como el desarrollo físico y mental de los niños que trabajan son directamente afectados no sólo por la prolongada duración de sus jornadas laborales y el medio ambiente de su trabajo, sino también debido a su alimentación deficiente, enfermedades

La legislación laboral mexicana, Constitución (Art. 123, apartado "A", fracción III) y la Ley Federal del Trabajo (Art. 22), prohíbe el trabajo de los menores de 14 años : únicamente protege el de los trabajadores mayores de 14 y menores de 16, bajo ciertas condiciones, y establece la libre prestación de servicios a partir de los 16 años.

Millones de niños mexicanos son menores de 14 años, quienes sin tener comida, vestido y un lugar en donde vivir, tienen que buscar el sustento de alguna manera. Hay muchos niños que lo hacen trabajando en forma autónoma, en las calles, en las esquinas, en el transporte público colectivo, haciendo o vendiendo cualquier cosa. Su trabajo no lo contempla la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, ni la Ley del Seguro Social. Se encuentran en el desamparo total.

De acuerdo a las estadísticas del INEGI 40 millones de mexicanos situados por debajo de la línea de la pobreza, al menos el 50% son menores de 18 años; al tiempo que una proporción significativa de éstos, incluidos niños hasta de cinco años, trabajan hasta seis horas diarias para subsistir.

Asimismo un artículo del Periódico El Nacional expresa que el 36.6% de la niñez mexicana entre los 15 y 17 años vive en condiciones de pobreza, en el rango de los 12 a los 14 años el porcentaje es de 7.5%. Lo anterior se desprende de un estudio de la problemática infantil mexicana, según estimaciones de la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL).

El estudio elaborado indica que las condiciones deplorables en que suelen vivir estos niños obliga a recurrir al trabajo infantil temprano, práctica considerada como indeseable porque incide directamente en la salud y en el desarrollo físico-biológico de los menores, en forma por demás negativa.

El trabajo infantil, ocasionado por la pobreza, reproduce ampliamente a la misma en los grupos marginados; constituyéndose además, un excelente cultivo para el analfabetismo, los problemas de salud pública, la delincuencia, así como en frustración individual y colectiva.

Para fijar y precisar los problemas e ideas del tema a tratar se entiende por trabajo infantil una ocupación formal, que puede estar mediada o no por un contrato, pero que en todo caso obliga al menor a realizar una serie de actividades productivas a cambio de alguna remuneración, normalmente dedicada a su propia manutención o a la de sus familiares, aunque también se dan casos en los cuales los menores trabajan sin remuneración alguna.

Otra situación totalmente diferente es la realización de pequeñas actividades de ayuda que los niños pueden efectuar en el ámbito doméstico. Si se trata de obligaciones como tender su cama, arreglar sus pertenencias, lavar trastes, u otras, en ámbitos rurales como cortar leña, traer agua, entre otras, siempre y cuando no sean agobiantes, en efecto pueden considerarse positivamente como elementos educativos. Pero es evidente que es otra cosa.

Lo que debe ser señalado es la relación entre las ocupaciones escolares y la ocupación productiva. Precisamente porque en un gran número de países se ha establecido el ciclo de enseñanza obligatoria de 9 a 10 años, ya que los menores de 16 años en cierta forma tienen prohibido desempeñar trabajos productivos, porque deberían estar estudiando.

En México la prohibición del trabajo infantil es para los menores de 14 años y se permite con ciertas condiciones para los menores de 16.

En éste mundo moderno, la enseñanza obligatoria de 9 o 10 años (primaria y secundarias obligatorias) no es un simple adorno, sino una necesidad básica e indispensable para cualquier persona. De otra manera los jóvenes se encuentran en situaciones de grave desigualdad y prácticamente condenados a ocupar los empleos peor remunerados.

La causa principal del trabajo infantil es la necesidad, lo escaso del salario, la falta de ingresos suficientes para solventar los gastos de la familia. Los niños trabajan para poder subsistir. De otra manera, si los padres tienen recursos suficientes siempre prefieren que los hijos estudien antes que permitirles trabajar.

Sobre el asunto, de acuerdo con datos de la CEPAL de 1992, los niños pobres tienen un nivel de aprovechamiento escolar entre 11 y 25% menor al de la línea de la pobreza. Además, exhiben un coeficiente intelectual nueve puntos por abajo del promedio de los niños mencionados.

Asimismo, es en los niños pobres donde los niveles de deserción y reprobación resultan altísimos.

Los responsables de última instancia del trabajo infantil son las empresas y los gobiernos que hunden a los pueblos en la miseria. Con la crisis económica que de manera recurrente se ha venido presentando en todos los países, ahora se registra también un alarmante incremento de los índices del trabajo de los menores en el mundo.

Después de provocar el desempleo generalizado con los programas de ajuste del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial, después de imponer los topes salariales, después de dislocar los mercados laborales tradicionales, ahora se abren al trabajo infantil nuevas áreas de empleo, lo mismo en empresas transnacionales, que en maquiladoras, en trabajos informales que en los campos agrícolas con trabajos intensivos.

El problema del trabajo infantil debe discutirse en el marco mas general del problema del empleo en el mundo y en México. Prácticamente en todos los países, excepto algunas áreas privilegiadas de expansión económica por razones especiales, el problema de la insuficiente generación de empleos esta en el centro de las preocupaciones sociales.

