

129



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON**

**LA INTERVENCION DE LA DIRECCION GENERAL DEL  
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL GOBIERNO DEL  
DISTRITO FEDERAL EN LA PROTECCION DE LOS  
DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES**

279994

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A:**  
**REYES ENCISO GOMEZ**

**ASESOR: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**

México

2000.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **DEDICATORIAS**

### **A DIOS:**

QUE ES EL QUE ME HA DADO LA VIDA Y LA OPORTUNIDAD DE REALIZARME EN ESTE MUNDO EN MI SUPERACION ESPIRITUAL.

### **A MIS PADRES, ELBA Y REYES:**

QUE EN ESTA VIDA ME PROCREARON INCULCANDOME A SU MANERA LOS MAS ALTOS VALORES ETICOS Y MORALES QUE ME HAN PERMITIDO CONDUCIERME EN SOCIEDAD CON HONESTIDAD.

### **A MIS HERMANAS: MARIA TERESA, MARIA MACEDONIA, MARIA EUGENIA, MARIA GUADALUPE Y ELBA:**

ESPERANDO QUE ESTO LES SIRVA DE EJEMPLO PARA QUE SE SUPEREN TANTO FISICA, MENTAL Y ESPIRITUALMENTE PARA QUE ALCANCEN LAS METAS QUE SE FIJEN CON TODO HONOR Y DECORO Y POR EL APOYO QUE ME HAN DADO PARA QUE A SU VEZ ALCANCEN ESAS METAS; EN ESPECIAL A MARIA EUGENIA QUE EN ESTOS MOMENTOS LOGRE SUPERAR LA ETAPA TAN DIFICIL POR LA QUE ESTA PASANDO CON LA AYUDA DE DIOS, DESEANDOLE SU PRONTA RECUPERACION.

### **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO CAMPUS ARAGON:**

POR LA OPORTUNIDAD BRINDADA Y POR SER EL ALMA MATER DE MI FORMACION PROFESIONAL ASI COMO POR PROPORCIONARME LOS CONOCIMIENTOS QUE ESTA PROFESION REQUIERE.

**A MIS AMIGOS: ALEJANDRO, JORGE, EDGAR, ADRIAN, ALEJANDRO A., VICENTE, CONSUELO Y ALBERTO:**

QUE SIEMPRE ME HAN OFRECIDO SU AYUDA Y AMISTAD SIN DUDAR NI ESPERAR NADA A CAMBIO.

**A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ:**

POR SER UN PILAR EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO ASI COMO POR BRINDARME SU APOYO

**A LA LIC. ALMA SANCHEZ HERNANDEZ:**

POR ANIMARME A CONSEGUIR ESTA META ASI COMO POR BRINDARME SU AMISTAD.

**A MIS FAMILIARES, AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TRABAJO:**

GRACIAS POR ESTAR SIEMPRE CERCA DE MI Y BRINDARME SU APOYO.

## **INDICE**

### **INTRODUCCION**

### **CAPITULO I CONCEPTOS Y DEFINICIONES**

	<b>PAG.</b>
1.1 Definición de Derecho del Trabajo	1
1.2 Definición de Trabajador en General	3
1.3 Definición de Patrón	9
1.4 Concepto del Menor de Edad	16
1.5 Concepto de Trabajo del Menor	27

### **CAPITULO II ANTECEDENTES DE LOS MENORES TRABAJADORES**

2.1 México Prehispanico	35
2.2 Epoca Colonial	38
2.3 México Independiente	47
2.4 La República	50
2.5 México Moderno	55

**CAPITULO III**  
**EL ESTATUS JURIDICO DEL TRABAJADOR MENOR DE EDAD EN EL**  
**SISTEMA JURIDICO MEXICANO**

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	60
3.2 Ley Federal del Trabajo	65
3.3 Competencia de las Autoridades Federales y Locales del Trabajo	75
3.4 Jurisprudencia	85
3.5 Ley Orgánica de la Administración Publica del Distrito Federal	89
3.6 Otras	91

**CAPITULO IV**  
**LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**  
**COMO INSTITUCION PROTECTORA DE LOS DERECHOS**  
**DEL TRABAJADOR MENOR DE EDAD**

4.1 Antecedentes de las Instituciones Protectoras del Menor de Edad Trabajador en el Distrito Federal	98
4.2 Personalidad Jurídica de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.	
4.2.1 Estructura Orgánica de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.	106

4.2.2 Funciones de la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores	115
4.3 Coordinación de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social con Instituciones protectoras de los Derechos del menor de edad trabajador	125
4.4 Necesidad de la ampliación de atribuciones de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social en la protección de los Derechos del menor de edad trabajador	127

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFIA**

## INTRODUCCION

El trabajo que desempeñan miles de niños y jóvenes en el Distrito Federal, ha rebasado la protección, tutela y vigilancia que la legislación laboral señala, ello debido a que un número creciente de niños y niñas que trabajan desde temprana edad, muchas veces en condiciones deplorables o de extrema vulnerabilidad, lo hacen obligados a colaborar o a cubrir sus necesidades de subsistencia por sí mismos ante los insuficientes ingresos de sus padres, entre otras causas que los orillan a trabajar.

El fenómeno se acrecenta cuando la autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de las normas reguladoras del trabajo de los menores, no lo hace, originando con ello que el problema se incremente, donde los únicos beneficiados resultan ser los que emplean los servicios de los menores.

Por ello la Dirección General del Trabajo y Previsión Social como autoridad tutelar y protectora de los derechos del menor trabajador, objeto de esta investigación, juega un papel muy importante en la vigilancia y protección de las actividades desarrolladas por ellos; en este sentido, se presenta aquí un análisis de dicha autoridad así como sus áreas que la integran, teniendo como finalidad conocer las raíces de la problemática para saber aplicar las soluciones al mismo.

Comprendiendo primeramente los conceptos y definiciones de trabajador, patrón, menor de edad y trabajo del menor, sabremos ubicar el lugar que tienen dentro del derecho del trabajo, posteriormente y no menos importante resultan los



antecedentes legislativos de los menores trabajadores para conocer su estatus jurídico y su ubicación en el sistema jurídico mexicano actual.

La laxitud en la aplicación de la ley, la ausencia de un marco legal, la ignorancia o el contubernio, causas de disfuncionalidad jurídica e institucional, determinó la necesidad de elaborar propuestas para la solución al problema de los menores que trabajan, el cual en la actualidad requiere a mediano y corto plazo respuestas satisfactorias, esperando que con este trabajo de investigación se colmen dichos extremos.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS Y DEFINICIONES

#### 1.1 DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO

A través del tiempo nos damos cuenta que existen diversas acepciones que sobre el derecho del trabajo se han usado en la doctrina jurídica para conceptualizar a nuestra materia, algunos autores han hablado de definiciones conceptuales, integrales, complejas, dobles, todas ellas enfocadas para explicar el contenido y alcance del derecho del trabajo.

Así encontramos que para el Doctor Mario de la Cueva "el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".<sup>1</sup>

La definición anterior, consideramos que dentro de un espíritu filosófico nos explica la magnitud del derecho del trabajo cuando está sometido a la norma jurídica los seres humanos.

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimacuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1996, p. 263.

El autor Roberto Muñoz Ramón, menciona que el derecho del trabajo se debe de estudiar desde tres vertientes diferentes: como rama del derecho, como ciencia jurídica y como política jurídica; contemplando que esta última " tiene por objeto investigar cual debe ser el contenido de las futuras normas por cuyo medio el Estado va a organizar y regular el trabajo subordinado y las relaciones derivadas de su desarrollo".<sup>2</sup>

Estimamos pertinente escoger, de entre las tres definiciones proporcionadas por dicho autor a la política jurídica, en virtud de que el estado deberá tomar en consideración a la costumbre laboral en la creación de la norma jurídica, dándole el carácter de obligatoria para sus gobernados.

Es el maestro Alberto Briceño Ruíz quien da una definición más clara y comprensible, al mencionar que " El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos".<sup>3</sup>

Definición que resulta, como hemos apuntado anteriormente, usual y no por ello deja de ser interesante resaltar que las normas jurídicas emanadas del poder legislativo para los sujetos de la relación de trabajo, deben ser garantizadas por otro poder, el ejecutivo, en su función de protector y aplicador de dichas normas.

El Doctor Alberto Trueba Urbina nos dice en su teoría integral que uno de los objetos de nuestro derecho es preservar la igualdad y dignidad de los trabajadores, suprimiendo su explotación por otro hombre, eliminando el concepto civilista de propiedad que anteriormente se tenía de las personas beneficiadas por

---

<sup>2</sup> Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 3.

<sup>3</sup> Briceño Ruíz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1976, p. 3.

el trabajo de aquellos, reivindicando los fines del derecho del trabajo.

En este sentido indica que "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>4</sup>

Para el Jurista Guillermo Cabanellas menciona que "El derecho del trabajo tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente"<sup>5</sup>

En nuestra opinión personal el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas legales que rigen la relación laboral entre patrones y trabajadores, sometiéndose ambos para el caso de conflictos laborales a la intervención del Estado, quien regulará las relaciones y conflictos que se susciten con motivo de la prestación subordinada remunerada.

## 1.2 DEFINICIÓN DE TRABAJADOR EN GENERAL

El Derecho Mexicano del Trabajo desde su aparición en los inicios del siglo XX se ha enfocado, principalmente, como protector de los seres humanos que llevan a cabo una actividad, ya sea esta realizada con su fuerza o inteligencia,

---

<sup>4</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1981, p. 135.

<sup>5</sup> Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 156.

para el servicio de otra.

De igual manera, la persona que realiza determinada labor aparece denominada en el transcurso del tiempo de múltiples formas: como operario, jornalero, obrero, asalariado, empleado o trabajador, entre otros. Actualmente el nombre con el que la legislación y la doctrina han adoptado es la palabra "trabajador".

Es en la Ley Federal del Trabajo de 1931 cuando aparece la definición legal de trabajador, al señalar en su artículo tercero:

"trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Del texto transcrito del artículo anterior se desprenden los siguientes elementos:

1. El trabajador puede ser cualquier persona,
2. Quien deberá prestar a otra persona un servicio, y
3. Siempre que exista un contrato de trabajo.

Analizando los elementos antes mencionados nos damos cuenta que al no precisarse que únicamente la persona física sea considerada como trabajador, daba pie para que las asociaciones fungieran también como tales; y por otro lado, excluían a toda aquella persona que prestara sus servicios a otra, independientemente del acto que dió origen a dicha relación contractual, en otras palabras, solo se consideraba como trabajador a la persona que estrictamente celebrara con otra un contrato de trabajo.

Tuvieron que transcurrir cuatro largas décadas para que el legislador modificara radicalmente la Ley, al especificar con mejor técnica la definición de trabajador que hasta ese tiempo no había sufrido cambio alguno.

Así en la Ley Federal del Trabajo de 1971 que nos rige hasta nuestros días, señala en su artículo octavo que:

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

De la definición legal se distinguen los siguientes elementos necesarios en la regulación de la prestación de servicios que son:

1. El trabajador siempre será una persona física,
2. Quien deberá de prestar un servicio a otra persona física o moral,
3. Este servicio ha de ser en forma personal, y
4. Dicho servicio será de manera subordinada.

Una vez que los elementos antes citados se conjunten, se presumirá la existencia de una relación de trabajo

Con respecto a que el trabajador siempre será una persona física, consideramos prudente mencionar de la Ley anterior la alternativa que tácitamente existía para estimar a las asociaciones como trabajadores, siempre y cuando celebraran un contrato (por ejemplo, el contrato en equipo); por lo que en esta nueva Ley estimamos apropiada la limitación y distinción para las personas

físicas, o sea, los seres humanos.

El trabajador, persona física, prestará un servicio a otra persona física o moral, sin importar cual sea el número de personas para las cuales deba de cumplir con sus labores.

El servicio que prestará el trabajador debe ser en forma personal, esto es, que el servicio sea desempeñado por él mismo y no por conducto de otra persona; ya que de otra manera si el servicio se presta por otra persona, se estaría en el supuesto de la figura jurídica denominada "intermediario", que la Ley en su artículo 12 define como:

"Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Hasta ahora sabemos que el servicio que presta un trabajador es en forma personal, pero si se contrata a una persona para realizar determinado trabajo por una cantidad, y esta persona a su vez contrata a un determinado número de personas para que colaboren o asesoren con ella en la consumación de la labor pactada.

Entonces debemos tomar en consideración que la relación de trabajo se crea, como indica el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, con:

"...cualquiera que sea el acto que le dé origen..."

Aclarando que la persona contratada con su número de colaboradores o de asesores serán considerados estos últimos como trabajadores de quien contrató a aquella persona, según lo dispone el artículo 10, segundo párrafo de la Ley:

"..Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Siguiendo con el análisis del artículo octavo de la Ley, diremos por último que el servicio prestado por el trabajador será de manera subordinada, en otras palabras, bajo la dependencia y dirección de otra persona o personas, físicas o morales.

Para ampliar lo anterior, nos permitimos transcribir la Ejecutoria que sobre el criterio de Subordinación ha sustentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que a la letra dice:

"Subordinación. Elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo". Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 47. A. D. 5686/76, Jorge Zárate Mijangos, 11 de enero de 1978. 5 v.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al contemplar el término de trabajador, no hace mención alguna sobre si existen diversas clases de trabajadores, sino que dicho vocablo es genérico, principio de igualdad que reconoce expresamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° que a la letra dice:

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



Ahora entraremos al estudio del término "trabajador" desde la perspectiva que maneja la doctrina jurídica.

El autor Manuel Alonso García indica que trabajador es el "sujeto del contrato de trabajo que se obliga a prestar un servicio por cuenta de uno o varios empresarios o de una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración".<sup>6</sup>

De la definición anterior el autor considera como trabajadores a aquellas personas que celebran un contrato de trabajo, lo que resulta limitativo, es decir, que la relación de trabajo puede dar origen siempre y cuando exista el desarrollo de una actividad, física o intelectual, y de que esta sea subordinada y remunerada.

El maestro Euquerio Guerrero no define al trabajador, pero nos dice que de acuerdo al artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo Vigente será trabajador aquella persona física, sin importar su sexo, que desarrolla una actividad lícita al servicio de otra.<sup>7</sup>

El Doctor José Dávalos no proporciona ningún concepto de trabajador, solo menciona que del mismo texto de la ley se desprenden varios elementos necesarios para considerar como trabajador a aquella persona física que presta un servicio en forma personal y de manera subordinada a otra persona física o moral.<sup>8</sup>

De igual forma, el Doctor Mario de la Cueva no emplea definición alguna de

---

<sup>6</sup> Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, p. 322.

<sup>7</sup> Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima octava edición, Ed. Porrúa, México, 1994, p. 33.

<sup>8</sup> Dávalos M., José. Derecho del Trabajo I, Séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1997, p.33.

trabajador, pero nos indica que no todas las personas físicas son trabajadores, y solo tendrán esta categoría aquellas personas que hayan reunido determinados requisitos que la ley ha definido y establecido en sus artículos tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y octavo de la ley de 1971.<sup>9</sup>

En nuestra opinión personal, consideramos que trabajador sería aquella persona física que subordinadamente realiza una actividad material o intelectual a otra persona física o jurídica, mediante una remuneración.

### 1.3 DEFINICIÓN DE PATRÓN.

La diversidad utilizada a lo largo del tiempo para denominar a la persona que recibe los servicios del trabajador, es variada, se le ha designado como: acreedor o dador del trabajo, locatario, empleador, patrono, empresario, patrón, entre otras.

Tanto la Doctrina Jurídica como la Legislación han utilizado indistintamente las anteriores voces, siendo la más común y aceptada el término patrón.

Esta palabra tiene su origen etimológico en el latín "pater onus" que quiere decir carga o cargo del padre.

Dicha expresión era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, por ejemplo, los patricios con relación a sus plebeyos, el padre de familia para con sus hijos, etcétera.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 153.

<sup>10</sup> Bricceno, Alberto. Op. cit. p. 154.

En nuestra legislación, encontramos la definición de patrón en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que decía:

“Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.

La anterior definición condicionaba la relación de trabajo a la existencia de un contrato de trabajo, requisito utilizado por los patrones que aducían la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la falta de dicho documento.

La actual definición de patrón que la Ley vigente proporciona en su artículo 10, primer párrafo, es la siguiente:

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

De la definición legal antes mencionada, se deducen los siguientes elementos:

1. El patrón puede ser una persona física o moral, y
2. Es quien obtiene un beneficio derivado de la actividad desempeñada por los trabajadores.

Con respecto al primer elemento, la Ley acepta como patrón a una persona física o moral, indistintamente; tratándose de la persona moral como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que importa es el hecho de recibir un servicio derivado de la relación de subordinación; a diferencia del trabajador, en donde

siempre será un ser humano quien preste sus servicios.

En cuanto al segundo punto, a diferencia de la Ley de 1931 que consideraba como patrón aquella persona que empleaba el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo, en cambio la nueva Ley de 1971, retiró de la definición el mencionado requisito, ya que el legislador consideró que no afectaba en nada la existencia y validez del vínculo laboral, como lo ratifican los artículos 21 y 26 del mismo ordenamiento legal, que a la letra dice:

“Artículo 21. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

“Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Como indican los preceptos antes citados, el contrato de trabajo es un requisito que señala la propia Ley Laboral para estipular las condiciones de trabajo, pero no así de la relación de trabajo; en otras palabras, se presume la existencia del contrato o de la relación laboral cuando haya una prestación de servicios, sin tomar en cuenta el acto que origine dicha prestación.

Por otra parte, en el punto anterior de este capítulo estudiamos la segunda parte del artículo 10 de la Ley, ahora visto desde la perspectiva del concepto patrón nos permitimos nuevamente transcribir dicho precepto:

“Artículo 10...

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

La disposición antes citada debemos interpretarla en el sentido de que, otros trabajadores que presten sus servicios a través de un tercer trabajador, se consideran sometidos al mismo patrón; disposición que a nuestro parecer es acertada, pues contempla una protección para los trabajadores que no tengan contacto directo o que estén desligados del verdadero patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado que cuando un trabajador demande al patrón, no tiene que conocer sus características jurídicas, bastando sólo que sea identificado.