El 1º de Mayo de 1996, según la CEPAL⁷⁵, en todo el mundo la demanda de empleo fue la preocupación principal de los trabajadores. Los empleadores han respondido con programas de "empleo precario" que son diseñados para jóvenes (como en España y Francia) menores de 25 ó 27 años, sin seguridad social, sin reconocimientos de antigüedad y con solo un 70% del salario mínimo, y también con incrementos en el número de

⁷⁵ Ibidem. p.136.

menores empleados, que se caracterizan por su mayor docilidad, falta de experiencia en la defensa de sus intereses, entre otras cosas.

La mejor forma de lograr la subsistencia digna de todos los menores de 16 años es garantizando empleos y salarios dignos y suficientes para los jefes de familia; de otra forma, la lucha por terminar en la práctica con el trabajo será demasiado larga para tener un mundo mejor y más dignamente organizado.

En materia de salud, presentan una proclividad dos veces mayor a morir por defectos de nacimiento, cuatro veces mayor por fiebres y hasta cinco veces mayor a morir por enfermedades contagiosas, aunado a que tienen una posibilidad doble de sufrir muchos otros problemas de salud, sin descontar los problemas que tendrán en su crecimiento.

Además, este sector de la población es considerado altamente vulnerable por los riesgos que corren a diversos abusos de tipo sexual, prostitución, drogadicción, delincuencia y embarazos tempranos, entre otras, que los llevan a sufrir discapacidades físicas y mentales.

Ante ese difícil panorama, surge la necesidad de dedicar mayores recursos económicos a la atención de la niñez, especialmente a la más pobre, así como a la implementación de programas y políticas orientadas a garantizar los derechos de la infancia al proveer los suficientes para satisfacer sus necesidades.

Volviendo a lo referente al trabajo de menores, es muy frecuente su ocupación, considerados como auténticas medias fuerzas de trabajo,

sujetos a jornadas excesivas, con salarios reducidos y en condiciones laborales y sanitarias deplorables. Esta situación no solo se ha mantenido sino que su explotación se ha incrementado en el mercado de mano de obra.

Es lamentable la indiferencia general y la pasividad del poder público ante el incumplimiento manifiesto del estatuto laboral de los menores, no obstante las disposiciones que facultan a los trabajadores y a sus respectivos sindicatos, federaciones o confederaciones, para denunciar ante las autoridades laborales las violaciones a las normas de trabajo (Art. 1003, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo), facultad extensiva a toda persona y cuya denuncia obliga a los inspectores de trabajo a realizar las inspecciones extraordinarias respectivas (Art. 542, fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

Es injustificable la tolerancia de la Inspección del Trabajo frente a la continua utilización de los menores con salarios muy inferiores a los mínimos, lo cual en México constituye el delito de fraude (Art. 1004, párrafo inicial de la Ley Federal del Trabajo), pese a la disposición que obliga a las autoridades laborales, y muy particularmente a los inspectores, a denunciar tales irregularidades ante el Ministerio Público (Art. 1003, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo).

En consecuencia, para la correcta aplicación de éstas disposiciones precisa no sólo la supervisión de las autoridades administrativas de trabajo, sino también la intervención de los representantes legales de los menores, de las organizaciones y de la propia colectividad mediante la denuncia de las irregularidades que se adviertan.

Cabe agregar que los organismos de auxilio a la niñez resuelven parcialmente el problema, pues no intervienen de manera directa en la supervisión y estudio del trabajo de menores. Precisa evitar los abusos, vigilar que se cumpla el estatuto laboral y sancionar a quien lo infrinja y para ello se requiere, por lo menos, de un organismo especializado.

Sobre las condiciones de los niños como objeto de consumo dentro del mercado de trabajo, se les localiza trabajando con elevados índices de riesgo en carnicerías, molinos, tortillerías o talleres de la más diversa índole. De igual manera se les esclaviza en absorbentes actividades artísticas no sólo en circos y carpas sino en la televisión, en la radio o en teatro, merced a una explotación conocida y tolerada tanto por el gobierno como por los ciudadanos.

Nada se ha hecho en realidad para garantizar el debido trabajo de menores y evitar su explotación.

Urge reestructurar la inspección del Trabajo creando un departamento ex profeso para el trabajo de menores.

Como consecuencia de las reformas de 1962 a las fracciones II y III del apartado "A" del artículo 123 constitucional, se operaron varios cambios o adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Como ya se explicó con el propósito de adecuarse a las instituciones del Derecho Internacional del Trabajo, se aumentó la edad mínima de ocupación de doce a catorce años. La reforma se apartaba de la realidad mexicana, la cual muestra una elevada población de menores indigentes con necesidad de trabajar, y con tal limitación sólo encontrarían obstáculos a sus oportunidades de empleo

y de educación. Se trataba de una solución que ignoraba la indiferencia de las autoridades y de la sociedad por aquellos menores de edad desamparados y lejos de resolver la miseria de muchos miles de menores los arrojó a labores perniciosas como vendedores ambulantes, voceadores, aseadores de calzado, pepenadores, cargadores, entre otros; porque frente al problema del precario presupuesto familiar y lejos de favorecer su formación, se les expuso a varios vicios y peligros, propiciando la vagancia o su explotación en talleres, negocios u oficinas.

Los menores de 14 años de edad, obligados a trabajar en razón de sus necesidades económicas, siguieron haciéndolo aún en el supuesto de que la Constitución lo proscibiera. Consecuentemente, se dejó sin protección a los menores de dicha edad, quienes en lo sucesivo ya no podrían acogerse a los beneficios que la Ley Federal del Trabajo confería a los niños de doce años.

Por otro lado, hay quienes señalan que constituyó un gran avance para el perfeccionamiento del sistema establecido, porque si de alguna manera provocó la desviación de los menores exponiéndolos a numerosos riesgos, por otra parte procuró evitar daños mayores, como el prohibir el trabajo industrial, mucho más peligroso y perjudicial. Se menciona que dicha reforma se ajustaba a los dictados de la conciencia universal consistente en acuerdos y recomendaciones internacionales, producto de los más avanzados estudios especializados de médicos y pedagogos sobresalientes.

Al respecto, no estamos de acuerdo con lo anterior, porque independientemente de que el trabajo industrial sea o no sea más peligroso

y perjudicial en comparación al trabajo realizado en la calle, los menores que prestan servicios en los trabajos industriales están protegidos por las normas laborales y por las de seguridad social en caso de sufrir un riesgo de trabajo, en consecuencia reciben atención médica y demás prestaciones; en cambio, aquellos menores quienes trabajan en la calle para ganarse la vida como puedan o aquellos quienes trabajan para un patrón fuera de los términos de la Ley Laboral no están amparados por tal Ley ni por las normas de seguridad social. Realmente es mucho mayor el riesgo para los menores no contemplados en nuestra legislación laboral porque no reciben la atención médica debida o alguna prestación en dinero o en especie en caso de sufrir un riesgo de trabajo.

Como ya se mencionó anteriormente, la Constitución y la Ley Laboral prohíben con toda claridad y contundentemente el trabajo de los menores de 14 años; pero tiene más fuerza la necesidad de buscar el alimento y satisfacer las necesidades primordiales de todo ser humano. En México trabajan, al servicio de algún patrón y sin protección legal, varios menores de 14 años. Una vez dado el trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le haya dado origen, conforme al párrafo primero del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, toda la protección del artículo 1123 constitucional y de la Ley Laboral cubre aquel trabajo producido por el ser humano. Además, encuadrándose los elementos jurídicos de los artículos 8 y 10, ambos párrafo primero, de la Ley de la Materia, la consecuencia debería ser: jornada máxima de 6 horas, interrumpida por una hora de descanso; salario mínimo, descanso semanal en domingo con goce de salario íntegro, vacaciones anuales de 18 días laborales por lo menos; el derecho a recibir el menor trabajador mismo su salario y ejercitar las acciones correspondientes.

Si la Constitución y la Ley Federal del Trabajo protegen el trabajo de los niños de 14 y 16 años, con mayor razón deberían proteger el mismo que se da en la vida diaria de los niños menores de 14 años.

En los países desarrollados el trabajo de los niños es por excelencia el estudio, el deporte, y la recreación, tendentes al desarrollo de sus facultades físicas y mentales que provoquen en un futuro un hombre fuerte, sano y vigoroso para el trabajo socialmente útil.

Bien, este es el objeto de un país civilizado, en donde sus niños son los hombres del mañana, y que si su niñez se prepara en la escuela, practica algún deporte, o se recrea, si viaja y conoce su país, el día de mañana dará todo su fruto, toda su energía al trabajo, a la prosperidad de su país.

Sin embargo, la realidad es que en los países pobres carentes de empleo, con alcoholismo, analfabetismo exagerados y una deuda impagable como es el caso de México, abundan los niños que deben gozar de toda la protección de las leyes del trabajo y la seguridad social, porque son verdaderos trabajadores, los cuales sostienen a sus padres y a sus hermanos más pequeños muchas veces.

Una vez más recalcamos que el trabajo realizado por los menores no es por gusto o por formación disciplinaria, sino es con fines de subsistencia; hay casos en los cuales estos menores llegan a ser el sostén principal de sus familias, aún cuando con ello se atenta contra su salud física y mental y contra su moral.

Día con día se ha demostrado que no se respeta la prohibición del trabajo de los menores de 14 años. Por consiguiente, tiene que reducirse la edad mínima de admisión al trabajo.

Ese es un problema no solo de tipo jurídico sino también de tipo social y económico.

Es necesaria la protección hacia los menores trabajadores; garantizar a los niños el alimento, la educación, la diversión, la formación para el trabajo y poco a poco incorporarlos a la vida económica del país; pues es lamentable el trabajo realizado por ellos debido a la miseria de sus padres.

Actualmente, la fracción III del artículo 123 apartado "A" de la Constitución prohíbe el trabajo de los menores de 14 años de la siguiente manera :

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de ésta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

Tomando en cuenta la realidad en que vive la niñez en México y lo explicado hasta ahora, proponemos que la disposición transcrita se modifique expresando:

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 12 años. Los mayores de ésta edad y menores de 16, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Al igual que la Constitución, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 22 establece la misma prohibición para los menores de 14 años, diciendo:

Art. 22 Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de ésta edad y menores de 16 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.

De igual manera proponemos y por las mismas razones indicadas anteriormente, que debe quedar ésta disposición corregida de la siguiente forma:

Art. 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 12 años y de los mayores de ésta edad y menores de 16 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.

En cuanto al artículo 23 de la misma Ley estamos acordes en que los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios. Debe establecerse en el mismo artículo que los mayores de 12 y menores de 16 años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato o que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

El objetivo de tal propuesta es para que por lo menos los niños de 12 y 13 años también estén tutelados por la legislación laboral y no están en el desamparo total sin protección de alguna clase como ya ha venido sucediendo desde hace mucho tiempo. En lo referente a los demás niños menores de 12 años que trabajan ya hablaremos más adelante.