Nuestra Legislación Laboral contempla que si el patrón es una persona moral, debemos considerar lo previsto en la Ley Federal del Trabajo vigente, que en su artículo 11 nos dice :

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes de patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Del texto legal antes transcrito resulta que, los representantes del patrón no son sujetos de las relaciones de trabajo, su función, más bien, se ajusta a representar a éste ante los trabajadores, como pudiera ser el hecho de contar con la personalidad y representación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el juicio laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están facultadas, por ningún precepto de la Ley de la Materia, en su acuerdo inicial para determinar sobre quien o quienes son patronos del actor trabajador, es decir, dichas autoridades son reguladores del proceso, y en caso de la inexistencia de la relación laboral, serán las propias personas físicas

co-demandadas las que aleguen en su defensa la ausencia de la relación de trabajo, no las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de lo contrario, estarían actuando en forma oficiosa y a priori, sin haberse integrado la relación jurídica y por ende, la litis.

Dentro del concepto de patrón necesariamente tenemos que hablar del término patrón sustituto. El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que:

“La sustitución no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiere dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores”.

Del precepto antes citado se desprenden los siguientes elementos:

- a) La sustitución no afecta las condiciones de trabajo.
- b) El sustituto es solidariamente responsable con el sustituido de las obligaciones que se deriven de las relaciones de trabajo, anteriores a la fecha de sustitución.
- c) Para que el término de seis meses pueda correr y vencer, es necesario que se haya dado aviso por escrito al Sindicato o a los Trabajadores.

Inicialmente diremos que los trabajadores seguirán conservando las mismas condiciones de trabajo y, por ende, sus derechos como trabajadores, en virtud de no desaparecer la empresa, sólo si el patrón vende parcial o totalmente, o deja en manos de otras personas el manejo de la empresa; entonces procederá la substitución patronal.

Las personas que adquieran la empresa cuando se presente alguna situación mencionada anteriormente, o por cualquiera otra causa, se tomarán como patrones substitutos.

Por último, para que se dé la substitución patronal, es necesario que el patrón substituido haya hecho del conocimiento a los trabajadores de la substitución real y efectiva de la empresa o establecimiento, de lo contrario no correrá ni vencerá el término que habla la ley.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que sin el aviso a los trabajadores de la substitución, tanto el nuevo como el patrón substituido serán solidariamente responsables, según la ejecutoria que nos permitimos transcribir, y que a la letra dice:

“Patrón, substitución de. Si no se da aviso a los trabajadores, el substituido sigue siendo solidariamente responsable. De acuerdo con el párrafo final del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses por el que el patrón substituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, se contará a partir de la fecha en que se hubiera dado aviso de la substitución a los trabajadores; de manera que si tal aviso no se produce, el substituido sigue siendo responsable solidariamente con el substituto, por no cumplir con ese requisito esencial y no existir base para el cómputo de los mencionados seis meses”. Ejecutoria: Informe 1975, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 65.- A.D. 3232/74. Federico Sánchez Rivera y otro. 10 de marzo de 1975. U.

Dentro de la doctrina jurídica, el autor Alfredo Sánchez Alvarado nos define

al concepto de patrón como: "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".<sup>11</sup>

La anterior definición se desprende el hecho de distinguir el tipo de servicio que realiza el trabajador resulta erróneo, en todo caso cualquier actividad material conlleva un cierto grado de actividad intelectual inclusive no menciona si la persona de la cual recibe los servicios puede ser física o jurídica, por lo que es inexacta dicha definición.

El maestro Manuel Alonso García nos dice que: "Patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación".<sup>12</sup>

Con respecto a la mencionada definición, se objeta desde luego, puesto que omite indicar a la persona física que va a remunerar, en este caso, el trabajador, parte indispensable en la configuración jurídica de la relación de trabajo.

Por su parte el jurista Guillermo Cabanellas entiende por patrón o empresario a: "aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo".<sup>13</sup>

Definición que a nuestro parecer resulta unilateral, de carácter mercantilista, en virtud de interpretar la finalidad de la relación de trabajo como un acto de comercio, en la obtención de un lucro; inclusive no menciona si el patrón

---

<sup>11</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1984, p. 299.

<sup>12</sup> Alonso García ; Manuel. Op. Cit. p. 325.

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. P. 346.



es una persona física o jurídica, y por último condiciona la validez y existencia de la relación laboral siempre que esté constituida en un contrato de trabajo.

El Maestro Néstor de Buen se limita a dar un esbozo del concepto de patrón, al señalar que: "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".<sup>14</sup>

El Doctor Miguel Borrell no da un concepto de patrón, manifestando que la Ley es omisa para definir la figura de empresario, no obstante indica que este último: "es la persona que por cualquiera de los medios señalados en la ley, se encarga, dirige y es la responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio".<sup>15</sup>

En nuestra opinión personal, podemos decir que patrón es aquella persona física o jurídica que se beneficia de la prestación subordinada de los servicios de uno o varios trabajadores, mediante el pago de un salario.

#### 1.4 CONCEPTO DEL MENOR DE EDAD.

A lo largo de la historia los seres humanos se han agrupado en la defensa de su vida, su libertad o de sus bienes; las organizaciones sociales primitivas de aquellos tiempos, necesariamente tuvieron que crear normas con el objeto de salvaguardar y proteger a la familia y por ende, al menor de edad, algunas organizaciones únicamente se ocupaban y preocupaban del menor en el deber de

---

<sup>14</sup> De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Décima edición Ed. Porrúa, México, 1997, p. 161.

<sup>15</sup> Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, Ed. Sista, México, 1997, p. 77.

asignarle alimentos y educación, bajo la vigilancia de los ascendientes.

Así vemos que las civilizaciones en la antigüedad describían desde la estructura familiar lo que en su concepto entendían como menor, característica singular que cada pueblo presentaba de acuerdo a sus costumbres en su vida social y política.

En el Derecho Romano, a diferencia de otros derechos de su época, conceptualizaba las diferentes facetas por las cuales los menores de edad transitaban; dichos periodos son: infancia, pubertad e impubertad.

Los infantes, menores de siete años, quienes etimológicamente eran en su origen aquellos que no sabían hablar, considerados íntegramente incapaces para la proyección de sus actos.

Los impúberes, que abarcaba desde el final de la infancia hasta los doce años tratándose de mujeres y catorce años en varones, inicialmente debiera incluir a los infantes por su inaptitud fisiológica para la reproducción.

Los púberes eran aquellos que salían de la impubertad hasta alcanzar los veinticinco años; este tipo de minoridad junto con los impúberes eran capaces para celebrar actos, exclusivamente en lo que los beneficiara.<sup>16</sup>

Con lo que respecta a nuestra legislación, observamos que existen diferencias considerables entre las diversas disciplinas jurídicas que la integran, así encontramos que estas legislaciones por su naturaleza jurídica, estructuran y delimitan la protección legal con la que debe contar el menor de edad.

---

<sup>16</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VI, Primera Reimpresión, Ed. Porrúa, p. 170

No obstante, en nuestro país cada rama del derecho sigue los lineamientos generales que para tal efecto ha establecido la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con respecto a los menores de edad.

En este sentido, el Legislador consideró en nuestra Constitución Política en el artículo 34 otorgar la ciudadanía y con ello implícitamente la mayoría de edad a los mexicanos, hombres o mujeres que hayan cumplido los dieciocho años de edad.

Lo anterior nos permite concluir que de acuerdo a nuestra Constitución, serán considerados como menores de edad aquellas personas que tengan una edad inferior a la de dieciocho años.

En el Derecho Civil encontramos que es de competencia de cada una de las entidades que conforman la Federación las disposiciones de carácter civil y que, desde luego pueden variar de acuerdo con el criterio que el legislador haya adoptado.

De acuerdo con la competencia territorial de nuestro trabajo de investigación, nos ocuparemos de estudiar al Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal.

En dicho ordenamiento legal antes citado, aparece estructurado lo relativo a la protección de los derechos familiares, es decir, protege a la familia, siendo ésta considerada como la base fundamental de la sociedad.

Así tenemos que en el artículo 646 del Código Civil establece que "la mayor edad comienza a los dieciocho años", luego entonces debemos entender que serán considerados menores de edad aquellas personas que no hayan cumplido

esa edad.

Del mismo modo, el maestro Rafael Rojina Villegas nos señala algunos elementos intrínsecos que tiene la capacidad jurídica de las personas, "la cual se adquiere por el nacimiento y se pierde con la muerte; pero desde el momento que es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le tiene por nacido para los efectos legales correspondientes".<sup>17</sup>

En efecto, la capacidad jurídica de las personas la podemos encontrar en aquella persona que se encuentre dentro de los supuestos normativos de la minoría de edad, o en aquellos sujetos que gocen de una capacidad tanto de goce, como de ejercicio. En ambos casos poseen una personalidad que es determinada desde su nacimiento y que conservarán hasta su muerte.

El artículo 23 del Código Civil cita que la minoría de edad constituye una restricción a la personalidad jurídica, "pero que los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes".

Se presentan dos grados o supuestos de incapacidad de ejercicio, en donde el sujeto se encuentra supeditado a condiciones bajo las cuales deberá someterse.

La primera restricción a la capacidad, se presenta cuando la incapacidad tiene su origen desde el nacimiento hasta la emancipación, en este caso, existe una incapacidad natural y legal, pues los menores no emancipados están imposibilitados para ejercitar sus derechos o para hacer valer sus acciones por sí mismos, ya que necesariamente deben de contar con un representante legal, que

---

<sup>17</sup> Rojina Villegas, Rafael. Compendio de Derecho Civil, Décima séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1980, p. 154.

podrían ser sus ascendientes cuando el menor se encuentre sometido bajo la patria potestad o en su defecto, de quien ejerza la tutela; personas sin las cuales entre otros, serían nulos todos los actos ejecutados o los contratos que celebre sin su correspondiente autorización y consulta personal.

En cuanto al segundo supuesto, la incapacidad de ejercicio corresponde a los menores emancipados en donde existe incapacidad relativa de ejercicio o semi-incapacidad; por un lado dichos menores pueden efectuar los actos de administración relativos a sus bienes muebles e inmuebles, sin que exista un representante legal, pueden ejecutar actos de dominio en relación con sus bienes muebles; por otra parte, tienen incapacidad de ejercicio los menores emancipados que comparezcan en un juicio, o cuando contraigan matrimonio, pues necesitan la asistencia de sus representantes y de las personas referidas en párrafos anteriores, según sea el caso.

La única causa por la cual la minoridad se extingue es:

La llegada natural de la mayoría de edad, o sea, cuando cumpla el menor los dieciocho años de edad.

Por lo que respecta al Derecho Penal, son menores de edad aquellos sujetos que no tengan los dieciocho años cumplidos; en el caso de que un menor incurra en alguno de los supuestos tipificado como delito en el Código Penal para el Distrito Federal en materia del Fuero Común y para toda la República en materia de Fuero Federal, u otro ordenamiento penal, deberá intervenir el Consejo de Menores, organismo creado por la Ley para el Tratamiento de Menores Infractores para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, como se señalan en los primeros cuatro artículos del mencionado ordenamiento.

La Ley en comento en su artículo 6º, primer párrafo, nos define la competencia en razón de la edad que presentan los menores infractores, a tal efecto nos dice:

“Artículo 6º. El Consejo de Menores es competente para conocer la conducta de las personas mayores de 11 años y menores de 18 años tipificada por las leyes penales señaladas en el artículo primero de esta ley. Los menores de 11 años serán sujetos de asistencia social por parte de las instituciones de los sectores público, social y privado que se ocupen de esta materia, las cuales se constituirán, en este aspecto, como auxiliares del Consejo”.

Analizando el texto legal antes transcrito primeramente encontramos que si el infractor de una norma penal es menor de 11 años no será competencia del Consejo de Menores, sino de las instituciones de asistencia social que menciona, por otra parte los menores de entre 11 y 18 años de edad que hayan infringido la ley penal, será competencia del Consejo de Menores para desahogar el procedimiento que para tal efecto se lleve a cabo.

El segundo párrafo nos indica que sigue siendo competente el Consejo de Menores aún cuando el infractor no obstante haya cumplido los dieciocho años de edad si la infracción la cometió antes de cumplir esa edad.

Se dice que los menores de dieciocho años son considerados inimputables, esto es, que su conducta no se puede tipificar como culposa o dolosa, sólo pueden ser apreciados como infractores a la norma penal.

En este sentido, el Doctor Sergio García Ramírez nos dice que “menor infractor resultaría ser, en sentido amplio, que es a la postre el hoy más extendido,

lo mismo quien infringe la ley penal o el reglamento administrativo".<sup>18</sup>

Por su parte el Doctor Luis Rodríguez Manzanera concluye "que los menores pueden ser imputables o inimputables, según reúnan o no los requisitos de capacidad de comprensión del ilícito y la facultad de adecuar su conducta a dicha comprensión".<sup>19</sup>

El autor Fernando Castellanos define a la imputabilidad como la capacidad de entender y de querer, por la cual un individuo conoce de la licitud de su acto y quiere realizarlo, es decir, que posee la capacidad de determinarse en función de lo que conoce.<sup>20</sup>

El autor Luis Rodríguez indica que "la forma de reacción frente a la conducta antisocial del menor es diferente de la que se presenta en contra del adulto, y persigue finalidades en principio diferentes, así, mientras al adulto se le aplican penas, al menor se le da una medida de seguridad, denominada por lo general, "medida tutelar".<sup>21</sup>

Analizando la anterior definición, derivamos que un menor de edad no ha alcanzado el desarrollo pleno, tanto físico-psíquico como social y educativo, por lo que no se puede considerar a todos los menores como sabedores de la magnitud de sus actos.

La Procuraduría de la Defensa del Menor tiene como misión influir directamente, conforme a derecho, en la protección de la infancia en nuestros tribunales, ofrecer asistencia jurídica gratuita a quienes lo soliciten y advertirle al

---

<sup>18</sup> García Ramírez, Sergio. Criminología, Marginalidad y Derecho Penal. Ediciones Depalma, Argentina, 1982, p. 154.

<sup>19</sup> Rodríguez Manzanera, Luis. Criminalidad de Menores. Ed. Porrúa, México, 1987, p. 328.

<sup>20</sup> Castellanos Tena, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, Trigésima edición, Ed. Porrúa, México, 1991, p. 217.

<sup>21</sup> Rodríguez Manzanera, Luis. Op cit. P. 356.

Ministerio Público o al Juez de los casos que exige su intervención.

La Unidad de Defensa de Menores, como lo mencionan los artículos 30, 31 y 32 de la Ley para el Tratamiento de Menores Infractores para el Distrito Federal, es un organismo autónomo y tiene por objeto, en el ámbito de la prevención general y especial, la defensa de los intereses legítimos y de los derechos de los menores, ante el Consejo o cualquier otra autoridad administrativa o judicial en Materia Federal y en el Distrito Federal en Materia Común.

Para la mejor atención de los asuntos inherentes a la Unidad de Menores, esta se divide en:

1. La defensa general; que tiene por objeto defender y asistir a los menores, en los casos de violación de sus derechos en el ámbito de la prevención general.

2. La defensa personal; tiene por objeto la asistencia y defensa de los menores, en cada una de las etapas procesales, y

3. La defensa de los derechos de los menores en las fases de tratamiento y de seguimiento, tiene por objeto la asistencia y defensa jurídica de los menores, durante las etapas de aplicación de las medidas de orientación, de protección, de tratamiento interno y externo, y en la fase de seguimiento.

Las Naciones Unidas en su Congreso Séptimo denominado Para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente, se aprobaron las Reglas Mínimas Uniformes para la Administración de la Justicia de Menores y, concretamente en la Regla 2 párrafo 2.2, consigna los siguientes conceptos:

a) Menor es toda persona, niño o joven que, con arreglo al sistema jurídico



respectivo, debe ser tratado por una infracción, de manera diferente a los adultos;

b) Delito es todo comportamiento (acción u omisión), penado por la ley con arreglo al sistema jurídico de que se trate.

c) Menor delincuente es toda persona niño o joven, considerado culpable de la comisión de un delito.<sup>22</sup>

Cabe mencionar que el legislador derogó los artículos 119 al 122 inclusive del Código Penal para el Distrito Federal, en donde se normaba lo relativo a menores infractores, para crear la Ley para el Tratamiento de Menores Infractores, ordenamiento que como hemos visto, promueve la orientación, protección y tratamiento de los menores de dieciocho años que infringen las disposiciones legales penales.

Según el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, los menores de 18 años pueden intervenir como testigos en un procedimiento de orden penal, como lo establece el artículo 212 que a la letra dice:

“Artículo 212. Siempre que se tome declaración a un menor de edad, a un pariente del inculpado, o a cualquiera otra persona que por circunstancias especiales sea sospechosa de falta de veracidad o de exactitud en su dicho, se hará constar esto en el acta”.

Lo cual nos dice que si un menor atestigua en una diligencia penal, se tomarán las providencias del caso, acorde con las objeciones que estime pertinente el funcionario ante quien rinda su testimonio, formulándose la

---

<sup>22</sup> ONU. 7 Congreso sobre Prevención del delito y Tratamiento del Delincuente, Milán, 1985.

correspondiente protesta de ley, como indica el artículo siguiente:

“Artículo 213. A los menores de dieciocho años, en vez de exigirseles protesta de decir verdad, se les exhortará para que la digan”.

En el Derecho del Trabajo, la mayoría de edad es de 16 años, pues aún cuando la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo permite trabajar a los niños mayores de 14 años y menores de 16, establece determinadas condiciones que deben cumplir, a saber: permiso de los padres, tutores o Juntas de Conciliación y Arbitraje, acreditar que el trabajo sea compatible con los estudios, certificado médico donde indique que el menor es apto para el trabajo. El trabajo de los menores de edad lo abordaremos en puntos subsecuentes.

Deduciendo de lo anteriormente expuesto, tenemos que las diferentes ramas del derecho protegen jurídicamente al menor, de acuerdo con su competencia, siempre tomando en consideración su minoría, vista desde el aspecto social, cultural y económico.

Las Naciones Unidas en el año de 1989, convinieron en crear la Convención Sobre los Derechos del Niño, señalando en su artículo 1º el concepto de niño (o menor de edad), que a la letra dice:

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

La Convención de Ginebra de 1924 sobre los derechos del niño, en su artículo 1º define al menor como: “el individuo que por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especial, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento”.

La anterior definición hace reconocimiento de la dignidad intrínseca de los menores de dieciocho años, asimismo, toma en cuenta la necesidad de tener un cuidado peculiar y de contar con una asistencia especial en relación con la infancia.