De la prohibición general de utilizar los servicios de menores de 14 años se desprende que es ésta la edad mínima de ocupación. Como ya hemos indicado, la adopción de éste criterio se fundó en los estudios médico-pedagógicos más avanzados y en la exposición de motivos de 1962, de favorecer el desarrollo físico-mental de los menores y la realización de sus estudios elementales obligatorios.

El requisito de la edad mínima para la admisión en el empleo constituye uno de los presupuestos de validez de las relaciones de trabajo, que impide a los, menores de catorce años, ser considerados como sujetos de las mismas; sin el requisito de la edad, los menores carecerían de la capacidad jurídica de goce y de ejercicio. Por capacidad jurídico-laboral debe entenderse la facultad del trabajador para ser sujeto del Derecho del Trabajo.

Dicha prohibición está contenida en disposiciones de carácter imperativo, por lo cuál obligan a ambas partes de la relación laboral; al patrón, ordenándole la separación de los menores, y a éstos, privándoles de la facultad de exigir su reinstalación en el empleo. Se ha sostenido que si el menor en estos casos es inhábil, no pierde su derecho a las remuneraciones y prestaciones correspondientes por el trabajo realizado; por lo mismo, es

de suponerse que conserva este derecho, cuando hubiere sufrido un riesgo profesional durante la ejecución de sus labores.

Al respecto, existe una jurisprudencia que tutela este derecho de los menores, la cual menciona:

“TRABAJO. PRESTACIÓN DE SERVICIOS POR MENORES DE EDAD. EN MATERIA DE.

Siendo evidente la existencia de servicios prestados por un trabajador, éstos 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, naturalmente, siempre que se prueben en el conflicto respectivo, los servicios que se hubieren prestado en beneficio del patrono.

TOMO LXXIII. Pág. 6734.- Amparo Directo 8337/41. Ochoa Salvador.- 21 de Septiembre de 1942.- Unanimidad de 4 votos.”

Ésta Jurisprudencia alude al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el cuál señalaba :

ARTÍCULO 20. Los contratos relativos al trabajo de los mayores de 12 años y menores de 16, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores. A falta de ellos, el contrato será celebrado por los mismos menores, con aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su

defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta, de la autoridad política respectiva.

La finalidad del estatuto especial de menores es salvaguardar el desarrollo de los mismos, evitar su explotación para nunca sancionar su inexperiencia; por lo mismo, liberar al patrón de su compromiso laboral frente al menor, sujetándolo solo a una multa, que puede llegar a ser muy leve, conforme al sistema punitivo vigente, es el equivalente a castigar al menor por su ignorancia, pérdida del empleo, sin ninguna remuneración ni prestaciones, y premiar en aquél su irresponsabilidad y abuso. Por consiguiente, estamos totalmente acordes con la anterior jurisprudencia.

Por otro lado, es indispensable establecer una indemnización equivalente a tres meses de salario mínimo general vigente a favor de éstos menores como compensación del riesgo de haber podido ser víctimas de patrones que los contratan sin la edad autorizada por la Ley, explotándolos y abusando de ellos y que posteriormente tienen el ánimo de deshacerse de los mismos sin responsabilidad alguna.

Los menores trabajadores que no pudieran reunir las condiciones exigidas por la Ley quedarían inhabilitados para contratar válidamente sus servicios, de donde la resolución respectiva de la inspección del Trabajo y la autorización de los representantes legales del menor deberán ser consideradas como requisitos de eficacia; en tal virtud, estarían frente a un problema de incapacidad relativa.

Cabe agregar que el consentimiento del menor, su adhesión a la autorización de sus representantes para prestar el servicio, es un presupuesto de validez tanto del contrato como de la relación de trabajo.

Por lo general, son los tres casos o hipótesis de vicios en la contratación de menores : a) contratación de un menor con violación a los requisitos de admisión (como son la edad, examen médico preventivo, autorización administrativa); b) contrato de un menor, sin el consentimiento de la persona bajo cuya responsabilidad se encuentra, es decir, su representante legal; c) contratación de un menor sin su intervención personal. La capacidad de emplearse por sí mismo y litigar se reconoce a los 16 años, la Ley considera a los menores de 16 años y mayores de 14 como relativamente incapaces y a los menores de ésta edad, absolutamente incapacitados.

El régimen protector se reduce solamente a la tutela de los menores cuya edad es de 14 y 15 años de edad; a los 16 y 17 años únicamente proporciona una escasa protección. Por otro lado, volvemos a insistir en que la edad mínima de contratación sea apartir de los 12 años en adelante en virtud de ser mejor para los menores en cuanto a protección legal y el desempeño de labores menos riesgosas y antihigiénicas a comparación de las desarrolladas en la calle. La contratación de niños de 12 y 13 años es en el entendido de que gozarían de las condiciones de trabajo establecidas en el Título Quinto Bis y demás artículos relativos a los menores trabajadores de la Ley Federal del Trabajo incluyendo las disposiciones regentes del trabajo de los adultos, siempre y cuando no contravengan el régimen protector de los menores trabajadores.

Tratándose de contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley, realmente los sindicatos no se ocupan de los menores trabajadores. Lo más preocupante es que se les afilia, prácticamente de oficio, para hacerlos pagar las cuotas sindicales, no obstante ser los que perciben los salarios inferiores. A los sindicatos debe corresponder el prestar una atención particular a éstos menores, vigilar el cumplimiento de su estatuto especial de trabajo, mejorar su sistema de protección a través de las negociaciones colectivas y reducirles en forma notable, o mejor aún eximirlos, del pago de las cuotas sindicales hasta cumplidos los 18 años de edad.