Ahora, desde la perspectiva que maneja la Doctrina Jurídica, encontramos diversos conceptos sobre la minoría de edad.

Según el Doctor Guillermo Cabanellas, el menor de edad es aquella "persona que no haya cumplido todavía la edad que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica normal, determinada por la mayoría de edad".<sup>23</sup>

Por otra parte, el Diccionario Jurídico Mexicano proporciona el concepto de menor, indicando que la raíz etimológica 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 esta 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 o tutela".<sup>24</sup>

En esta misma obra, conceptualizan jurídicamente al menor de edad y nos dice que "es la persona que por la carencia de plenitud biológica, que por lo general comprende desde el momento del nacimiento viable hasta cumplir la mayoría de edad, la ley le restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que lo salvaguardan".<sup>25</sup>

Por nuestra parte, en general consideramos que menor de edad es aquella

---

<sup>23</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Ed. Heliastra, Buenos Aires, 1988, p. 344.

<sup>24</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit, p. 170.

<sup>25</sup> Idem.

persona que desde su nacimiento hasta cumplir los dieciocho años de edad la ley protege y tutela de manera especial, en virtud de su incapacidad natural o legal.

### 1.5 CONCEPTO DE TRABAJO DEL MENOR.

En este rubro, es necesario hacer una clasificación del trabajo que desempeñan los menores, con el objeto de comprender ampliamente la falta de protección de quienes aún no han llegado a la mayoría de edad, pero ello no significa que dejan de ser parte de la sociedad económicamente activa, y más aún merecen toda la protección y defensa de sus derechos como trabajadores.

En este sentido, se clasifica en tres categorías según el tipo de actividad que desarrolle el menor, que son las siguientes:

1. Menores de 14 años o trabajadores autónomos.
2. Mayores de 14 y menores de 16 años, sujetos bajo la subordinación del patrón.
3. Mayores de 16 y menores de 18 años, subordinados a un patrón.

1. Menores de 14 años o trabajadores autónomos. Primeramente hablaremos del trabajo que desempeñan los menores de 14 años, (los marginados por las normas de trabajo), como se menciona en el artículo 123, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe tajantemente a cualquier patrón utilizar los servicios de estos menores.

No obstante dicha prohibición legal, los menores clasificados bajo este rubro, se cuentan en millares; carecen de trabajo fijo, no están subordinados a ningún patrón, se dedican por su cuenta a realizar diversas actividades, tales como: lustradores de calzado, limpiadores y cuidadores de automóviles, cargadores de bolsas, comerciantes de los más variados artículos en las calles, entre muchos otros; sufriendo humillaciones y malos tratos por parte de las personas que los utilizan o explotan y, en general por una sociedad indiferente de quien reciben en contadas ocasiones una gratificación o propina. Obvio resulta señalar que dichos menores no tienen acceso a un sueldo fijo, a la seguridad social ni cuentan con prestación legal alguna.

Son innumerables las causas que los orillan a trabajar, las hay desde el abandono total y a muy temprana edad en las calles por parte de padres irresponsables, con fines de subsistencia o hasta la explotación de estos menores por quien tiene la obligación moral y legal de manutención. El problema de estos menores es alarmante, y más aún cuando no existen las ocupaciones mencionadas en líneas anteriores, sobrevienen la mendicidad, la drogadicción, la prostitución y aún las conductas delictivas.

Qué se puede hacer con estos menores de catorce años que trabajan y que no se encuentran regulados por la Ley; consideramos que el Estado a través de los sistemas de seguridad social, debe ser quien otorgue protección a estos menores, ya que por la actividad que desempeñan son sujetos vulnerables.

Por otra parte, cuando un patrón emplea los servicios de un menor de 14 años, trae como consecuencia la disolución de la relación de trabajo, el patrón cuando conozca que no tiene la edad que por ley le permite trabajar al menor, deberá separarlo inmediatamente del trabajo, en virtud de que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo así lo determina.

El patrón estará obligado a pagarle sus salarios y demás prestaciones al menor trabajador, y éste podrá ejercer las acciones legales que correspondan para que le sean cubiertas las cantidades generadas por dichos conceptos. Independientemente de la prohibición Constitucional y Legal, si se dá la prestación de un servicio personal subordinado, no puede considerarse que la relación de trabajo sea inexistente, podrá tener un problema de nulidad absoluta, pero la prestación de servicios produce efectos y el más importante es el pago de los salarios. Si el patrón no lo hace, incumple la norma, independientemente de la responsabilidad que se genere en la aplicación de las normas penales y laborales.

De todo lo anteriormente expuesto, diremos que un menor de 14 años, aunque la legislación laboral prohíba su empleo, son considerados trabajadores, siempre que el menor sea una persona física, que preste un servicio personal subordinado a un patrón; por lo tanto, dicha relación, no obstante la prohibición constitucional, existe y se producen consecuencias jurídico-laborales, por lo que se debe aplicar la legislación.

2. Mayores de 14 y menores de 16 años, sujetos bajo la subordinación del patrón. Este tipo de trabajo que realizan los menores de estas edades, está permitido y tutelado legalmente, cumpliendo determinadas condiciones que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado A señala, en su artículo 22, como lo son el hecho de haber terminado su educación obligatoria (considerándose como tal, conforme al párrafo primero del artículo 3° Constitucional a la educación secundaria); y para el caso de no haber concluido dichos estudios la autoridad correspondiente de acuerdo a su juicio, deberá aprobar el trabajo de los menores cuando exista compatibilidad entre el trabajo y los estudios.

Además de la autorización de padres o tutores, y de no ser posible de las

personas y autoridades que señala el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, los menores deberán exhibir un certificado médico para comprobar la aptitud que tienen para trabajar.

La protección del menor trabajador se amplía, como indica el artículo 123, fracción II Constitucional en donde su jornada máxima especial es de 6 horas diarias, que deberá dividirse conforme lo marca el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, en períodos máximos de 3 horas, con una hora de reposo en el inter de dicha jornada; no deben laborar tiempo extraordinario ni en día domingo o de descanso obligatorio.

También se le prohíbe al menor desempeñar una serie de labores que expresamente señala el artículo 175 del ordenamiento citado, tales como realizar trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres, entre otras. En cuanto a los primeros, consideramos acertada la prohibición que el legislador plasmó en dicho numeral, en virtud del esfuerzo enorme que se realiza para desempeñarlo, además de que el trabajador necesita contar con una condición física completa, lo que en realidad no sucede con los menores, pues muchas veces carecen de la alimentación adecuada que les proporcionaría obtener dicha condición.

En cuanto a los segundos, el artículo 176 de la Ley, señala que las labores insalubres o peligrosas son aquellas que "por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo, la salud física y mental de los menores".

Con respecto a la tutela de la formación moral, social e intelectual de los menores, la ley les prohibió laborar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, tal como lo marca el artículo 175, fracción I inciso a de la Ley

Federal del Trabajo.

A este respecto, el Reglamento vigente de la Secretaría de Salud prohíbe expresamente la venta de bebidas alcohólicas a los menores de 18 años, pero nuestra Ley Laboral permite trabajar a los mayores de 16 años en expendios de bebidas alcohólicas, de donde resulta que sí pueden vender, pero no pueden comprar dicho producto.

El artículo 175 de la Ley también prohíbe el servicio de estos menores en trabajos superiores a sus fuerzas, lo que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, en establecimientos ambulantes, donde en este último pueden laborar excepcionalmente y a juicio de la Autoridad, donde los menores deberán obtener la autorización correspondiente por parte de la autoridad que se menciona en dicho numeral.

Por nuestra parte, consideramos al trabajo ambulante de los menores como inadecuado y peligroso, en virtud de que un menor que reparta propaganda en la calle o entregue pizzas a domicilio está considerablemente expuesto a sufrir algún accidente de trabajo, por lo característico de las actividades que realizan; aunado a esto, debemos tomar en consideración el hecho de que el porcentaje es elevado con respecto a los menores que no tienen acceso a la Seguridad Social, derivado del incumplimiento por parte de patrones infractores de la norma laboral.

También al patrón se le prohíbe emplear a menores de 15 años en el trabajo marítimo, según lo prevé el artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo, así como en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 267 del mismo ordenamiento; dichas disposiciones fueron creadas como normas de defensa al desarrollo físico de los menores por el gran desgaste que ocasiona realizar este tipo de trabajos.



Las actividades que fueron mencionadas anteriormente, podemos decir que el legislador plasmó en el texto legal la protección que debe de contar todo menor trabajador sujeto a una relación de trabajo con un determinado patrón, protección especial para aquellas personas físicas que aún no han alcanzado la mayoría de edad laboral, pero para el caso de quienes estando en esas mismas condiciones tienen que trabajar y sin embargo no cuentan con el apoyo y protección que por disposición legal le corresponde tutelar a la Autoridad, entonces tenemos que no se cumplen con las funciones encomendadas a dichos funcionarios.

3. Mayores de 16 y menores de 18 años, subordinados a un patrón. Las labores que desempeñan los menores comprendidos en estas edades, son las que verdaderamente nuestra legislación laboral protege, así pues las actividades que no pueden realizar esta clase de trabajadores y que el empleador se debe de abstener de utilizar los servicios subordinados de estos menores son:

Aquellas actividades que exijan un esfuerzo físico considerable y una atención mental grande, como podría ser la prohibición del trabajo nocturno industrial, como lo marca el artículo 123 apartado A, fracción II Constitucional, en relación al artículo 175 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Otra aplicación de las actividades que no pueden realizar este tipo de menores aparece en el artículo 191 de la Ley en comento, como pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques. Abundando en este sentido, la razón por la cual se amplía la edad mínima de admisión en esta labor, va enfocada al esfuerzo y destreza que se necesita para desempeñarla, inclusive significa para un menor de 18 años el estar lejos de la familia, pasando largos periodos en los buques y por lo característico de la actividad, es sumamente riesgosa.

Para trabajar los menores mexicanos en el extranjero, la Constitución y la Ley les exige que tengan 18 años cumplidos, pero excepcionalmente se autoriza

realizar su trabajo siempre que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, trabajadores especializados, como lo señala el artículo 123 apartado A, fracción XXVI Constitucional así como los artículos 28 y 29 de la Ley Federal del Trabajo.

Como hemos visto, la actividad que desempeñan los mayores de 16 años es considerada igual con relación al trabajo realizado por los mayores de 18 años, con las limitaciones mencionadas en líneas anteriores. Ya sabemos que con la llegada de dieciséis años los menores trabajadores alcanzan su mayoría de edad laboral, pero el menor entre los dieciséis y dieciocho años también consideramos que debe merecer la protección a su salud y a su desarrollo físico, el que se ha considerado no se logra sino hasta los dieciocho años.

Por otra parte, el autor Fernando García Oviedo, nos expone las causas que han motivado la protección al trabajo de los menores, y estas son:

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

b) De seguridad, en virtud de que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir más accidentes.

c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales puede resentirse su organismo en formación.

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

e) De cultura, para asegurarles una institución adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo".<sup>26</sup>

Resumiendo lo que aquí hemos expuesto, en nuestra opinión personal, podemos decir que el trabajo del menor será aquella actividad humana que la ley le permite realizar subordinadamente a un patrón, obteniendo la correspondiente retribución, trabajo que estará bajo vigilancia y protección especial de la autoridad, quien se encargará de impartir justicia en caso de que la labor desempeñada por el menor no se ajuste a la norma laboral.

Para concluir, diremos que las diferentes ramas del derecho protegen al menor de acuerdo a la competencia de cada una de ellas; así por ejemplo en materia civil, será considerado menor de edad a aquella persona que no haya alcanzado los dieciocho años de edad, a diferencia de nuestra materia, la del trabajo, que considera la mayoría de edad laboral a partir de los dieciséis años; en cambio la minoría de edad en materia penal desaparece cuando el menor haya cumplido los dieciocho años de edad, no obstante su minoría edad, la ley considera que para el caso de infringir algún ordenamiento punitivo, son responsables y deben de quedar a cargo de los Consejos de Tutela, institución facultada para prevenir o corregir la conducta del menor infractor, a pesar de se inimputables.

En cambio el derecho agrario considera que una persona tiene la mayoría de edad cuando haya cumplido los dieciséis años. Así vemos que en Derecho para otorgar la mayoría de edad a los seres humanos, el legislador debió considerar los aspectos sociales, culturales y económicos de cada uno de ellos, y con ello hacer cumplir los mandatos y privilegios que la misma ley les otorga.

---

<sup>26</sup> García Oviedo, Fernando. Tratado Elemental de Derecho Social. Ed. Ceura, Madrid, 1984, p.p. 403 y 404.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DE LOS MENORES TRABAJADORES

#### 2.1. MÉXICO PREHISPÁNICO

En este tema hablaremos de las actividades productivas que a lo largo del tiempo han tenido los menores trabajadores; establecer el origen de dicha participación es casi imposible, por la carencia de información que se tiene al respecto, ya que hasta las últimas décadas los estudiosos del derecho se han ocupado de tan importante semblante de la producción del hombre.

Así tenemos que en la época precortesiana el niño forma parte de la comunidad Azteca, y dentro del seno familiar se le educa con el objeto de poder actuar de acuerdo con las exigencias dictadas por dicha comunidad para que rinda los mayores beneficios a ella.

El niño durante los primeros años de su vida tiene una educación fundamentalmente familiar, proporcionada de manera estricta, llegando al grado de imponerle sacrificios, inclusive los menores tienen que contribuir con el trabajo de la familia azteca.

A este respecto, el historiador George Vaillot, nos dice que dentro de "un mundo en el que el trabajo manual es universal ofrece al niño una oportunidad de

participar en las actividades adultas, mucho más pronto que en nuestras culturas, la educación de los hijos, los padres la vigilaban y las madres daban instrucción hasta los 6 años de edad, los niños escuchaban sermones, consejos frecuentemente repetidos, aprendían el empleo de los utensilios domésticos y efectuaban tareas caseras de poca importancia".<sup>27</sup>

El niño en esta etapa y hasta antes de cumplir los cinco años de edad, realizaba las labores propias de lo que hoy conocemos como trabajo doméstico, pero sin estar subordinados por sus servicios a un patrón, incluso podemos decir que los preparaban con la enseñanza de actividades propias del hogar, en la subsistencia personal que pudieran tener en caso de que faltara alguno o ambos padres.

Los menores varones de entre los 5 ó 6 años de edad ya podían ingresar a las dos escuelas que existían dentro de la cultura azteca; estas escuelas fueron: el Telpochcalli (o casa de educación para los macehuales o trabajadores) y el Calmecac (o escuela para los nobles). Dichas escuelas fueron verdaderos centros de entrenamiento para los jóvenes de la ciudad, donde los menores aprendían las artes militares, religiosas y de disciplina, inclusive se desempeñaron en un terreno más económico que los otros.

Los jóvenes que no pertenecían a los clanes privilegiados eran enviados al Telpochcalli, donde se les preparaba para desempeñar un arte u oficio, el cual deberían de heredar de su progenitor. La escuela no gozaba de un subsidio por parte de los gobernantes, luego entonces los alumnos tenían que acudir a los sitios públicos tales como mercados, templos, el juego de la pelota, entre otros, con el objeto de solicitar el apoyo económico a la sociedad de aquella época.

---

<sup>27</sup> Vaillot R. George. La Civilización Azteca, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1960, p. 27.

Se les adiestraba a los jóvenes en esta escuela para prepararlos en las labores como la de hacer barro, muros, surcos para el cultivo y el cortar leña en los montes, actividades que, como hemos mencionado, tenían la obligación de heredarlas posteriormente a sus hijos.

Con respecto a la forma que acudían, "iban todos juntos a trabajar donde quiera que tenían obra... Para hacer estos trabajos iban juntos no se repartían..."<sup>28</sup>

De todos los clanes aztecas sólo seis tenían derecho a mandar a sus jóvenes más sobresalientes, al calmecac o escuela religiosa. Institución que servía para la enseñanza de los nobles en las ciencias o artes.

Los Aztecas obligaban a los menores a asistir a las escuelas mencionadas en líneas anteriores, de acuerdo a su clan o condición social-económica; en esta época los niños o menores no fueron objeto de explotación alguna, mucho menos en caso de quedar huérfanos, de ser así, la comunidad o los clanes se encargaban de ellos. Por otro lado, debemos decir que los alumnos desempeñaban labores públicas, consideradas como aprendizaje dentro de la formación que tenían en esos centros de enseñanza.

A este respecto, la Maestra Cecilia Frots, nos menciona lo siguiente: "será posible que estas escuelas hubieren sido los centros de entrenamiento en ciertas labores especializadas necesarias para las labores públicas..."<sup>29</sup>

Los menores trabajadores de esta época, han desempeñado labores que de acuerdo a sus costumbres y a la protección asumida por sus padres, son actividades que no ponían en riesgo su vida o su salud; derivado ello de una

---

<sup>28</sup> De Sahagún, Bernardino. Historia General de las Casas de la Nueva España, Vol. IV, Ed. Angel Ma. Garibay, México, 1956, p. 301.

<sup>29</sup> Frots, Elena Cecilia. El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México, Colegio de México y University of Arizona Press. Ponencias y comentarios, México, 1977, p. 51.

sociedad consciente de la importancia en la formación de sus niños, aunque cabe hacer mención que el padre, con ese derecho que la costumbre le había dado, podía vender al hijo, colocándolo en la condición de esclavo, situación que no muy frecuentemente se presentaba en esa sociedad.

## 2.2 ÉPOCA COLONIAL

Esta etapa en la historia de los menores trabajadores se inicia prácticamente el día 13 de agosto de 1521,<sup>30</sup> fecha que marca la caída del Imperio Azteca con la conquista de los españoles, quienes toman rápidamente el dominio de todo el territorio. Sucedió entonces que, cuando los antiguos pobladores del anáhuac fueron sometidos brutalmente por los conquistadores españoles, se dió la esclavitud como régimen legalmente instituido en la incipiente sociedad de aquella época.<sup>31</sup>

Los indígenas (incluyendo a los niños) tuvieron que soportar la más inhumana explotación; no eran considerados como seres humanos, sino como bestias, carentes de todo derecho. Con motivo de las condiciones de trabajo que guardaban los esclavos frente a los conquistadores, haremos un esbozo de las mismas.