Otra propuesta más es llevar a cabo una contratación especial de menores parecida a la establecida en nuestra Ley pero de aplicación específica a éstos con el propósito de otorgarles protección legal. El contrato debe de contener :

- 1) Datos personales de los contratantes, es decir, del trabajador y del patrón ya sea *persona física o moral*.
- 2) La duración de la relación de trabajo.
- 3) El tipo de labores que desempeñará el trabajador a favor del patrón, tomando en cuenta lo dispuesto por los artículos 175 y 176 de la Ley de la materia.
- 4) El lugar o lugares donde deban prestarse los servicios.
- 5) La duración de la jornada indicando el horario, el cual no podrá abarcar más de 6 horas diarias dividiéndose en periodos máximos de

tres horas con una intermedia de reposo por lo menos; y los días de jornada.

- 6) El día o días de descanso semanal abarcando obligatoriamente el día domingo y los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro.
- 7) El monto del salario, aplicándose la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, indicando además el día de la semana en que se hará el pago en moneda de curso legal y el lugar en donde se efectuará dicho pago. El trabajador tendrá la obligación de firmar las constancias de pago respectivas.
- 8) Los términos de los planes y programas de capacitación o adiestramiento para el trabajador establecidos o que se establezcan, por el patrón, conforme a lo dispuesto por el Capítulo Tres Bis, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.
- 9) La prohibición de la utilización de sus servicios en horas *extraordinarias de trabajo*, en los días domingo y en los de descanso obligatorio. En caso de violar ésta prohibición las horas de jornada se pagarán con un 200 % más del salario correspondiente a las horas *ordinarias de trabajo*.
- 10) Periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos 18 días laborables.

- 11) El pago de un aguinaldo anual, el cuál deberá pagarse antes del día 20 de Diciembre, equivalente a 15 días de salario, por lo menos; estableciéndose además, el derecho de pagarle en proporción al tiempo trabajado cuando no haya cumplido el año de servicios.
- 12) El sometimiento del trabajador a los reconocimientos médicos que *periódicamente ordene la Inspección del Trabajo*; siendo designado el médico por la autoridad y retribuido por el patrón.
- 13) La fecha de ingreso del trabajador para la prestación de servicios al patrón para los efectos de antigüedad.
- 14) La participación en las utilidades de la empresa, si es que las genera.
- 15) El sometimiento del trabajador al reglamento especial destinado a éste.
- 16) El compromiso del patrón a cumplir con las obligaciones contenidas en el artículo 180 de la Ley Laboral.
- 17) El acuerdo entre las partes en que todo aquello no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.
- 18) La firma de ambas partes.
- 19) La firma de los representantes legales del menor.

En lo referente al contrato también deberán seguirse las reglas comprendidas en los artículos 24 y 26 de la Ley Laboral, es decir, la elaboración de dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte; y por otro lado, la falta del escrito en donde consten las condiciones de trabajo será imputable al patrón, además la falta de dicho escrito no privará al trabajador de los derechos derivados de las normas de trabajo y de los servicios prestados.

Obviamente, este contrato de trabajo es con el propósito de ser aplicable a aquellos trabajadores cuya edad sería de los 12 a los 15 años. En cuanto a los trabajadores de 16 y 17 años tiene que ampliarse su protección legal en lo referente a sus condiciones laborales.

Por otra parte, es de mencionarse que la insuficiencia del sistema punitivo laboral ha estimulado la práctica inescrupulosa de los patrones para utilizar, en realidad, sin riesgo alguno, los servicios de menores en las condiciones prohibidas por la Ley.

La violación de las medidas protectoras de los menores se reduce, en rigor, a la imposición de una multa equivalente al monto entre 3 y 155 veces al *salario mínimo general vigente* (Art. 995 de la Ley Federal del Trabajo). La aplicación de las sanciones corresponde a las autoridades administrativas laborales.

Es necesario integrar una serie de sanciones y multas especiales que pueden ser impuestas en caso de violación, tanto a los patrones como a los propios representantes legales de los menores, quienes podrían llegar a perder hasta la patria potestad o tutela de aquellos.

El sistema punitivo laboral requiere de un contenido penal, esto es, las sanciones para el empleador son preferibles que consistan en multas elevadas y hasta en prisión para los reincidentes.

La legislación laboral de nuestro país, regula solamente el trabajo personal subordinado, esto es, la realización de labores bajo las órdenes del patrón en un servicio prestado por el trabajador, dentro de la facultad jurídica de mando de aquél y el correlativo deber jurídico de obediencia de éste.

El trabajo subordinado contempla en forma clara la figura jurídica del patrón, a quien el trabajador puede exigir todas aquellas prestaciones legales, de carácter laboral y mucho menos de carácter legal.

Este tipo de trabajo se presenta en gran parte de la población, pero es de especial importancia cuando se presenta entre los menores.

Cierta parte de la población se allega de los elementos más precarios vendiendo golosinas o artículos de comercio tendidos en la banqueta o dentro del metro, boleando zapatos, lanzando llamas por la boca, entre otras.

Tratándose específicamente de los niños se da el caso de limpiaparabrisas, el del payaso que hace sus gracias o malabarismos para divertir y entretener a la gente, del vendedor de periódicos en la vía pública el que canta o cuenta chistes o recita poemas en los transportes públicos colectivos, del cargador de bultos, del lavacoches, entre otros muchos más.

Si bien en la actualidad muchos países no están en condiciones financieras de hacer frente a éste problema en gran escala, la situación evolucionará favorablemente en la medida en que los gobiernos manifiesten una determinada voluntad política, modificando las prioridades de sus respectivos presupuestos nacionales y atribuyan la debida importancia al hecho de contar en un futuro cercano con una juventud sana e instruida.

El niño no debería sacrificarse y emplear su futuro trabajando sino por el contrario, distraerse sanamente e instruirse, pero en tanto no se logre efectivamente la ideal prohibición del trabajo de los menores en la forma dispuesta por la legislación laboral, se tendrán que proteger sus actuales condiciones de vida y de trabajo.

En cuanto a sus condiciones de vida, resumiríamos lo ya expresado en el presente capítulo, proponiendo como solución la dedicación de mayores recursos económicos a la atención de los menores, proveer lo necesario para satisfacer sus necesidades primordiales, llevar a cabo programas educativos con el objeto de combatir el analfabetismo y la tendencia a la delincuencia, programas de salud pública, también de aprovechamiento escolar, programas de prevención de la drogadicción y otros vicios de cualquier índole; otorgarles preparación, en la escuela o establecimientos independientes, en lo referente a capacitación y adiestramiento de las actividades productivas con el fin de introducirlos paulatinamente a la vida económica del país pero con una preparación debida y digna; mejoramiento de aquellas instituciones dedicadas a la atención y cuidado de la niñez; entre otras.

Ahora bien, en lo referente al aspecto laboral, existe el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal el cual regula las labores desempeñadas por los trabajadores autónomos. Éste reglamento fue promulgado por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Luis Echeverría Álvarez y publicada por el Diario Oficial de la Federación el día viernes 2 de mayo de 1975.

Dicho reglamento está constituido por 55 artículos distribuidos en 5 títulos y, además, por tres artículos transitorios.

El artículo Primero mencionado reglamento nos expresa que tiene por objeto proteger las actividades de los trabajadores no asalariados cuyas labores se ejerzan en el D.F.

Realmente éste reglamento tiene por objeto, además de proteger las actividades realizadas por los trabajadores ya mencionados, el otorgamiento de Licencias de Trabajo, Servicio Médico y Adiestramiento; contempla también el derecho de asociación para éstos trabajadores, cancelación de registros de asociaciones y de licencias de trabajo, la regulación de las actividades en particular de los trabajadores no asalariados, y sanciones.

El artículo Segundo de tal ordenamiento nos define al trabajador no asalariado como "La persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una remuneración sin que exista entre éste trabajador y quien requiera de sus servicios, la relación obrero patronal que regula la Ley Federal del Trabajo".

Generalmente los trabajadores no asalariados prestan sus servicios a las personas físicas. En éste caso la persona solicitante de los servicios de ésta clase de trabajadores suele denominarse "cliente" y no patrón.

El mismo reglamento en su Artículo Tercero contempla, los tipos de trabajadores que tutela, los cuales son :

- I. Aseadores de calzado;
- II. Estibadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres;
- III. Mariachis;
- IV. Músicos, trovadores y cantantes;
- V. Organilleros;
- VI. Artistas de la vía pública;
- VII. Plomeros, hojalateros, afiladores y reparadores de carrocerías;
- VIII. Fotógrafos, mecanógrafos y peluqueros;
- IX. Albañiles;
- X. Reparadores de calzado;
- XI. Pintores;

- XII. Trabajadores auxiliares de los panteones;
- XIII. Cuidadores y lavadores de vehículos;
- XIV. Compradores de Objetos varios, ayateros;
- XV. Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.”

Asimismo, dicho artículo contempla a aquellos individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores para someterse al referido ordenamiento legal, de no existir normas especiales que los rijan.

Por otro lado, cabe mencionar la clasificación de los trabajadores no asalariados contenida en el artículo Cuarto de tal reglamentación para efectos de un mayor conocimiento de éste tipo de trabajadores, dicho artículo está redactado de la siguiente forma:

ARTÍCULO 4. Para el ejercicio de sus actividades los trabajadores no asalariados se clasifican con las siguientes denominaciones : Fijos, Semifijos y Ambulantes.

Son trabajadores fijos aquellos a quienes se asigna un lugar determinado para realizar sus actividades.

Trabajadores semifijos son aquellos a quienes se señala una zona para el ejercicio de sus especialidades, con autorización para que las realicen en cualquier punto dentro de dicho perímetro.

Trabajadores ambulantes son los autorizados para prestar sus servicios en todo el Distrito Federal, sin que puedan establecerse en un sitio determinado.

El reglamento para los trabajadores no Asalariados del Distrito Federal sólo contempla el trabajo de los menores de 14 años en adelante en congruencia con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Al igual, únicamente contempla el de los mayores de catorce y menores de dieciséis años con autorización de los padres o de quien ejerza la patria potestad. En el caso de los mayores de dieciocho años deben acreditar haber cumplido o estar cumpliendo con el Servicio Militar Nacional.

Para estar protegidos por el reglamento necesitan además saber leer y escribir, si el trabajador es menor de dieciocho años debe haber cursado la enseñanza primaria o tener constancia de asistir a un centro escolar, poseer buenos antecedentes de conducta, tener domicilio y los cambios de éstos notificarlos a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Cuando el trabajador no asalariado no reúna alguno de los requisitos mencionados se le podrá dispensar por la autoridad antes mencionada previo un análisis socioeconómico.