Las nacientes haciendas estaban compuestas por tres clases de trabajadores, las cuales eran: los trabajadores especializados, los empleados que se encargaban de los oficios artesanales y los trabajadores secundarios. Todos

---

<sup>30</sup> Diccionario Larousse Ilustrado, Ed. Larousse, México, 1970, p. 1440.

<sup>31</sup> Meza Valenzuela, Carlos. El Régimen laboral del Menor. Ponencia presentada en el Primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor, México, 1973, Vol. III, Clave M.V. p.p. 1 a 6.

ellos fueron parte fundamental en el buen funcionamiento de la Hacienda; cabe hacer mención que los niños también fueron utilizados, si bien no tenían un oficio específico, pero así sus servicios eran imprescindibles en los trabajos auxiliares.

En la Hacienda, los hombres adultos representaban el 47 por ciento, las mujeres el 26 por ciento, los niños un porcentaje igual al de las mujeres y los inútiles sólo el 3.3 por ciento del total de la población trabajadora.<sup>32</sup>

El trabajador (incluyendo a los menores) en la época colonial era materialmente un esclavo al servicio de su amo, en virtud de, como lo mencionamos anteriormente, fué tratado y considerado como bestia, no hubo consideración alguna en razón a su sexo o edad.

La situación del conquistado empeoraba día con día y el hombre blanco no retribuía al indígena como le correspondía, sino que le pagaban lo que él quería. No obstante, como menciona la Autora Cecilia Frots, "en la mayoría de los casos, además del salario, los trabajadores recibían una ración de maíz, y a veces carne un día a la semana y ropa una vez al año".<sup>33</sup>

El conquistador actuaba como tal, tratando a los naturales como bestias de carga, aplicándoles un trato igual, recibiendo la prestación de sus servicios a cambio de una limosna; de hecho sólo significaban para el conquistador utensilios de trabajo, siendo que los indígenas no tenían ningún derecho, en virtud de ser ellos los conquistados.

Ante tanta injusticia, fué necesaria la intervención de los representantes de la Iglesia para frenar esa desmedida explotación a la que eran objeto hombres,

---

<sup>32</sup> Frots, Elena. Op. Cit. P. 54.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 179.



mujeres y niños indígenas; situación que resultaba intolerable y más aún en trabajos del campo y de las minas, donde se acrecentaba la explotación del hombre por el hombre.

Entre los colonizadores hispanos hubo algunos misioneros evangelizadores que por principios caritativos y cristianos combatían esta inicua condición. Así surge la figura de Fray Bartolomé de las Casas a quien se le conoce justamente como el defensor de los Indios, quien luchó tenazmente contra los gobernadores de la Nueva España e inclusive ante los propios Reyes Españoles.

Fray Bartolomé de las Casas decía, en cuanto a los indios, que se les había reconocido su categoría de seres humanos, mas no en cuanto a la vida social, económica y política, pues no eran los iguales de los vencedores.<sup>34</sup>

Volviendo a la serie de atrocidades que eran objeto los indígenas por parte de los conquistadores, la reina Isabel la Católica conmovida por estos relatos e inspirada en un sentimiento de misericordia, ordenó realizar un estudio con el propósito de mejorar la administración de las nuevas tierras y de sus habitantes.

Es así como nace el Consejo de Indias, el que estuvo a cargo de Don Juan Rodríguez de Fonseca, posteriormente se nombró en calidad de colaborador al secretario del rey, Don Fernando Guadalupe de Conchillos; no obstante, los asuntos más importantes y en especial aquellos de carácter judicial, eran tratados y resueltos por el Consejo de Castilla que en ese entonces era la suprema autoridad después del mismo rey.

En el año de 1519 se realiza la separación de funciones entre el Consejo de Castilla que venía conociendo de los asuntos más importantes relacionados

---

<sup>34</sup> Fray Bartolomé de las Casas. Citado por Mario de la Cueva. Op. Cit. P. 39.

con el Nuevo Mundo y de las Ordenanzas que formaron la Leyes de Indias.

Es hacia el año de 1524 cuando queda constituido el Consejo Real y Supremo de Indias, como cuerpo independiente del propio Consejo de Castilla, y a partir de esa fecha ejerció sus funciones ese famoso organismo por todo el tiempo que duró la dominación española en América.

Se instituyeron la Encomienda y las Ordenanzas, con el objeto de educar y proteger a los naturales. La encomienda, creada en el mismo año (1524) tenía como finalidad que el encomendero se encargara de un grupo de indios a los cuales les proporcionaba casa, comida y enseñanza, y estos a su vez debían prestar sus servicios personales. Consecuentemente resultó que dicha medida no era una solución, para lo cual se decidió suprimir el servicio personal; a consecuencia de ello ahora se contrataba libremente a los indios, fijándose la jornada de trabajo y la retribución por sus servicios, aunque estas condiciones de trabajo no estuvieran reglamentadas.

Esto trajo como consecuencia que el patrón estableciera unilateralmente las condiciones de trabajo más ventajosas para su causa, incluso en esta etapa nacen las famosas Tiendas de Raya, de las que hablaremos en líneas subsecuentes. El indígena tenía la supuesta libertad para contratarse o no, podía o no comprar en las tiendas de raya, situación que se presentaba en numerosos casos en la incipiente sociedad colonial.

Aunado a ello, el indígena, ente conquistado, carecía de medios idóneos para subsistir, es por ello que su única alternativa era el hecho de aceptar cada una de las condiciones impuestas por el conquistador; de igual forma, el indígena trabajador era libre de comprar en las tiendas de raya al no existir una obligación de hacerlo, aunque como hemos dicho, no contaba con los recursos necesarios para vivir, entonces el buen hombre blanco le prestaba lo que necesitara de las

tiendas, quien establecía los precios de las mercancías a su antojo, por lo cual el trabajador se vendía al patrón y no podía contratarse en otra hacienda hasta que cubriera la deuda, convirtiéndose de trabajador libre en peón acasillado.

Por lo que hace a los indígenas dedicados a la agricultura, fuente de la economía novo-hispánica, el niño ayudaba a las labores agrícolas, debido a que el acceso a la educación era un privilegio de los Españoles y los Criollos.

Existieron otros sistemas coactivos que fueron utilizados para obtener los servicios personales de los indígenas, como lo fueron la Encomienda y el Repartimiento, pero dichos sistemas tuvieron una significación casi nula en toda la vasta zona habitada originalmente por grupos nominados.

El Repartimiento radicaba en concesionar a un grupo de indios bajo las órdenes de algún colono español, mismo que adquiría sobre aquellos ciertos derechos a cambio de instruirlos, civilizarlos y protegerlos.<sup>35</sup>

Según los historiadores se pueden considerar como definitivas las ordenanzas expedidas en el año de 1636, sin embargo son una compilación de aquellas anteriores con sus enmiendas y adiciones hechas desde las primeras, y que con posterioridad pasaron a integrar la Recopilación de Leyes de Indias de fecha 1680.

Esta recopilación consta de 9 libros y comprende la legislación promulgada por la Corona Española para el gobierno de sus posesiones en ultramar,<sup>36</sup> para proteger a los aborígenes e inspiradas en la generosidad de los Reyes Católicos; fueron puestas en vigor por el Rey Carlos II de España; estas leyes constituyen el

---

<sup>35</sup> Diccionario Larousse Ilustrado. Op. Cit. P. 1539.

<sup>36</sup> Borrell N., Miguel. Op. Cit. P. 206.

resumen de la experiencia adquirida en el transcurso de casi 200 años de gobierno español en las nuevas tierras de América.

"Estas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron designados a proteger al indio de América, el de los antiguos Imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos".<sup>37</sup>

Entre las ordenanzas que pasaron a formar parte de las Leyes de Indias, está aquella que, cuyo fondo era el reglamentar el trabajo de los indígenas, el que tenía un horario desde las 8 de la mañana hasta las 8 de la noche, con brevísimos descansos para tomar agua y alimentos, lo que a todas luces eran jornadas de trabajo inhumanas. Con respecto a las minas, se disponía que se trabajara dos horas menos que en el turno del campo, apareciendo en estas ordenanzas reglamentaciones expresas.

Aunque hemos observado en las anteriores ordenanzas la explotación del colonizador con los indígenas, debemos mencionar que existieron disposiciones protectoras del menor. En efecto, anteriormente a esas ordenanzas los niños desde los cinco años de edad se les explotaba en forma inhumana, pues eran objeto de realizar trabajos tanto en el campo como en las minas; ahora con la aplicación de las ordenanzas se prohibió ocupar al menor de dieciocho años, o sea al indígena que no había llegado a la edad de tributar,<sup>38</sup> en trabajos rudos o pesados, estableciéndose en el caso de realizar labores de recopilación de madera o carga de bulto a lomo, se permitía siempre y cuando no fuese mayor al de su peso; sin embargo, esta disposición no era lo suficiente para solucionar el problema que existía en la Nueva España, para el menor y por supuesto al

---

<sup>37</sup> Frots, Elena. Op. Cit. p. 94.

<sup>38</sup> Borrell, Miguel. Op. Cit p. 206.

trabajador en general, les seguían cometiendo los mismos abusos por parte de codiciosos patrones.

Posteriormente se expidió otra ordenanza en la que se admitía al menor de dieciocho años en el pastoreo de animales, siempre y cuando estuviera supeditado a la autorización expresa de los padres manifestada ante las autoridades que registraran la ocupación del menor en los libros de trabajo.

Por lo tanto, las Leyes de Indias constituyeron el primer antecedente en nuestra legislación con respecto a la protección del trabajo que desempeñaron los menores en esta etapa de la vida colonial en la Nueva España, al establecerse expresamente la prohibición del trabajo a los menores de dieciocho años, disposición que resultó realmente avanzada para su época; empero, a pesar de la protección que emanaba de estas leyes, tuvieron la misma suerte de aquellas expedidas por la Corona, porque nunca surtieron sus efectos o no eran aplicadas y vigiladas por algún órgano encomendado a realizar esas funciones, el poder del conquistador las redujo a letra muerta.

El Doctor Mario de la Cueva nos dice al respecto que: "Este derecho se inspiró en la generosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel en el cuidado del trabajo humano, en mandamiento de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica".<sup>39</sup>

En lo referente a las normas de trabajo destaca también la Real Cédula del 18 de febrero de 1682,<sup>40</sup> expedida por Carlos II que de igual forma es de mucha importancia como antecedente histórico en la legislación referente al trabajo de los

---

<sup>39</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit., p. 38.

<sup>40</sup> Idem.

menores. Esta cédula modificó a fondo la Ley de Indias, ya que reformó la edad mínima para el trabajo de infantes la cual era de dieciocho años, reduciéndola en forma por demás injusta e inhumana hasta llegar al límite de 11 años.

Esta disposición retrocedió en cuanto al alcance obtenido por la Ley de Indias, pues derivado de su texto se desprendían algunas excepciones aún más desfavorables y contrarias al derecho del menor, al establecer el aprendizaje como norma de trabajo. Esta cédula señaló en forma inhumana que si en el gremio trabajara un menor de 11 años como aprendiz, era admitido; no obstante ser un niño menor a esa edad era sometido a una explotación despiadada.

En la vida diaria de los gremios era frecuente que los menores obtuvieran un alto grado de eficiencia en su trabajo, y esto le permitía al patrón ocupar a dos aprendices pagándoles medio jornal a cada uno del ordinario que le hubiese correspondido retribuir a un solo jornalero adulto.

De la relación de trabajo emanaba la figura del aprendiz, ésta llegó a corromperse de tal manera que, en ocasiones el menor jornalero, al llegar a la edad de dieciocho años o rebasar ésta, seguía considerándose como aprendiz, en virtud de haber sido ésta la condición original por la cual ingresó al gremio como aprendiz.

Esta misma cédula permitía a los menores trabajar en actividades como lo eran los obrajes e ingenios, en donde efectuaban labores variadas que iban desde el exprimir las cañas hasta llegar al proceso de refinamiento de la azúcar, lo cual resultaba sumamente peligroso e insalubre, inclusive para la vida de cualquier ser humano.

Igual que en las anteriores ordenanzas incluídas en las Leyes de Indias, los menores participaban en labores de recolección de madera y minerales aún en el

interior de las minas; si bien la cédula permitía el trabajo de los niños desde los 11 años, no se cuidó esta parte importante en el desarrollo físico del menor al permitir realizar dichas actividades, circunstancia que era aprovechada por los empleadores. En base a esta práctica de explotación, se llenaron las factorías de menores de edad, que nunca podían alcanzar la categoría de verdaderos obreros.

Para resarcir o aparentar cierta protección al menor trabajador, la misma cédula prohibía que los indios menores llevaran sobre sí cargas que excedieran el peso máximo que la propia ordenanza señalaba.

En cuanto a la duración de la jornada de trabajo que debían desempeñar los menores trabajadores, la multicitada cédula no precisó el límite diario ni para el obrero en general ni para el menor; por lo que ésta quedaba al libre arbitrio del dador de trabajo o patrón, el cual en muchas ocasiones imponía jornadas de hasta 12 horas diarias, tal vez impulsado por viejas disposiciones contenidas en las Leyes de Indias.

Durante el período colonial se promulgaron otras disposiciones proteccionistas y otras represivas abocadas a los menores, no obstante que no tenían relación directa con el menor trabajador, sí se referían al problema social que representaban. Dichas normas fueron: La Ley de Vagancia de Muchachos Errabundos, en 1745, teniendo como finalidad normar la conducta de estos menores de edad; La Casa Cuna para los Niños Abandonados, en 1756, a instancias del Arzobispo Francisco Antonio Lorenzana y Buitrón; El Colegio de San Ignacio de Loyola o colegio de la Paz o Colegio de las Vizcainas, en 1766, con la intención de proteger, orientar y educar a la niñez; y , El Hospicio de Pobres en México, de 1768.

Diremos que la época colonial se caracterizó en relación a los menores trabajadores como una etapa en la cual, después de la conquista de los

españoles los menores hasta cierto grado fueron explotados, posteriormente al aplicarse las Leyes de Indias y en base al espíritu proteccionista que tomaron en cuenta para crearlas, se prohibió el trabajo de los menores de dieciocho años, con algunas excepciones. Así pasamos a la Cédula Real donde se observa un retroceso a las conquistas ganadas a favor de los menores, pues en dicho ordenamiento se prohibió el trabajo de los menores de 11 años en determinados trabajos, pero sí podían laborar si eran empleados como aprendices; lo que resulta preocupante, pues inclusive después de la independencia de la cual hablaremos en el punto sucesivo, siguieron teniendo vigencia dichas ordenanzas para desgracia de los menores trabajadores, al no existir inclusive ni para los adultos, una autoridad que pusiera fin a tantas atrocidades y arbitrariedades de empleadores codiciosos.

## 2.3 MÉXICO INDEPENDIENTE

En el año de 1821 una vez consumada la Independencia, se destruyó cualquier nexo político, económico o social con el viejo continente, no obstante, en la primera mitad del siglo XIX se continuó aplicándose el viejo derecho español como las Leyes de Indias, esto último lo afirma el maestro Mario de la Cueva.<sup>41</sup>

Los historiadores mencionan que a consecuencia de la Independencia de México entraron en desuso todas las ordenanzas expedidas por los Reyes Católicos, incluida la Cédula de Carlos II, sin embargo, a falta de otros ordenamientos continuaron aplicándose las disposiciones españolas con las modificaciones que los hechos requerían en el momento de su empleo. Del mismo

---

<sup>41</sup> De la Cueva, Mario. Ob Cit., p. 40.



modo, regían los principios del derecho natural del libre trabajo, imperando como norma la voluntad de las partes, lo que resultaba que el trabajador quedaba sometido a la voluntad unilateral del patrón.

Así tenemos que una de las bases de nuestro derecho mexicano del trabajo lo encontramos en "el párrafo 12 de los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunido en la Ciudad de Chilpancingo en el año 1873, expresa: (o que dice)

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".<sup>42</sup>

A pesar del ideal transcrito anteriormente, la Constitución de Apatzingán expedida por el Congreso de Anáhuac a sugerencia y creación del intelecto de Morelos, no tuvo una vigencia real y hoy se conserva como un pilar en la historia legislativa de México.

Esta Constitución no tocó el problema social y lejos de mejorar las condiciones de trabajo de los campesinos y los obreros empeoraron. En 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que durante la Colonia, los salarios se habían rebajado a tres reales y medio, de cuatro reales para el mismo jornal; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil.

En la primera mitad del siglo XIX nuestro país pasó por un periodo turbulento, los gobiernos del país se enfrentaban casi constantemente con

---

<sup>42</sup> Idem.

asonadas militares que se producían en todo el territorio nacional. La economía y la administración públicas estaban totalmente desquiciadas.

Este aspecto de la sociedad fluctuante era producto del cambio radical en el régimen político, social y económico que se vivía en nuestro país a consecuencia de la Guerra de Independencia. Con motivo de esta situación, era lógico entender que no se legislara en materia laboral y, por consiguiente, no fueran reguladas las condiciones de trabajo de los menores de edad.

No se mejoró en ningún aspecto las condiciones de trabajo de los obreros, sino por el contrario, fueron receptores de la crisis imperante de aquella época. La nación se encontraba en un periodo de transición, pasaba momentos de asentamientos en la creación de las nuevas normas de vida.

Conforme fueron transcurriendo los años después de terminada la Independencia, surgió de entre muchos otros, un problema social, derivado de la orfandad o abandono en que se encontraban numerosos niños, quienes fueron presa fácil para dedicarse a las actividades ilícitas y antisociales; es por ello que en 1829 se publicó un Bando de Policía donde establecía que esos menores vagabundos serían conducidos a la cárcel en donde aprenderían un oficio para ser útiles a la sociedad.

Por otra parte y teniendo un espíritu libertador, proteccionista y humanizante propiciado ello por el movimiento de independencia, se dá a conocer a la población un bando de fecha 30 de julio de 1834, en donde contiene un decreto que contempla una reglamentación con la que se inicia en México la auténtica protección a la infancia en su aspecto social. Dicha disposición declara que los niños de padres desconocidos sean dignos de todos los honores y empleos, incluyendo las dignidades civiles y eclesiásticas.

En 1841 se establece la Casa Correccional que fué anexa al Hospicio de Pobres, y con el nombre de Tecpan de Santiago se funda en 1850 la Segunda Correccional para Menores Delincuentes, que posteriormente se denominó Colegio Correccional de San Antonio que más tarde se le nombró Escuela Industrial para Huérfanos y por último Escuela Industrial Vocacional.