Este reglamento necesita sea actualizado e ir de la mano con la realidad en virtud de ser indispensable que contemple el trabajo de los menores de catorce años y no pedir tantos requisitos para estar bajo el amparo del ordenamiento legal. Muchos de ellos son analfabetos, no tienen educación escolar y tampoco domicilio; por otro lado, no habría una forma

certera de acreditar los buenos antecedentes de conducta. Es prudente ser más accesibles con los menores, sobre todo cuando mantienen o ayudan a sostener una familia.

En lo referente a las sanciones, las multas deben establecerse en Salarios Mínimos Generales Vigentes y no por pesos como actualmente sigue indicado. Es pertinente imponer las multas de ésta manera porque día con día aumenta la inflación y el peso va perdiendo valor; en cambio, el sistema de salarios va al día.

En cuanto a los menores de dieciséis años, el reglamento establece como sanción para ellos una simple amonestación y el exhortarlos al desempeño de su actividad con apego a las normas del mismo siempre y cuando la infracción se cometa exclusivamente debido a su ignorancia, inexperiencia o extrema pobreza. Consideramos esta disposición bastante positiva.

Actualmente la Dirección General del Trabajo y Previsión Social no existe, por consiguiente, es menester se ponga en este ordenamiento el verdadero nombre de la autoridad que le esté sustituyendo con sus mismas facultades.

Otra de las correcciones que necesita el multireferido reglamento es adecuar el orden de los Títulos, es decir, del Título Segundo se pasa al Cuarto omitiendo el Tercero.

Obviamente, de lo más indispensable que requiere el reglamento para efecto del tema del presente trabajo de investigación es el modificar la

aplicación del mismo en cuanto al territorio, esto es, en lugar de aplicarse sólo a Distrito Federal sea aplicable a toda la República Mexicana porque el objetivo es darle *protección legal a todos los menores* trabajadores de México y no únicamente a los de una sola Entidad Federativa siguiendo con esto el principio de la Federación de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

La solución definitiva del problema del trabajo infantil se basa en el desarrollo económico, social y cultural de México y de aquellos países con el mismo problema.

Es así como concluye el presente capítulo cuyo objetivo fue el analizar la problemática del trabajo de los *menores en lo referente* a sus condiciones laborales, el medio en que lo desarrollan y el aspecto de la salud de los mismos; por otra parte, el propósito de haber aportado propuestas o ideas para mejorar tal problema subsistente hasta nuestros días en México y muchos países.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajo de los menores de catorce años de edad no está protegido jurídicamente por nuestra legislación laboral, es decir, no contempla la situación donde se encuentran los *menores de tal edad* quienes trabajan de manera clandestina debido a su necesidad económica y a la de su familia.

Consideramos necesario establecer como edad mínima de contratación de menores para prestar sus servicios legalmente la de doce años de edad, *para quienes por lo menos cuenten con ésta puedan acogerse a los beneficios que la legislación laboral otorga.*

SEGUNDA. La realidad socioeconómica actual de México depara condiciones muy difíciles para la mayoría de su población; ésta realidad, no permite que las masas satisfagan sus necesidades más elementales, y *tiene como consecuencia, entre muchas otras, el trabajo prematuro de los niños, destinado a incrementar los magros ingresos familiares.*

En tanto no se logre efectivamente la abolición del trabajo de los menores en la forma dispuesta por nuestra legislación laboral habrá que proteger sus actuales condiciones laborales y de vida por todos los medios adaptados a las circunstancias; podría tratarse de subsidios u otros tipos de gratificaciones.

TERCERA. El trabajo de los menores trabajadores tiene infinidad de causas y consecuencias en nuestra sociedad. Cuando no existe patrón alguno el cual se responsabilice de las obligaciones y derechos laborales

mínimos marcados en nuestra legislación aplicable, nos encontramos con una clase de trabajadores quienes en forma general se encuentran desprotegidos, cuya actividad no la tutela nuestro Derecho Laboral.

Con el objeto de encontrar soluciones viables para la problemática que nos ocupa proponemos que el Estado y la iniciativa privada proporcionen a los menores ocupados en forma autónoma la creación de albergues temporales, escuelas y centros de capacitación específica, en donde se les proporcione la instrucción necesaria para el desempeño de un trabajo o profesión estable en la cual se garantice un nivel de vida adecuado. Para aquellos menores quienes se acercan a la edad laboral legal es necesario constituir por delegaciones bolsas de trabajo, con un horario especial para que concurren éstos menores, aunadas a capacitación y adiestramiento rápido para adecuar sus aptitudes a las necesidades del mercado laboral.

CUARTA. El trabajo de menores puede ser calificado como un fenómeno de anormalidad social el cual refleja una determinada e injusta organización de la sociedad, porque lo normal sería que durante el periodo de infancia de los menores se desarrollarán en relación a sus necesidades formativas. Es indudable que el trabajo realizado por los niños produce efectos perjudiciales para su salud, su aprovechamiento escolar, su desarrollo psicológico y su futura actitud ante la sociedad.

La solución al problema de los niños trabajadores, sólo se logrará a través de una transformación fundamental de las condiciones económicas y sociales que prevalecen en el país, pero algunas medidas inmediatas pueden contribuir a mejorar su situación, las cuales serían, principalmente,

la ampliación de los servicios de Asistencia y Salubridad para todos los niños, lo cual beneficiaría al sector de los que trabajan.