En suma los menores trabajadores en la etapa independiente fueron siendo objetos de abusos por parte de empleadores que, aprovechándose de la situación económica, social y política imperante en esos años, seguían aplicando algunas disposiciones del derecho español, concretamente las Leyes de Indias así como la Cédula de Carlos II.

En el terreno laboral los menores estaban desprotegidos, en el aspecto social fueron creadas algunas instituciones protectoras de la infancia, donde fueron reconocidas entre otras sus dignidades civiles y eclesiásticas que todo ser humano debe de contar, inclusive si el menor no fuera miembro de una familia; es ahí donde el Estado Independiente tuvo que actuar de manera tutelar de aquellos menores en estado de abandono o de orfandad, inculcándoles un oficio con el objeto de prepararlos para ser útiles a la sociedad.

## 2.4 LA REPÚBLICA

En este tema abarcaremos desde la segunda mitad del siglo XIX con el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana hasta el año 1873, fecha en que aparece la Ley de Lerdo de Tejada.

Al inicio de la segunda mitad de siglo XIX nuestro país había consolidado

plenamente su independencia de la Corona Española, llegando al poder los hombres de la Reforma con pensamientos individualistas y liberales, ideas avanzadas para la época en que se vivía, ideales dispuestos a romper con las tradiciones retrógradas y caducas imperantes en el país.

Entre las disposiciones dictadas tenemos el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de fecha 15 de marzo de 1856, expedido por Ignacio Comonfor, documento en donde se trata el problema de los menores trabajadores, reconociéndoles sus derechos que antes carecieron. En efecto, el artículo 33 disponía lo que a la letra dice:

“Artículo 33. Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ello, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente”.<sup>43</sup>

Del precepto transcrito anteriormente se desprende lo siguiente: primeramente por cuanto a la edad se refiere, se establece una edad mínima para que los jóvenes puedan trabajar, que es la de 14 años cumplidos, no obstante resulta negativa dicha disposición en comparación con la contemplada por las Leyes de Indias donde señalaba 18; por otra parte, se incluye un elemento esencial de la relación de trabajo que es la voluntad del menor expresada a través de los padres, tutores o de la autoridad política, disposición hecha con el objeto de evitar abusos por parte de patrones, inclusive ahora se establece el tiempo que

---

<sup>43</sup> Dávalos M., José. Op. Cit. p. 297.

dure la relación de trabajo, incluyendo las horas.

Estas condiciones de trabajo deberán estar plasmadas en un contrato de trabajo signado de común acuerdo entre las partes, resaltando que en esta disposición se conserva el contrato de aprendizaje; por otra parte se incluye un elemento muy importante derivado de la relación de trabajo que es la acción de impugnar la nulidad del contrato cuando el maestro diera malos tratos al menor, no lo instruyera de acuerdo a lo convenido o no lo proveyera en sus necesidades según lo pactado. La crítica que se hace es en el sentido de no señalar dicho precepto a la autoridad que debiera conocer sobre esa impugnación y si ésta pudiera sancionar al patrón que haya incumplido con lo pactado, previo procedimiento donde se escucharan a las dos partes.

En suma, deducimos que en este estatuto se presenta la primera ocasión donde la autoridad administrativa actúa directamente en la protección de los derechos del menor trabajador.

Sin embargo, nuestra nación aún sin encontrar su completa estabilización, se ve en la imperiosa necesidad de defender su independencia y soberanía enfrentándose a la invasión extranjera, situación que le impide su desarrollo normal. Consumada esta parte de la historia de México, se establece el llamada Imperio, llegando al poder el archiduque de Austria Maximiliano de Habsburgo, quien fué nombrado Emperador de México.

Este personaje austriaco tenía un concepto más liberal de las cuestiones sociales, pues estaba convencido de que el progreso del país no podía fincarse en la explotación del hombre, a diferencia de los sectores burgueses, reaccionarios y fanáticos obscurantistas que propiciaron su intromisión en el

país.<sup>44</sup>

En este sentido, expide una legislación social protectora de los derechos que deben de contar los campesinos y los trabajadores, dándola a conocer el 10 de abril de 1865, con el nombre de Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, que en su artículo 70 menciona lo referente al trabajo de los menores, mismo que nos permitimos transcribir:

“Artículo 70. Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política”.<sup>45</sup>

Lo que resulta que cualquier trabajador, incluyendo a los menores de edad, debía retribuirseles por la prestación de sus servicios, además de contar con una certidumbre para el trabajador, ya que éste solo se empleaba con determinado patrón, teniendo la libertad de separarse del trabajo en cualquier momento, debido a la temporalidad de la relación de trabajo; no pudiendo contratarse a un menor sin la correspondiente autorización de sus padres, tutores o de la autoridad.

Posteriormente, en noviembre del mismo año de 1865 el emperador Maximiliano expidió un decreto conocido por los autores como Ley del Trabajo del Imperio o Ley sobre Trabajadores, donde dispuso reglas, entre otras, para las deudas de los campesinos, liberando de ellas a los hijos en el caso de fallecer el deudor, hasta el importe que hereden de él, creando una institución muy importante en la vigilancia y aplicación de las normas laborales, siendo ésta la inspección del trabajo.

---

<sup>44</sup> De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 41.

<sup>45</sup> Idem.

Este decreto también se ocupó del trabajo de los menores, al establecer en su artículo 4º: "A los menores de 12 años, sólo podrá hacérceles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse ente tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde".<sup>46</sup>

Con esta nueva disposición del emperador austriaco los menores por un lado se vieron afectados, pues permitía su trabajo desde los 12 años de edad, dos años menos en comparación con el Estatuto Provisional; por otra parte, se salvaguarda la integridad física del menor, al adecuarse a sus fuerzas la actividad que desempeñara; se establece la duración de la jornada de trabajo, al señalarse medio día como límite de tiempo, dividido entre la mañana y la tarde.

Aunque estas disposiciones contenían una verdadera protección al menor, quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias; en virtud de ser expulsados los invasores franceses y derrocado el efímero imperio del régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo. Una vez restaurada la República, con fecha 24 de julio de 1873, Sebastián Lerdo de Tejada, siendo Presidente de México, expide una ley donde prohibía estrictamente el trabajo de los menores de diez años de ambos sexos en minas, talleres, fundiciones y fábricas,<sup>47</sup> asimismo, se señaló el límite de la jornada de trabajo.

Como puede observarse, las mujeres son reconocidas como trabajadores por primera vez en la historia de la legislación laboral; sin embargo, dicha disposición permite el trabajo de los mayores de 10 años de edad, lo que significa

---

<sup>46</sup> Idem.

<sup>47</sup> Borrell N., Miguel. Op. Cti. P. 207

un atraso de lo que anteriormente se había conseguido; más aún, lo menores contemplados en esta edad se les permitía laborar en actividades peligrosas que ponían en riesgo su desarrollo físico o psíquico, sin importar el sexo del menor, ya que se corría el riesgo de que éste perdiera la vida en tan infames trabajos.

Es necesario reflexionar sobre el hecho de que en esta etapa de la historia del trabajo de los menores significó un retroceso en la defensa de sus derechos como trabajadores, pues disminuyó la edad límite para la admisión al trabajo, se le permitió desempeñar actividades peligrosas o insalubres bajo el conocimiento del legislador, mas sin en cambio, surgen algunas figuras como la inspección del trabajo, la autorización de los padres, tutores o de la autoridad sin la cual un menor no se contrataba, la duración de la jornada de trabajo, entre otras; disposiciones proteccionistas de las actividades desempeñadas por los menores.

## 2.5 MÉXICO MODERNO

Para este punto pretendemos, dentro de la historia de la evolución legal laboral del infante, hacer mención desde los albores del siglo XX para llegar a culminar, someramente con nuestra Constitución de 1917, así como la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1900 se fijan las condiciones de trabajo infantil en numerosas disposiciones tendientes a proteger a los menores que laboran en las diferentes actividades que esta nueva nación requería para su desarrollo de acuerdo a los tiempos en que se vivía. Así tenemos la ley expedida por Porfirio Díaz, reglamentada el 13 de marzo del mismo año donde se establecen en forma más



amplia medidas de protección a los menores trabajadores.<sup>48</sup>

Para el año de 1906 el Programa del Partido Liberal Mexicano, quien presidía Ricardo Flores Magón, se analiza la situación económica, política y social de la época, por cuanto a los menores trabajadores, se propuso en su punto 24 lo que a la letra dice: "Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años". Es aquí donde encontramos el fundamento que más tarde aparecería elevado a rango constitucional sobre la edad mínima de admisión al trabajo.

El autor Jesús Silva, nos dice al respecto que: "en este programa se concretizan las principales aspiraciones del pueblo mexicano y responde a las más graves y urgentes necesidades de esta población".<sup>49</sup>

Ese mismo año (1906) se presentaron dos acontecimientos trascendentales en la historia moderna de nuestro país; las huelgas de Cananea y los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, en donde intervino el dictador Porfirio Díaz para dirimir tales cuestiones laborales, promulgando el 4 de enero de 1907 un laudo presidencial, estableciendo en su artículo 7°:

"No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores".<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Idem.

<sup>49</sup> Herzog Silva, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1964, p. 76.

<sup>50</sup> Dávalos M., José. Op. Cit., p. 297.

El trabajo infantil en las industrias era una triste realidad, lo cual orilló al Presidente Díaz a pronunciar el laudo donde permitía el trabajo de los mayores de 7 años, agregando por cuanto hace a la jornada que ésta le permitiese al mayor de esa edad acudir a la escuela primaria; significando en suma un grave retroceso en la protección al desarrollo psico-físico del menor, por lo temprano de su edad en el trabajo.

Posteriormente, en varios Estados de la República Mexicana, se publicaron diversas leyes de trabajo que tomaron en cuenta la protección al trabajo de los menores; así tenemos que el 17 de octubre de 1914 en el Estado de Jalisco fué publicada por Manuel Aguirre la Ley del Trabajo, que en su artículo segundo prohibía el trabajo de los menores de nueve años, los mayores de esta edad y menores de doce podían trabajar en labores compatibles con su desarrollo físico sin descuidar los estudios; también se fijaba para los mayores de 12 y menores de 16 años un salario mínimo, que era de cuarenta centavos.<sup>51</sup>

El proyecto de la Ley del Contrato de Trabajo, de abril de 1915 señalaba en sus artículos 9º y siguientes, la edad mínima de admisión al trabajo que era de 12 años y la protección al menor trabajador hasta que cumpliera los 18 años de edad.<sup>52</sup>

La Ley del Trabajo expedida en diciembre del mismo año (1915) en el Estado de Yucatán promulgada por el General Salvador Alvarado, donde reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores, prohibiendo desempeñar trabajos en establecimientos industriales a los menores de 13 años y de 15 en teatros o en trabajos que perjudicaron la salud de ellos.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Borrell N. Op. Cit. P. 207

<sup>52</sup> Dávalos M. José. Cp. Cit. P. 298.

<sup>53</sup> Borrell N. Op. Cit. P. 207.

Así es como llegamos a los debates del Congreso Constituyente de Querétaro entre los años 1916-17, tomando en consideración el devenir histórico de la vida de nuestro país, los Constituyentes de 1917 deciden emitir un dictamen, aprobando elevar a rango constitucional los derechos de los trabajadores, y el 23 de enero del mismo año, nace el artículo 123, colocándolo en el título VI de la Constitución, bajo el rubro: "Del Trabajo y de la Previsión Social".

La reglamentación al trabajo de los menores aparece en la Constitución de 1917 en el artículo 123, en sus fracciones II, III y XI, que a la letra dicen:

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

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

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

Hacemos hincapié que hasta el año de 1917 cuando aparecen incluidas las reglas de protección al trabajo de los menores con el rango y la fuerza de normas constitucionales; en nuestro siguiente capítulo hablaremos y estudiaremos ampliamente este instrumento jurídico de vital trascendencia en la vida del menor trabajador.

Es hasta el 28 de agosto de 1931 cuando entra en vigor la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional denominada Ley Federal del Trabajo, que contempla ampliamente lo relacionado con los menores de edad, en su condición de trabajadores. En puntos subsecuentes ampliaremos el estudio de esta ley, incluyendo la nueva Ley laboral del año de 1970

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de noviembre de 1962 se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional y los correlativos de la Ley de 1931, en donde se amplía la prohibición del trabajo de los menores después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales en cualquier tipo de trabajo; elevándose la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años.

A través de las distintas etapas históricas, los menores han sufrido y soportado muchos abusos por parte de patrones o empresas, las cuales se han dedicado a explotar el trabajo realizado por estos infantes; conforme fuimos estudiando las etapas de la historia legislativa de nuestro país, hemos visto que las disposiciones donde reglamentaban el trabajo de los menores fueron elaboradas sin tomar en cuenta, en la mayoría de los casos, al menor, tanto en su persona como ser humano, como en su desarrollo psico-físico-social; y qué decir del aspecto económico, explotación tras explotación por parte de empleadores que únicamente fueron ellos los beneficiados con la norma jurídica laboral.

Es triste contemplar que las instituciones creadas con el objeto de proporcionar asistencia social y defensoría en el respeto de las normas consagradas a favor de los menores trabajadores, incluyendo las disposiciones que así lo reglamentan, no realicen la función encomendada por ministerio de ley, y de que sean letra muerta en la práctica, es por ello que se hace necesario crear una verdadera protección a estos infantes que en un futuro no muy lejano van a ocupar un verdadero lugar trascendental en la sociedad.

## **CAPÍTULO III**

### **EL ESTATUS JURÍDICO DEL TRABAJADOR MENOR DE EDAD EN EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO**

#### **3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

En este capítulo hablaremos comparativamente de la ubicación de los menores trabajadores dentro del sistema jurídico mexicano, para conocer el fenómeno que ha y representó el trabajo infantil en México, así como sus implicaciones con otros países miembros de la Organización Internacional del Trabajo en el ámbito internacional.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el artículo 123 nació al discutirse el artículo 5° del proyecto donde se mencionaba superficialmente lo relativo al trabajo, señalando que nadie podría ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, limitando a un año como tiempo máximo de duración el contrato de trabajo.

La comisión encargada de dicho proyecto dictaminó pequeñas e insustanciales reformas y adiciones, incluyendo algunas normas concretas en favor de los trabajadores, entre otras, prohibiendo el trabajo industrial de las mujeres y de los niños. Dichas garantías ya tenían el carácter de sociales.

Sin embargo, los constituyentes elaboraron un proyecto de legislación relativo al trabajo, creando el Título VI de la Constitución, muy independiente del texto legal que contenía el artículo 5°. Derivado de ello, el 23 de enero de 1917, fecha cuando la Comisión de Constitución, previo exámen y discusión emite un dictamen favorable de estudio y aprueba el artículo 123, colocándolo como ya hemos mencionado, en el Título IV de la Constitución, bajo el rubro: "Del Trabajo y de la Previsión Social".

En relación con nuestro tema de investigación, los diputados constituyentes acordaron plasmar en el texto original del artículo 123 en las fracciones II, III y XI, la protección al trabajo de los menores, mismas que nos permitimos transcribir:

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

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

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

Con la aprobación del Congreso Constituyente de las anteriores normas relacionadas con los menores trabajadores, se asienta un precedente, al incluir por vez primera en la legislación mexicana reglas de protección para esta clase de trabajadores con el rango y fuerza de normas constitucionales.

Las prohibiciones establecidas en la fracción II resultan, en cierto grado, proteccionistas y loables, al cuidar la integridad y la salud física y psicológica de las mujeres y de los menores, impidiendo que realicen trabajos extraordinarios fuera de la jornada normal y no permitiendo laborar después de las diez de la noche.

En la fracción III se establece implícitamente la edad mínima para que un menor pueda trabajar, que es la de doce años; por otro lado se fija una protección en cuanto a la duración de la jornada de labores, misma que será de seis horas. Al final de dicha fracción se señala que no podrán ser objeto de contrato los menores de doce años.

Abundando con lo expuesto en el párrafo anterior, resulta injusta, lesiva y por lo tanto antijurídica la disposición que permite la autorización para el trabajo de los niños desde los doce años, en virtud de que en tan corta edad los menores aún no han alcanzado su desarrollo físico y mental; por otro lado es ilógico que el menor trabajara sólo seis horas, pues no pocos patrones empleaban a estos niños por más tiempo del permitido por la norma, en consecuencia se presentaban situaciones donde los menores trabajaban más de seis horas al no existir una autoridad que vigilara en especial la correcta aplicación de las normas protectoras del trabajo de los menores.

Y por último dicha fracción limitaba la existencia de la relación de trabajo sólo cuando hubiera un contrato de trabajo, resultando que para el caso de no haber contrato de por medio, la relación laboral era ficticia, independientemente de que el trabajador tuviera más de doce años de edad.

Por decreto de fecha 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960 se creó el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, y las XXXI fracciones anteriores a esa fecha pasaron a formar

parte del apartado "A".

Los legisladores constitucionales, preocupados por el trabajo de los menores, publicaron un decreto en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962 en donde reformaron las fracciones II y II; pero no es sino hasta el 31 de diciembre de 1974 cuando se publicó en el multicitado Diario las últimas reformas a las fracciones II y XI, apartado "A" del artículo 123, siendo estas las que interesan a nuestro estudio, quedando en los términos siguientes:

"Artículo 123. ... 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:

...

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

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

...

XI. ...En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos; ..."

Analizando las fracciones antes citadas con el texto original encontramos lo siguiente: en la fracción II nos dice sobre la prohibición a las labores insalubres o peligrosas para los menores de dieciséis años, se conservan en forma idéntica así también la prohibición al trabajo nocturno industrial; ahora en este texto reformado no pueden trabajar después de las diez de la noche en cualquier tipo de trabajo, a



diferencia del texto original, donde permitía trabajar por exclusión a los menores de dieciséis años en establecimientos no comerciales.

Con respecto a la fracción III tanto en la redacción original como en el texto reformado, los menores de dieciséis años conservan la jornada máxima de seis horas, lo que se modificó radicalmente es la edad mínima para la admisión al trabajo, que pasó de doce a catorce años; creemos que lo anterior fué con el propósito de adecuar nuestra Constitución a la edad mínima establecida internacionalmente.

Por último, la fracción XI tanto en el texto primario como en el vigente, protege a los menores de dieciséis años prohibiéndoles trabajar tiempo extraordinario; cabe hacer la aclaración que en la redacción original excluía a las mujeres de cualquier edad para el trabajo extraordinario, disposición eliminada con la última reforma, reconociendo ahora la igualdad tanto en derechos como en obligaciones a mujeres y varones, independientemente de su edad.

Esta reforma constitucional contiene la más positiva protección al trabajador menor de edad, empero todo el esfuerzo legislativo fué orientado al señalamiento de la edad.

Debe existir una verdadera regulación del trabajo de los menores de edad, en virtud de como hemos visto, menores de catorce años prestan sus servicios y que carecen de protección jurídica, y no es con una mera prohibición la que nos va a permitir hacerla, ni a través de ella reivindicar el trabajo de los menores, es por ello que resulta una imperiosa necesidad el regular el trabajo infantil, a fin de evitar la explotación a que son objeto.

### 3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este tema hablaremos de la protección que contienen las normas del trabajo para los menores que prestan sus servicios a patrones o empresas particulares. Así tenemos que las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores las reglamenta en forma si no exhaustiva si con mayor amplitud en la Ley. Este ordenamiento entró en vigor el 28 de agosto de 1931, bajo el rubro de "Ley Federal del Trabajo".

Con el objeto de actualizar las disposiciones legales contenidas en dicho ordenamiento, se formuló una Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1o. de mayo de 1970, abrogando la anterior. Dicha ley vigente hasta la fecha, con diversas reformas y adiciones cuya enumeración nos haría interminable nuestro estudio.

Por lo que se refiere a nuestro tema, señalaremos que las normas relativas a los menores trabajadores plasmadas en la Ley de 1931, pasaron a formar parte de la Nueva Ley Federal del trabajo de 1970.

En este sentido, la exposición de motivos de dicho ordenamiento señala lo que a la letra dice:

"XV. Trabajos de los menores.- Las reformas de 1962 a la Ley Federal del Trabajo recogieron la experiencia nacional y las recomendaciones más importantes del Derecho Internacional del Trabajo. Como no existe ningún nuevo elemento que obligue a una nueva reforma, el proyecto se limitó a reproducir las normas de la legislación vigente".

En el año de 1978, se establecen las bases reguladoras del trabajo de los menores en la propia Ley Federal del Trabajo vigente, y ello lo encontramos en el Capítulo V, Título Quinto Bis, bajo el rubro "Trabajo de los Menores", disposiciones jurídicas que estudiaremos analíticamente en puntos subsecuentes; y que dividiremos para su mayor comprensión bajo los siguientes rubros:

A. Condiciones para el trabajo de los menores. Como hemos dicho, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, se señalan los ordenamientos normativos reguladores del trabajo de los menores, que en su mayoría se traducen a través de prohibiciones, no siendo de otro modo, en virtud de que las normas generales del trabajo se estipularon tomando en consideración a los adultos, resultando ello en muchas ocasiones inadecuadas para el trabajo de los menores.

El artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo establece que no producirá efecto legal la estipulación, sea escrita o verbal, donde se convenga trabajos para niños menores de catorce años. En caso de violar dicha disposición, sería nula de pleno derecho.

Lo que significa a contrario sensu, a partir de los catorce años cualquier persona sin importar su sexo o condición social, en este caso, puede prestar legalmente sus servicios subordinados, respetando las limitaciones previstas por la propia Ley.

Como hemos visto en capítulos anteriores, el artículo 8° de la Ley indica que se considera como trabajador a aquella persona física que preste un trabajo personal subordinado a otra persona física o moral; en otras palabras, un menor de catorce años es considerado trabajador cuando preste sus servicios personales subordinados a un patrón o empresa; la Ley prohíbe que labore, pero

también lo protege y le dá los mismos beneficios que a un adulto, la sanción es, en este caso, para el patrón o empresa que lo contrata.

Siguiendo en este rubro, el artículo 22 de la multicitada Ley reitera la prohibición de utilizar a los menores de catorce años, pero le añade un nuevo elemento, siendo éste lo relativo a la educación, al prohibir el emplear a los mayores de catorce y menores de dieciséis años 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.

A nuestro parecer, estas disposiciones resultan positivas, pues protegen al menor tanto en el desarrollo de sus facultades físicas y mentales como en la conclusión de sus estudios básicos. Cabe hacer mención que debido a las reformas y conforme al primer párrafo actual del artículo 3° Constitucional, se considera como educación obligatoria a la primaria y secundaria; es decir, si un menor no ha concluido dichos estudios, la autoridad, en este caso, la Inspección del Trabajo, federal o local, según sea la competencia territorial, otorgará la correspondiente autorización para que pueda laborar, bajo su vigilancia, una vez comprobada la compatibilidad del trabajo con los estudios.

Como se desprende del propio artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, los mayores de 16 años pueden trabajar libremente, inclusive si aún no han terminado su educación obligatoria, por lo que deducimos como triste y hasta cierto grado injusta dicha disposición, al no obligar de alguna manera a esta clase de menores para concluir siquiera con dichos estudios, lo que orilla en muchas ocasiones que no puedan o no quieran continuar con los mismos por no contar con tiempo suficiente o con recursos económicos necesarios entre otras causas.

**B. Requisitos para el trabajo de los menores.** Primeramente la persona que

pretenda trabajar dispone la Ley que deberá contar con catorce años cumplidos, haber terminado su educación obligatoria, si son menores de dieciséis años, ello como regla general, según hemos visto. Posteriormente como lo prevé el artículo 23 del mismo ordenamiento, deben ser autorizados por: sus padres o tutores o excepcionalmente por el sindicato a que pertenezcan, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política.

Consideramos tal autorización como necesaria, en virtud de que no pocos menores carecen de la experiencia para tomar la decisión de contratarse, ya sea por su edad o por el desconocimiento en lo lícito de la actividad que desempeñarían, máxime si se trata de su primer trabajo; es por ello que debe de contar con el respaldo moral de sus padres, tutores o de las instituciones señaladas en líneas anteriores.

Al no precisarse si tal autorización sea elaborada por escrito o verbalmente, consideramos prudente mencionar que dicho requisito deba ser elaborado por escrito, para darle mayor formalidad a lo dispuesto por la Ley. Continuando con los requisitos para el trabajo de los menores, la Ley en su artículo 174 dispone que deberán contar con un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la Inspección del Trabajo. Estimamos prudente que el menor previo a desempeñar algún trabajo, se le examine médicamente, en virtud de proteger su integridad física con respecto a la actividad para la cual se contrate, y una vez obtenido el mencionado documento, se compruebe su estado de salud y aptitud para el trabajo.

El mismo artículo prevé que sin el certificado médico ningún patrón podrá utilizar los servicios del menor; en caso de violar esta disposición, el contrato deberá declararse nulo, por contener un vicio, al celebrarse dicho contrato contra lo previsto en una ley prohibitiva; en otras palabras, la nulidad afectaría la relación de trabajo desde el momento en que se declare; el menor en este caso, no se

verá privado de sus derechos como trabajador durante el lapso que prestó sus servicios, inclusive si hubiere sido contratado con esta falla legal. La sanción será, para el patrón que infrinja dicha disposición, conforme lo dispuesto por el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a los gastos originados por el pago de los certificados de los exámenes médicos practicados al menor, la ley es omisa, al no precisar quién debe sufragarlos. Si el patrón decide si emplea o no al menor trabajador, estimamos conveniente que dichos gastos los sufrague el patrón, no obstante, la autoridad laboral practica dichos exámenes sin erogación alguna para cualquiera de las partes contratantes, previo cumplimiento de una serie de requisitos formales, como veremos en el capítulo siguiente.

C. Prohibiciones para el trabajo de los menores. La multicitada Ley Federal del Trabajo vigente señala en su artículo 175, fracción I, la prohibición del trabajo de los menores de dieciséis años en: expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. En este primer grupo de trabajos prohibidos hacemos hincapié con la Exposición de Motivos de la reforma de 1962, que literalmente dice lo siguiente:

“Es conveniente señalar la importancia de estas prohibiciones: la familia, la sociedad y el estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en período de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social. Los trabajos deambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el art. 383 del Código internacional del trabajo, aprobado

por la O.I.T.<sup>54</sup>

Continuando con las prohibiciones para el trabajo de los menores comprendidos en este rango de edades plasmadas en el mismo numeral legal, encontramos a los trabajos subterráneos o submarinos; labores peligrosas o insalubres; trabajos superiores a sus fuerzas, los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal y en establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

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

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de enero de 1997, nos señala en el artículo 159 del Título Quinto, Capítulo Segundo, la prohibición al trabajo de las personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas o insalubres mencionadas en el artículo 154, donde: se manejen transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas; exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral; existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas; el trabajo donde se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas; se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto; los trabajos se realicen en espacios confinados, y se realicen trabajos de soldaduras.

La Ley Federal del Trabajo prohíbe a los menores de dieciocho años de

---

<sup>54</sup> De la Cueva, Mario. Op Cit. p. 451.

edad la prestación de sus servicios personales subordinados en: trabajos nocturnos industriales, conforme lo prevé el artículo 175 fracción II; el trabajo en el extranjero, a excepción de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados, según lo dispone el artículo 29; por último, el trabajo como pañoleros o fogoneros así como a los menores de quince años en cualquier trabajo en los buques, así lo estipula el artículo 191 de la multicitada Ley.

El artículo 267 de la Ley prevé que tampoco se podrá utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años en actividades que se realicen como maniobras de Servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

Concretamente, la ley protege al menor de edad trabajador, prohibiéndole desempeñar aquellas tareas descritas anteriormente, el comentario que pudiera hacerse, resultaría obvio, en virtud de que por sí mismas señalan su alcance y finalidad proteccionista.

D. Derechos de los menores trabajadores. Ahora nos abocaremos al estudio de los derechos que cuentan los menores trabajadores. Primeramente mencionaremos lo referente a la jornada de trabajo; la Ley en su artículo 177 dispone que los menores de dieciséis años tendrán una jornada máxima que no deberá exceder de seis horas diarias; asimismo dicha jornada se dividirá en períodos máximos de tres horas y entre estos períodos disfrutarán de un reposo o pausa de una hora, por lo menos. Esta medida se adoptó tomando en consideración el cuidado de la salud del menor, pues una jornada ininterrumpida de seis horas o como en la jornada normal de los adultos, que es de ocho horas o más, es lesiva y puede afectar con el tiempo su salud física.

Es pertinente anotar en este punto que para justificar dicha medida, la Exposición de motivos de 1962 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: "...



seis horas continuas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos".<sup>55</sup>

La Ley en su artículo 178 prohíbe la utilización de menores de dieciséis años en jornada extraordinaria, en los días domingos y de descanso obligatorio. Lo anterior tiene como finalidad evitar que el menor realice tareas ponderables y que impidan o menoscaben su salud o integridad física; por otro lado, se trata de que el menor ocupe ese tiempo en actividades escolares, familiares o de cualquier otra índole, de ahí se justifica dicha prohibición.

La crítica que hacemos es en relación a la restricción de trabajar en día domingo, pues como vemos en la realidad, un sin número de menores tienen incluido dicho día como parte de su jornada normal, siendo su descanso cualquier otro día de la semana. Independientemente de tal prohibición, consideramos que las partes, respondiendo hasta cierto grado a los requerimientos del trabajo, pacten como laborable el día domingo, siempre y cuando se cubra el pago de ese día, como veremos a continuación.

Se dispone que en caso de violar esa prohibición, por hora extraordinaria se pagará con un doscientos por ciento más del salario correspondiente a las horas de la jornada normal; a los salarios de los días domingo y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 73 y 75 de la Ley, en otras palabras, independientemente del salario que les corresponda por su descanso, además deberá pagárseles un salario doble por el servicio prestado.

No debemos olvidar que si un menor se encuentra en dichos supuestos, el pago efectuado por dicho mandato no debe considerarse como una prestación,

---

<sup>55</sup> Idem.

sino como una sanción para el patrón por infringir la norma laboral.

Otra prerrogativa que tienen los menores de dieciséis años es la referente a las vacaciones. El artículo 179 de la Ley les concede disfrutar de un período anual de dieciocho días laborales por concepto de vacaciones pagadas por lo menos. Esta prestación es superior en relación a lo estipulado en el artículo 76 que corresponde a la de un trabajador mayor de dieciséis años, que es de seis días laborales al año por concepto de vacaciones; lo anterior debido a que el menor por su edad aún no ha alcanzado su pleno desarrollo físico, luego entonces debe recuperarse de las fatigas propias del trabajo.

Los menores tienen derecho, como regla general, según lo estipula el artículo 80 de la Ley, a que se les cubra la prima del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan por el período de vacaciones.

Se establece en el artículo 23 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que los menores trabajadores podrán, por sí mismos, percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan. Esto significa que son realmente considerados trabajadores a los menores, en virtud de recibir ellos personalmente sus salarios, conforme a lo previsto en el artículo 100 del mismo ordenamiento legal antes citado.

Los menores trabajadores mayores de catorce años pueden ser miembros de los sindicatos, según lo prevé el artículo 362 de la Ley; en cambio, se restringen sus derechos como sindicalizados al no permitir formar parte de la directiva a los trabajadores menores de dieciséis años, conforme lo previsto por el artículo 372 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de

autorización alguna. De igual forma se establece en la parte final de dicho precepto, que para el caso de que el menor no esté asesorado en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para realizar dicha función de tutelar los derechos del menor trabajador; y tratándose de un menor de dieciséis años, la Procuraduría, de oficio, le nombrará un representante.

E. Obligaciones y sanciones de los empleadores de menores trabajadores. La Ley Federal del Trabajo vigente menciona en el artículo 180 las obligaciones para los patrones que ocupen los servicios de trabajadores menores de dieciséis años, siendo estas las siguientes: exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten la aptitud para el trabajo; llevar un registro especial con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; distribuir el trabajo a fin de que los menores dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley; y, proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

En cambio, el artículo 995 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, establece que se le impondrá multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general señalado en el artículo 992 del mismo ordenamiento legal, al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores.

F. Vigilancia y protección para el trabajo de los menores. En este rubro, la autoridad encargada para vigilar y proteger de manera especial el trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, según lo dispone el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo es la Inspección del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias.

El artículo 541 fracción I de la Ley en comento, señala los deberes y

atribuciones para los Inspectores del Trabajo, siendo entre otras, aquellas relativas a la vigilancia especial del cumplimiento de las normas de trabajo donde se establezcan los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, al trabajo de las mujeres y de los menores y a las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

Como se desprende del párrafo anterior, la importantísima función que tiene encomendada la Inspección del Trabajo, sobre todo, lo relativo a los menores trabajadores, es como se va a proteger legalmente el servicio personal subordinado que prestan esta clase de trabajadores. Lamentablemente, como lo estudiaremos y analizaremos en el siguiente capítulo, esta figura jurídica no colma de manera eficaz los propósitos de la norma laboral.

Las disposiciones legales anteriormente enunciadas de la ley laboral reglamentaria del artículo 123 Constitucional, no regula eficientemente el trabajo de los menores; de hecho, la única vía legal para proteger a estos trabajadores es la Inspección del Trabajo, cosa que resulta un tanto limitada, de ahí que surja la necesidad de buscar soluciones para todos los menores trabajadores, independientemente que aún no hayan alcanzado la edad mínima para trabajar, los catorce años de edad.

### 3.3 COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES FEDERALES Y LOCALES DEL TRABAJO.

En este tema trataremos sobre la competencia, su concepto, clases así como su vinculación con la jurisdicción, abundaremos en lo relativo a las autoridades tanto federales como locales del trabajo, su competencia, integración,

atribuciones, funciones y sobre todo, enfocado hacia los menores trabajadores.

Primeramente hablaremos del tema de la competencia; para algunos autores la abordan desde la perspectiva del derecho público, en virtud de que la competencia no es exclusiva del derecho procesal; en este sentido, el maestro Cipriano Gómez Lara la define en un sentido lato como: "el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones"<sup>56</sup>.

En sentido estricto, el mismo autor nos dice que la competencia "es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones"<sup>57</sup>; en efecto, el autor Rafael de Pina afirma que: "La competencia es, en realidad la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto".<sup>58</sup>

En nuestra opinión personal, diremos en sentido estricto, que la competencia es la facultad que tiene un órgano jurisdiccional para ejercer sus funciones que le son encomendadas por la legislación.

En el derecho procesal, el concepto competencia aparece ligado al término jurisdicción. Para el autor Cipriano Gómez Lara nos define a la jurisdicción como: "una función soberana del estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto para solucionarlo o dirimirlo".<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso, Octava Edición, Ed. Harla, México, 1992, p. 174.

<sup>57</sup> Idem.

<sup>58</sup> De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Octava edición, Ed. Porrúa, México, 1969, p. 68.

<sup>59</sup> Gómez Lara, Cipriano. Op. Cit., p. 122.

Una vez establecido lo anterior, y para comprender el término competencia, se hace necesario conocer previamente lo que es la jurisdicción; donde la jurisdicción es la función del estado y la competencia es el límite de dicha función, o bien el ámbito de validez de la función jurisdiccional.

De hecho, se puede afirmar que la competencia es la medida de la jurisdicción distribuida ente las diversas autoridades judiciales. Sabemos que jurisdicción y competencia están estrechamente ligadas, pero ello no significa que sean conceptos sinónimos, sino por el contrario, no deben ser confundidos; por lo tanto, la facultad que tiene un tribunal para ejercer jurisdicción será limitada por la competencia que le señala la ley.

La doctrina menciona para su estudio, que la competencia jurisdiccional se divide, entre muchas otras, en dos clases o dimensiones, objetiva y subjetiva: La competencia objetiva se refiere al órgano jurisdiccional, sin importar la persona que sea su titular en un determinado momento; en cambio, la competencia subjetiva sí toma en consideración a la persona o personas físicas encargadas del desempeño de sus funciones públicas en el órgano jurisdiccional.

Por lo que se refiere a nuestra rama del derecho, la laboral, diremos que la clasificación de la competencia es la siguiente:

1. Objetiva y Subjetiva.
2. Por Materia.
3. Por Territorio.

En relación a la Competencia Objetiva, al igual que para otras ramas del derecho, se refiere al órgano jurisdiccional, en cambio, la Competencia Subjetiva

se relaciona al titular de dicho órgano. La competencia objetiva, en materia laboral, se divide a razón de dos criterios: la materia y el territorio.