QUINTA. Actualmente somos más con necesidades y si vemos que el trabajo del menor se incrementa, es absolutamente lógico. Consideramos la tendencia inevitable a que exista el trabajo del menor como una consecuencia de la pobreza extrema y la necesidad de sobrevivir de familias enteras.

Sin duda alguna es benéfico que el menor desarrolle funciones laborales, con sus debidas consideraciones. Nuestra postura es a favor de que el menor trabaje, como parte de su formación, sin forzar su desarrollo físico y psíquico, con orientación forjando un futuro próspero, en el cual trabajará buscando y consiguiendo opciones en donde pueda elegir de acuerdo con su capacidad y experiencia; y si aunado a esta formación laboral se procura la formación académica paralelamente es mejor.

SEXTA. Por lo general, todo menor que trabaja, atraviesa por una etapa en la cual tiene la obligación de aportar a la economía familiar, es decir, el menor realiza una actividad similar a la de los adultos cuando estos son responsables del mantenimiento de la familia.

La solución de trabajo infantil exige la adopción de medidas prácticas que además reforzarían la legislación laboral. Requiere elevar los ingresos, a fin de que el menor no se vea en la obligación de contribuir al mantenimiento de la familia, fortalecer el sistema de educación, mejorar la Inspección del Trabajo e imponer sanciones más estrictas a aquellos patrones quienes utilizan en forma clandestina los servicios de los niños,

tales sanciones consistirían en multas más elevadas que las vigentes y hasta en prisión para los reincidentes. Sin embargo y por el momento, en ciertas situaciones, permitir al niño realizar cierto tipo de trabajo dentro de determinados límites resultaría ventajoso para él y su familia. Por consiguiente, debe dedicarse más atención a mejorar las condiciones de trabajo y procurar, como la Ley Federal del Trabajo lo menciona, la compatibilidad entre sus estudios y el trabajo.

SÉPTIMA. El desempleo entre los adolescentes es un problema serio. La falta de empleo entre los mismos es, sin duda, una causa importante de la delincuencia y de otros problemas de la sociedad.

Deben ser ofrecidos en forma más amplia los servicios esenciales de salud, educación familiar. Mientras no sean resueltos globalmente los problemas sociales, persistirán las inadaptaciones individuales. En tanto no pueda ofrecerse trabajo al adolescente y reforzar la educación escolar, no se podrá combatir con grandes resultados la delincuencia juvenil, poner un límite al alto nivel de analfabetismo, y a las condiciones de vida infrahumanas propias de una mayoría.

OCTAVA. En la actualidad la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo regulan exclusivamente el trabajo subordinado y no así un trabajo no asalariado de los menores de edad. Existe el Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal el cual regula las actividades desempeñadas por este tipo de trabajadores, tal ordenamiento legal no contempla a los menores de catorce años quienes trabajan en forma irregular, sólo tutela a los mayores

de esta edad imponiéndoles una serie de requisitos que probablemente no puedan satisfacer.

Dicho reglamento tiene que ser actualizado para contemplar y proteger también el trabajo no asalariado de los menores de catorce años y sólo imponer los requisitos más indispensables a todos los trabajadores de ésta clase para su tutela de carácter laboral porque las establecidas hasta la fecha implican un obstáculo para los mismos. Además, es importante que la aplicación del mencionado reglamento sea a nivel Federal y no a nivel local pues todos los menores trabajadores del país, tanto mayores y *menores de cualquier edad*, requieren y merecen ser protegidos por un ordenamiento legal de tal naturaleza en virtud de no tener cabida este tipo de trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Revista de Derecho Privado. España. 1988.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México. 1992.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y otros. Tratado de Política Laboral y Social. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1982.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.II. V.I. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988.
- CABAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Trillas. México. 1989.
- DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". T. I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho Individual. Derecho Colectivo". T.II. Novena Edición. Porrúa. México. 1992.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales". T.I. Décima Primera Edición. Porrúa. México. 1988.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. Introducción a la Economía del Trabajo. V.I. Debate. España. 1978.
- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

GARCÍA GARCÍA, Fernando Augusto. Fundamentos Éticos de la Seguridad Social. UNAM. México. 1979.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Séptima Edición. Porrúa. México. 1990.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Derechos de la Niñez. UNAM. México. 1990.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". T.II. Porrúa. México. 1983.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México. 1981.

SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Novena edición. Esfinge. México. 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta Edición. México. 1981.

VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas. México. 1979.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Décima Quinta Edición. Porrúa. México. 1998.

Ley Federal del Trabajo. Anaya. México. 1997.

Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal. Diario Oficial de la Federación. No. 1. T. CCCXXX. Viernes 2 de Mayo de 1975. P.p. 27-32.

Prestación de Servicios por Menores de Edad. En Materia de. Semanario Judicial de la Federación. Instancia: Cuarta Sala. Época: 5ta. Tomo LXXIII. Pág. 6734. Amparo Directo 8337/41. Sec. 1ª. Ochoa Salvador. 21 de Septiembre de 1942. Unanimidad de 4 votos.

HEMEROGRAFÍA

ADORNO JIMÉNEZ, Raúl. "Estudio de la CEPAL. Vive en la Pobreza el 36.6% de la Niñez Mexicana". El Nacional. No. 24,157. México. Lunes 6 de Mayo de 1996. p.14.

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

Enciclopedia Ilustrada Cumbre. 14 Tomos. Décima Edición. Cumbre. México. 1974.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. VIII Tomos. UNAM. México. 1985.