La competencia por materia, o en función de la materia, significa que las normas jurídicas sustantivas deberán aplicarse para dirimir o solucionar la controversia o conflicto, específicamente, de conformidad con lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como en la Ley Federal del Trabajo; los órganos encargados para el trámite y resolución de los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, independientemente si los conflictos sean individuales o colectivos. El artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala dos tipos de competencia en razón de la materia: local o federal.

Existen dos sistemas de tribunales encargados para impartir la justicia laboral, uno local y otro federal; nuestra Constitución Política así como la Ley Federal del Trabajo señalan que para el sistema local o estatal, le corresponde conocer de todos los conflictos laborales que se susciten dentro de la jurisdicción de cada uno de los respectivos Estados; por el contrario, al sistema federal le corresponde conocer, en calidad de excepción, de aquellos conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias señaladas en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Federal del Trabajo, y que, para su estudio, nos permitimos transcribir:

**"A) Ramas industriales y servicios.**

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasa vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco, y

22. Servicios de Banca y Crédito.

b) Empresas:

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA



1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

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

Para su integración funcional, así como a las normas de procedimiento de los sistemas local y federal, serán las mismas; en cuanto a sus atribuciones, en el sistema local existen Juntas Locales de Conciliación y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Las primeras, de acuerdo a lo previsto en los artículos 601 al 603 inclusive de la Ley Federal del Trabajo, se instalarán los municipios o zonas económicas que determine el gobernador de cada Estado. Estas juntas estarán integradas por un representante del Estado, así como un número igual de trabajadores y patrones. Serán competentes para conocer y resolver los conflictos que se susciten por el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario; y no podrán establecerse en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son órganos establecidos por el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo y reguladas por los artículos 622 al 624 inclusive del mismo ordenamiento. Se otorgan facultades al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal ( hoy Jefe de Gobierno del Distrito Federal) para establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en sus respectivos Estados o territorios.

En cuanto a la integración y funcionamiento, es el mismo que en las Juntas Locales de Conciliación, o sea, mediante representantes del Estado, trabajadores y patronos. Con respecto a la competencia de dichos órganos, le corresponde el conocimiento y resolución de todos aquellos conflictos de trabajo que se susciten, a excepción de aquellos asuntos que la Ley señala de competencia federal. La diferencia con las Juntas Locales de Conciliación estriba en que las de Conciliación y Arbitraje no tienen limitación para conocer y dirimir los conflictos que se tengan que arbitrar, inclusive ni en razón de la cuantía, no importando si el conflicto sea individual o colectivo.

En forma similar, en el sistema federal también existen las Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas Federales de Conciliación, señala el artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo, tendrán las siguientes funciones: actuar como instancia conciliatoria entre trabajadores y patronos; tratándose de conflictos cuyo objeto sea el cobro de prestaciones donde el monto no exceda del importe de tres meses de salario, podrán actuar como Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras funciones.

La instancia conciliatoria de estas Juntas es potestativa, es decir, se rigen por el procedimiento preceptuado en los artículos 865 al 869 del mismo ordenamiento punitivo, a excepción de los casos en que se sometan al arbitraje,

donde se tramitará conforme al procedimiento especial establecido en los artículos 892 al 899 de la misma Ley Federal del Trabajo. En cuando a su integración, se observan las mismas reglas que señala la ley en el sistema local, que es por un presidente que representará al Gobierno e igual número de representantes de la clase obrera y patronal.

Por el contrario, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aparece regulada por los artículos 604 al 620 inclusive de la Ley Federal del Trabajo, correspondiéndole conocer y resolver los conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, entre sí o sólo entre ambos, ello derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella.

La ley establece que para su funcionamiento, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en pleno o en Juntas Especiales. El pleno se integrará por el Presidente de la Junta así como con el total de los representantes de los trabajadores y de los patronos; las Juntas Especiales se conformarán por el Presidente de la Junta, cuando se plantee un conflicto colectivo, o por el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, en ambos supuestos también integrarán los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

El establecimiento de las Juntas especiales en cada una de las entidades federativas obedece a una descentralización administrativa, adoptada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en donde cada Junta Especial tiene las facultades necesarias para la resolución de los conflictos de trabajo en todas sus ramas de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne a cada una de ellas, y con la excepción que mencionamos anteriormente, que es el conocimiento de los conflictos colectivos.

La Competencia por Territorio. La competencia de los órganos jurisdiccionales por razón del territorio, depende de una división del trabajo determinada por factores de orden social, económicos, geográficos y demográficos. A causa de estos factores se crearon las Juntas de Conciliación así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de ámbito territorial exclusivo, de igual forma, se extendió a la jurisdicción federal, con la creación de Juntas Especiales con un territorio determinado.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 700 señala las normas que rigen a la competencia por razón del territorio, disposición que nos permitimos transcribir para su aplicación:

“Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

II. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo”.

Derivado del precepto antes citado, la competencia por razón del territorio dentro de lo que marca nuestra legislación, fué creada tomando en consideración la conveniencia del trabajador, en virtud de que la elección de la Junta que conocerá del conflicto planteado, es del propio trabajador.

Por otro lado, el artículo 705 de la misma Ley Federal del Trabajo, marca las reglas para decidir las competencias, en estos términos, reproducimos el precepto antes invocado:

“Artículo 705.- Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

II. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional”.

Finalmente, la cuestión que se plantearía es en relación a qué hacen los órganos jurisdiccionales por los menores trabajadores en la vigilancia del cumplimiento de sus derechos; en este sentido, la Junta actúa solicitando la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para el caso de que un menor no esté asesorado en juicio. Por su parte la misma Procuraduría actúa de oficio cuando se trate de un menor que no haya cumplido los dieciséis años de edad, según lo dispone el artículo 691 de la propia Ley Federal del Trabajo Vigente.

### 3.4 JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia es un vocablo que proviene del latín jurisprudente, que significa disposición del entendimiento para decir lo justo; específicamente es la interpretación que dan con regularidad los más altos tribunales de la Nación a la Ley a través de sus decisiones y fallos. En la actualidad los Tribunales Colegiados de Circuito también pueden establecer jurisprudencia.

En este contexto, en cuanto al menor trabajador se refiere, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el siguiente criterio con respecto a los ayudantes de supermercado y la relación que tienen con la empresa, mismo que nos permitimos transcribir:

**"CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL PROPINAS. (AYUDANTES DE SUPER-MERCADOS).** Del hecho de que un individuo preste servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento de un supermercado y que la empresa le permita concurrir al local para que realice ese servicio particular a los clientes a cambio de gratificaciones o propinas, no puede deducirse que exista relación laboral

entre la citada negociación y dicha persona". Sexta Epoca, Instancia Cuarta Sala, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Tomo CXXXII, Quinta Parte, Página 41, Amparo directo 2627/66. Eloy Josefino Martínez Cariño. 13 de febrero de 1967. 5 votos. Ponente Alfonso Guzmán Neyra.

En forma análoga, como lo prevé el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, la misma Sala de referencia sostiene el criterio de la inexistencia del contrato de los propineros que trabajan en las gasolineras, que a la letra dice:

"CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL. PROPINEROS DE GASOLINERIAS. Si los actores no prestaron servicios con sujeción a determinado tiempo y jornada de trabajo ni sujetos a inspección o vigilancia alguna por parte del demandado, sino que asistían al establecimiento con el solo objeto de beneficiarse con las propinas que les otorgaba voluntariamente la clientela de las gasolineras, es evidente que no existió, en el caso, relación laboral entre actores y demandados". Sexta Epoca, Instancia Cuarta Sala, Fuente Semanario Judicial de la Federación, Tomo C, Quinta Parte, Página 11. Amparo directo 693/65. Juan María García y otros. 6 de octubre de 1965. 5 votos. Ponente Alfonso Guzmán Neyra

Los dos criterios jurisprudenciales anteriormente citados y sustentados por el más alto órgano judicial de la Nación, dejan en la total y absoluta desprotección a más de ocho mil menores que trabajan como empacadores o ayudantes de supermercados, según cifras que proporciona la propia Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal en el tiempo de desarrollo de nuestra investigación.

En primer lugar dicho criterio que sostiene la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y que beneficia, (lamentablemente para los menores) a la clase que representa al capital, específicamente a los empresarios integrantes de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, donde la seguridad social, los salarios y demás prestaciones y beneficios que otorgan las leyes laborales son letra muerta para esos menores empacadores.

En segundo lugar, y como se desprende del primer criterio jurisprudencial señalado, no puede afirmarse, como lo menciona dicha jurisprudencia, la inexistencia del contrato de trabajo o de la relación de trabajo entre el menor que presta sus servicios a cambio de propinas y la negociación o tienda de autoservicio, en virtud de que, como veremos enseguida, se dan los supuestos establecidos en los artículos 8, 10, 12, 20 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo en Vigor.

Primeramente, mencionaremos la actividad que en realidad desempeñan estos menores empacadores dentro de la tienda de autoservicio, y que no sólo se concreta a empacar la mercancía que el cliente ha pagado, sino que, y como beneficio a la tienda y sin ninguna retribución económica por parte de las empresas, los menores, además, tienen que realizar las siguientes actividades:

Acomodar carritos de autoservicio así como acomodar mercancías en el interior de la tienda, realizar trabajos en las bodegas, corroborar precios, apoyo a tareas de las cajeras, reparto de propaganda, acomodo de bolsas, apoyo en el área de paquetería y de probadores (lo que resulta sumamente riesgoso para la integridad física del menor), transportar basura; en suma, un servicio complementario para la empresa.

Conforme a lo previsto por el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el menor empacador es una persona física que presta sus servicios subordinados. Hasta aquí queremos hacer hincapié para considerar estos supuestos, en cuanto a las órdenes que reciben los empacadores desde el jefe de ellos, pasando por el coordinador, jefes de cajas hasta llegar al mismo gerente de la tienda, lo que resulta una verdadera subordinación de los menores empacadores con las personas aludidas y que son los representantes del patrón, persona moral, como dispone dicho precepto.



Se encuadra la relación de trabajo entre el menor emparador y la tienda de autoservicio, persona moral, dado que, como lo señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que aquella nace sin importar el acto que le dió origen; se dan los supuestos de la prestación del servicio por parte del menor, la subordinación a la que son objeto a través de sus coordinadores o jefes de empacadores y el salario que, como señala el artículo 84 forma parte del mismo las propinas que reciben, en este caso, de los clientes de la persona moral.

Aún cuando no exista un salario base para los menores empacadores (que como hemos visto, su actividad no se concreta al empacar sino más bien, son ayudantes generales de la tienda), la falta de pago se puede hacer valer ante los órganos jurisdiccionales que en este caso son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por la causal V de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador prevista en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

En segundo lugar, la empresa no recibe a cualquier persona para que pueda realizar ese servicio particular a los clientes, como lo maneja la propia jurisprudencia, sino que los menores empacadores deben cubrir una serie de requisitos para que puedan laborar en determinada tienda.

Por lo general, dichos requisitos son:, cumplir con la autorización acompañada del exámen médico que otorgan ambos la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, estar cursando o haber terminado la secundaria, signar por parte de sus padres o tutores el consentimiento para que laboren así como un documento que responsabiliza a los padres o tutores de cualquier accidente que se presentara a los menores en el trayecto de su casa a la tienda y viceversa, lo que implica una renuncia a sus derechos como trabajadores, violando lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo; así también deben llevar un uniforme que proporciona la propia tienda a costa de los menores.

Inclusive tienen un horario asignado que en la mayoría de las ocasiones no es respetado; de acuerdo con las necesidades del servicio de la propia negociación, son sancionados por sus superiores arbitrariamente sin importar los justificantes a dichas faltas, entre otros.

En consecuencia, si la relación de trabajo fuera inexistente, como lo señala la propia jurisprudencia, cualquier persona pudiera ser empacador, llevando su propio material y realizar la labor de empaque en las afueras de la negociación, además de que el cliente tendría la posibilidad de aceptar o no el servicio.

Consideramos que la inexistencia de la relación de trabajo entre la empresa y el menor empacador sustentado por la jurisprudencia de la Cuarta Sala, viola todos los derechos consagrados a favor de los menores trabajadores y que, desde luego, en nuestra opinión, no compartimos; aunque no definitiva, lo cierto es que dichas jurisprudencias llevan más de treinta años en vigor y no se han modificado o interrumpido, para la desgracia de miles de menores empacadores.

### 3.5 LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL.

Esta ley tiene por objeto establecer la organización de la Administración Pública del Distrito Federal, así como dotar de facultades para el despacho de los asuntos administrativos a cargo del Jefe del Distrito Federal. Este a su vez, se auxilia en el ejercicio de sus atribuciones, tales como el estudio, planeación y despacho de los negocios administrativos, entre otras dependencias, a la Secretaría de Gobierno, que en lo relativo a nuestro trabajo de investigación, le compete el conocimiento de las siguientes materias:

"Artículo 20.- A la Secretaría de Gobierno corresponde primordialmente el despacho de las materias relativas a la orientación y asistencia jurídica; gobierno; relaciones con Estados y Municipios, inclusive la coordinación metropolitana; trabajo y previsión social, seguimiento de funciones desconcentradas a delegaciones; reclusorios y centros de readaptación social; protección civil; registro civil; registro público de la propiedad y de comercio; regularización de la tenencia de la tierra y procuraduría social. Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

...

XVI. Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellos derivadas y proteger a los trabajadores no asalariados y a los menores trabajadores..."

En forma similar, la Secretaría de Gobierno, para el despacho de los asuntos de su competencia, se auxiliará, de Subsecretarías, Directores Generales, Directores de Area y Jefes de Unidad Departamental; todo ello conforme a los Reglamentos Interiores y a los manuales de organización y procedimientos que expida el Jefe del Distrito Federal.

Del mismo modo, el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, crea a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social; las atribuciones de la misma se encuentran plasmadas en el artículo 18, fracción V, que a la letra dice:

"Artículo 18. Corresponde a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social:

...

V. Ejercer las políticas que se establezcan en materia de trabajo y previsión social, para la promoción y protección de los derechos de los menores que

trabajan;...”

Por lo tanto, es la propia Dirección General de Trabajo y Previsión Social, en el ámbito local, la autoridad responsable de proteger y vigilar el trabajo de los menores, y sus funciones, atribuciones y competencia quedan delimitados en el manual de organización, documento que delimita los ámbitos de competencia de las áreas que integran la Dirección General, mismas que se han desgregado según las respectivas vocaciones operativas, considerando la congruencia y complementariedad de los órganos afines.

En consecuencia, derivado de la estructura orgánica de la Dirección General, para proteger los derechos de los menores trabajadores, se crea la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, organismo que, en cuanto a sus funciones y objetivos, estudiaremos en el capítulo siguiente.

### 3.6 OTRAS.

En este rubro, hablaremos de aquella legislación vigente tanto nacional como internacional relativa a la protección del trabajo que desempeñan los menores y que tiene aplicación en nuestro país.

Bajo este contexto, en el aspecto penal, el menor trabajador se encuentra protegido por el Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia de Fuero Federal, que a partir de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de septiembre de 1999, en el ámbito de aplicación del fuero común se denominará “Código Penal para el Distrito Federal”, y que en sus artículos 202 al 204 del Capítulo II sobre

“Corrupción de menores e incapaces”, dice lo que a la letra sigue:

“Artículo 202.- Queda prohibido emplear a menores de dieciocho años en cantinas, tabernas y centros de vicio. La contravención a esta disposición se castigará con prisión de tres días a un año, multa de veinticinco a quinientos pesos y, además, con cierre definitivo del establecimiento en caso de reincidencia. Incurrirán en la misma pena los padres o tutores que acepten que sus hijos o menores, respectivamente, bajo su guarda, se empleen en los referidos establecimientos.

Para los efectos de este precepto se considerará como empleado en la cantina, taberna y centro de vicio al menor de dieciocho años que por un salario, por la sola comida, por comisión de cualquier índole, por cualquier otro estipendio, gaje o emolumento, o gratuitamente, preste sus servicios en tal lugar.

Artículo 203.- La sanciones que señalan los artículos anteriores se duplicarán cuando el delincuente tenga parentesco por consanguinidad, por afinidad o civil o habite en el mismo domicilio con la víctima, aunque no existiera parentesco alguno, así como por el tutor o curador, asimismo perderá la patria potestad respecto de todos sus descendientes, el derecho a alimentos que le correspondieran por su relación con la víctima y el derecho que pudiera tener respecto a los bienes de ésta.

Artículo 204.- Los delincuentes de que se trata en este capítulo quedarán inhabilitados para ser tutores y curadores.”

Analizando dichos preceptos antes citados, se prohíbe emplear a los menores de dieciocho años, en general, en centros de vicio; resultando que en caso de violar dicha prohibición, se considerará como delito y el empleador será acreedor de la sanción correspondiente.

Para el caso de que el delincuente sea ascendiente o tutor del menor, la sanción se duplicará, privando a dicha persona del derecho a los bienes del menor ofendido así como de la patria potestad sobre todos sus descendientes.

Tal prohibición resulta protectora de la integridad física como psíquica del menor, puesto que dichos trabajos afectan su moralidad o sus buenas costumbres, en consecuencia, cualquier comentario resulta obvio por lo claro de la medida plasmada en dicho ordenamiento punitivo.

No obstante dicha prohibición, el artículo 175 fracción I inciso "a" de la Ley Federal del Trabajo, e interpretándolo a contrario sensu, permite laborar en estos lugares a los mayores de dieciséis años, lo que resulta contradictorio; pugnamos que debe existir una reforma al numeral señalado de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de no entrar en conflictos de aplicación de las leyes y, sobre todo, tutelar tanto moral, social e intelectualmente a los menores.

Recientemente el día 31 de enero del 2000 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal la Ley de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal, que en su Sección Cuarta de los Adolescentes Trabajadores en Situación de Desventaja Social, artículos 53 y 54 menciona lo relativo al trabajo de los menores, y que nos permitimos transcribir a continuación:

"Artículo 53.- En materia de adolescentes trabajadores en situación de desventaja social, la Secretaría de Gobierno promoverá los mecanismos de colaboración y fomentará programas de protección para que los adolescentes mayores de 14 años que trabajen cuenten con la protección laboral y el respeto a los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 54.- La Administración Pública impulsará proyectos de empleo y

capacitación, en coordinación con los sectores social y privado, para la creación de empleos y bolsas de trabajo dirigidas a los adolescentes mayores de 14 años que tengan necesidad de trabajar.”

Con respecto a las instituciones del derecho internacional del trabajo, nuestro país forma parte de la Organización Internacional del Trabajo, en donde la protección al trabajo de los menores, en este rubro, la encontramos distribuída en los diversos convenios y recomendaciones del propio Organismo, que para su estudio, dividiremos en: edad mínima, trabajo nocturno y exámen médico.

En relación a los convenios sobre edad mínima de admisión al trabajo de los menores, en los primeros convenios se estableció en catorce años, después se aumentó a quince y de manera excepcional se fijó en dieciocho años para el trabajo de los pañoleros y fogoneros y en dieciséis en los trabajos subterráneos; en este contexto, México ha ratificado los convenios relativos a la edad mínima de admisión para el trabajo y que son los convenios 58, 112 y 123.

Por lo que hace a los convenios sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, la edad mínima permitida es de dieciocho años, a excepción de las empresas familiares, no se aplica a los mayores de dieciséis años que presten sus servicios en actividades ininterrumpidas durante el día y noche; el descanso nocturno se fijó en un período de once y llegó hasta doce horas.

Para las empresas cuya actividad no sea industrial, el trabajo de los menores de catorce y mayores de esa edad se prohibió su empleo en horario nocturno cuando aquellos estuvieran cursando sus estudios normales, fijándose en catorce horas como mínimo. De este grupo sobre el trabajo nocturno, nuestro país sólo ha ratificado el convenio número 90.

Por último, en relación a los convenios referentes al exámen médico de los

menores, tienen como norma genérica para ser admitidos en el trabajo de dieciocho años y de veintiuno cuando realicen un trabajo subterráneo, el hecho de contar con un certificado médico. El exámen deberá ser practicado por un médico calificado, debiéndose repetir en períodos que no excedan de un año, y su costo no será cubierto por el menor o sus padres. Los convenios de esta índole y que fueron ratificados por México son el 16 y 24.

En cuanto al rango que tienen los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo y firmados por nuestro país, según el artículo 73 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que compete al Senado de la República ratificar los tratados internacionales, y el artículo 133 señala que los tratados internacionales una vez ratificados por el Senado adquieren rango de Ley Suprema de la Nación.

Si bien es cierto que desde el año de 1919 hasta la fecha, la Organización Internacional del Trabajo ha emitido dieciocho convenios que regulan el trabajo infantil, únicamente seis han sido ratificados por México; en términos generales, se puede afirmar que nuestro gobierno sí ha adecuado la legislación mexicana a lo preceptuado en los ordenamientos internacionales aprobados; la negativa a no firmar los doce convenios restantes se puede traducir como un acto de honestidad a la imposibilidad de cumplir dichas obligaciones internacionales.

El 20 de noviembre de 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó por unanimidad la Declaración de los Derechos del Niño, en la que se estipulan los derechos y las libertades que todo niño, sin excepción, debe disfrutar; en relación al trabajo de los menores el principio 9 segundo párrafo, nos dice lo siguiente:

"Principio 9: ...

No deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada;



en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud o su educación, o impedir su desarrollo físico, mental o moral".

Posteriormente la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó con fecha 20 de noviembre de 1989 la "Convención Sobre los Derechos del Niño", que en la Parte I, artículo 32 toca lo relativo al trabajo de menores, mismo que nos permitimos transcribir:

"Artículo 32.

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

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

a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;

c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo".

Como pudimos observar, existen diversas disposiciones para la protección legal de los menores trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional y que

nuestro país ha adoptado en su sistema jurídico; dichas normas, en general, se proponen facilitar el desarrollo tanto físico como educativo, cuidando su salud, además de preservar su moralidad de estos menores, fomentando su cultura.

Pero estas normas se encuentran muy distantes de la realidad social actual, en las que el estado o los órganos encomendados para tal fin, no tutelan debidamente. Es por ello que las normas reglamentarias del trabajo de los menores deben adecuarse a la realidad social, económica y política en que estamos viviendo en la actualidad.

## CAPÍTULO IV

### LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL COMO INSTITUCIÓN PROTECTORA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR MENOR DE EDAD

#### 4.1 ANTECEDENTES DE LAS INSTITUCIONES PROTECTORAS DEL MENOR DE EDAD TRABAJADOR EN EL DISTRITO FEDERAL.

Referente a este capítulo estudiaremos primeramente lo relativo a los antecedentes de la Previsión Social y de las instituciones que protegen al menor trabajador; enseguida hablaremos de la personalidad jurídica de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, y culminaremos con las propuestas y soluciones relativas a una efectiva protección, tutela y vigilancia por parte de la autoridad citada para los menores que trabajan en el Distrito Federal.

Hablando sobre los antecedentes de la Previsión Social en México, tenemos que en el siglo XIX no existió noción alguna sobre el particular. Es en la primera década de nuestro siglo cuando surge la necesidad de asegurar la vida de los trabajadores a través de los sistemas de seguridad industrial por parte de algunas entidades federativas.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1989, p. 744.

Dicha preocupación se presentó en los Estados de México y de Nuevo León, donde surge la noción del riesgo profesional, aunque dichas leyes no cumplieron con su designio, en virtud de que su aplicación fué responsabilidad personal del patrón.

Es hasta el año de 1906 cuando se formula el Programa del Partido Liberal, documento que en lo relativo a la problemática de la previsión social, formulaba las siguientes proposiciones: "prohibición del trabajo de los menores de catorce años; alojamientos higiénicos a los trabajadores menores rurales; higiene y seguridad industrial; e indemnizaciones por los accidentes de trabajo."<sup>61</sup>

Resulta importante resaltar que es la primera ocasión donde la Previsión Social se ocupa de los menores trabajadores, prohibiendo su trabajo cuando no hubieran cumplido los catorce años de edad, por otro lado, dicho programa contiene principios que aparecieron por segunda vez en la Declaración de derechos sociales del año de 1917.

Para el año de 1910, el Plan de San Luis, documento base con el que Madero inició la Revolución, que contenía entre otras acciones aquella en donde ordenaba que se revisarían aquellas disposiciones y sentencias que habían despojado a los habitantes de las tierras que poseían siglos antes, aunque en lo relativo al tema del trabajo y de la previsión social no fué tomada en cuenta ninguna acción al respecto.

Posteriormente Emiliano Zapata en el sur de la República secundó la revolución maderista, y para el año de 1911 formuló el Plan de Ayala con el lema Tierra y Libertad, iniciando así evidentemente la primera revolución social de este siglo; empero no se aborda en dicho documento el problema del trabajo y de la

---

<sup>61</sup> Silva Herzog, Jesús. Op. Cit. p. 98.

previsión social.

En 1913 siendo Carranza gobernador del Estado de Coahuila, la legislatura de dicho Estado negó la legitimidad de los poderes federales y le concedió facultades extraordinarias al gobernador Carranza para que procediera a armar fuerzas y coadyuvar al sostenimiento del orden constitucional, invitando a los gobiernos de los estados restantes y a los militares para apoyar dicha medida.

A causa de esa medida, un grupo de jefes y oficiales del ejército federal expidió el Plan de Guadalupe, que sirvió de estandarte a la nueva revolución. El plan tenía como objetivo principal retomar a la Constitución de 1857, dando pauta con ello a que el movimiento se denominara Revolución constitucionalista; no obstante, en ninguno de sus párrafos se encuentra referencia alguna al aspecto social.

En consecuencia, a partir del año de 1914 comienza la creación de una serie de leyes y decretos relativos al derecho del trabajo y de la previsión social. Las normas de trabajo así como el reparto de tierras entre aquellos que no tenían o que habían sido despojados de ellas, reparto hecho por Lucio Blanco, ambas fueron pilares de la era social de la Revolución, misma que engendraría la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917.<sup>62</sup>

De hecho, la declaración de derechos sociales de 1917, concretamente en los artículos 27 y 123 Constitucionales, no fué obra de Juristas, sino del pueblo, hombres que vivieron encarnizadamente la primera gran revolución del siglo XX, y que doblegaron la resistencia de diputados conservadores en la Asamblea Constituyente, imponiendo la idea de la reforma agraria así como la creación de los derechos sociales de los trabajadores. Es a partir de ese momento que el

---

<sup>62</sup> De la Cueva, Mario. Op. Cit. P. 28.

derecho para el campo, del trabajo y de la previsión social van de la mano en la lucha por la consumación de la clase trabajadora.

El derecho mexicano del trabajo y de la previsión social nace con la revolución constitucionalista; así pues nuestra legislación social surge a la historia como derecho constitucional, y desde su origen se diferencia con el derecho privado, donde éste se ocupa de las relaciones patrimoniales y en cambio, los derechos del trabajo y de la previsión social se proponen asegurar una existencia decorosa tanto para el trabajador como a su familia.

Referente a la previsión social contenida en el artículo 123, el maestro Mario de la Cueva dice que la integra "un conjunto de principios, normas e instituciones, que buscan ardientemente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no sólo de los trabajadores considerados individualmente, sino también de las comunidades obreras, más aún, de las poblaciones, pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven los trabajadores".<sup>63</sup>

Podemos decir en cuanto al contenido de la previsión social se puede enfocar en dos formas; la primera estaría integrada con las disposiciones desarrolladas en el pasado y que sirvieron para constituir a la previsión social tradicional; la segunda, será aquel conjunto de principios e ideales enfocados al bienestar colectivo de los hombres y de los trabajadores.

En cuanto al contenido de la previsión social tradicional abarcaría al problema de la educación; el servicio público del empleo gratuito para los trabajadores; las normas reguladoras del trabajo de las mujeres y de los menores; la obligación empresarial de proporcionar habitaciones a sus trabajadores; la adopción obligatoria de los sistemas adecuados de higiene, salubridad y

---

<sup>63</sup> Ibidem, P.p. 32 y 33.

seguridad industrial; medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades, reparando el patrón las consecuencias acaecidas por los riesgos de trabajo; y, establecimiento de cajas de seguros populares, lo que hoy se conoce como los seguros sociales.

Dentro de las instituciones protectoras de los derechos de los menores trabajadores en el Distrito Federal, tenemos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; aunque su competencia es a nivel federal, pero como vimos en capítulos anteriores, tiene competencia por materia de aquellas empresas federales ubicadas en esta jurisdicción que es el Distrito Federal.

El primer antecedente se encuentra en el año de 1911, fecha en que se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

En 1917, la Ley de Secretarías de Estado incluye como rama de la Administración Pública, a la materia laboral, al instituirse dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el servicio inspectivo del trabajo, a cargo de un departamento específico.

Pero la naturaleza misma del trabajo ocasionó problemas de competencia e interpretación de las disposiciones constitucionales en aquellos casos que trascendían el ámbito geográfico de las entidades federativas y cuyas leyes no resolvían dichas cuestiones.

Ante esa situación, en 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional, reservando como facultad exclusiva del Congreso de la Unión la expedición de leyes en materia de trabajo con la modalidad de que su aplicación y vigilancia quedaban conferidas a las autoridades locales, en los asuntos reservados a su competencia.

La Ley Federal de 1931, designó como autoridades en dicha materia, entre otras, a los Inspectores del Trabajo, para vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo plasmadas en favor de los trabajadores, autoridad ésta que estudiaremos en puntos subsecuentes.

No fué hasta el 12 de diciembre de 1932, fecha en que se publicó en el Diario Oficial de la Federación un Decreto Presidencial, el cual mencionaba que el Departamento de Trabajo se independizaba de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para convertirse en un organismo autónomo, con subordinación directa al Titular del Poder Ejecutivo Federal, dándole facultades y atribuciones en materia de trabajo.

El 31 de diciembre de 1940, se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya organización respondió básicamente a la del Departamento del Trabajo; esto se debió dada la complejidad de los problemas laborales que se suscitaron en esa época, por la propia evolución del movimiento obrero y por el desarrollo experimentado por el País. El 9 de abril se expidió el primer Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que definió las funciones y estructura de la Dependencia.

Otras reformas de trascendencia se vieron el 19 de diciembre de 1976, fecha en que se aprobó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado de 1958, para crear la Ley Orgánica de la Administración, con lo cual se reformularon las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de contemplar una nueva concepción de la Administración Pública del Trabajo.

Hasta la fecha han existido diversas reformas y adiciones tanto a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal como al propio Reglamento Interior



de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, todas ellas tendientes a procurar la mejor administración de la autoridad laboral.

Con relación a los antecedentes de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, ésta se crea al publicarse la Ley Orgánica del Gobierno del Distrito Federal, de fecha 31 de diciembre de 1941, siendo Presidente de la República Manuel Avila Camacho y Jefe del Departamento del Distrito Federal el Lic. Javier Rojo Gómez.

Para el año de 1970 se reforma dicha ley y dá origen a la nueva Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, aumentando substancialmente las atribuciones de esta Dirección General, misma que fué publicada en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 1970. Posteriormente esta ley nuevamente se reforma y adiciona, según Decreto publicado en el Diario Oficial, con fecha 31 de diciembre de 1992.

Según el Acuerdo número 45 del Jefe del Departamento del Distrito Federal, adscribe a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social a la Secretaría General de Gobierno para su coordinación.

El 25 de octubre de 1993 se publica en el Diario Oficial de la Federación diversas reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde la elección del ahora Jefe de Gobierno del Distrito Federal es por votación de los ciudadanos.

Es hasta el 15 de septiembre de 1995 cuando se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto que expide el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, abrogando al Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial el 26 de agosto de 1985. Este nuevo reglamento contiene las atribuciones de la Dirección General del Trabajo y

## Previsión Social.

Con fecha 15 de enero de 1998, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el decreto que reforma el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, donde se crea la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, teniendo como atribuciones, entre otras, aplicar las políticas que establezca el Jefe de Gobierno para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan.

Abundando sobre estas reformas, a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social le compete el ejercicio de las políticas que se establezcan en materia de trabajo y previsión social, para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan.

Por otra parte, existen numerosas Organizaciones No Gubernamentales dedicadas a proteger no solo a los menores trabajadores, sino a cualquier menor en situación de calle o de la calle; estas se encuentran ubicadas tanto en el Distrito Federal como en toda la República. Dichas organizaciones nacieron a finales de los años ochentas, entre ellas podemos citar al Colectivo Mexicano de Apoyo a la Niñez (COMEXANI); al Movimiento de Apoyo a Niños Trabajadores y de la Calle, A.C. (MATRACA), entre otras.

En forma similar, existen organismos internacionales representados en nuestro país a través de oficinas, las que se encuentran ubicadas en el Distrito Federal; como tales podemos citar a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), y al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

Dichos organismos luchan por la abolición del trabajo infantil mediante la implementación de programas como el IPEC (Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil), así como las acciones que lleva a cabo la UNICEF en

coordinación con el D.I.F. (Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia).

En suma, podemos decir que las instituciones protectoras de los derechos de los menores que trabajan, no sólo se concretan a erradicar el trabajo de estos menores, sino que luchan por el bienestar de ellos a través de acciones que van desde la ampliación de la protección legal, la provisión de educación gratuita y obligatoria. De ahí que se deben de buscar alternativas para la protección de los menores, con la intervención de todos los sectores de la sociedad.

## **4.2 PERSONALIDAD JURIDICA DE LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

### **4.2.1 ESTRUCTURA ORGANICA DE LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

La Dirección General del Trabajo y Previsión Social como Unidad Administrativa de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social y esta a su vez de la Dependencia Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, se reestructuró con base en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal y su Reglamento Interior de dicha ley, para quedar como sigue:

Con vigencia a febrero de 1998, la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal dictaminó la estructura orgánica de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, la cual quedó conformada de la siguiente manera: 22 puestos de estructura y 1 puesto homólogo por norma.

Derivado del Programa de Redimensionamiento del Gobierno del Distrito Federal, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social refleja una disminución de 6 puestos, por lo que su estructura pasó de 28 a 22 puestos; asimismo, para seguir cumpliendo con las atribuciones que se señalan en el artículo 18 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social plantea la siguiente reestructuración orgánica:

1. Director General de Trabajo y Previsión Social.
3. Director de Área.  
Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal  
Inspección Local del Trabajo.  
Previsión Social.
5. Subdirector.  
Secretaría General.  
Control Normativo y Verificación.  
Operativa, Jurídica y de Notificación.  
Valoración en el Trabajo.  
Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo.
1. Coordinación Administrativa.
10. Jefe de Unidad Departamental.  
Conciliatoria.  
Lo Contencioso.  
Cuerpo de Funcionarios de la Conciliación Colectiva.  
Verificación, Control Normativo y Dictaminación.  
Jurídica y de Notificación.  
Inspección Operativa.  
Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo.  
Valoración Médica para el Trabajo.  
Protección en el Trabajo a Menores.

- Mujer en el Trabajo.
- 3. Líder Coordinador de Proyectos.
  - Recursos Humanos.
  - Recursos Materiales y Servicios Generales.
  - Informática.
- 1. Secretario Particular.

La anterior reestructuración orgánica le permitirá a la propia Dirección General del Trabajo y Previsión Social, coordinar, aplicar y vigilar las disposiciones legales y reglamentarias derivadas de la Ley Federal del Trabajo en el área laboral, para procurar la justicia social y la armonía en las relaciones obrero-patronales en el ámbito del Distrito Federal, por contar para ello con una estructura acorde a sus atribuciones conferidas.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal confiere a la Oficialía Mayor las atribuciones para establecer la normatividad y dictaminar las modificaciones a la estructura básica de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Distrito Federal, entre otras funciones.

El Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal le confiere, inclusive, las atribuciones para: definir, actualizar, modificar y, en su caso, aprobar las estructuras organizacionales, los catálogos de puestos; los tabuladores respectivos, realizar estudios administrativos y dictaminar sobre la reorganización de la Administración Pública Centralizada del Distrito Federal.

Cualquier modificación a la estructura, deberá solicitarse a la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, para proceder a su análisis y al dictámen correspondiente. Cabe hacer mención que la presente estructura fué enviada a la Contraloría General del Distrito Federal, para que vigile su estricta aplicación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 34 fracción IV de la Ley Orgánica de la

## Administración Pública del Distrito Federal.

Respecto a las atribuciones que tiene la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, éstas se encuentran señaladas en el artículo 18 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, mismo que nos permitimos transcribir a continuación:

“Artículo 18.- Corresponde a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social:

I. Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las demás disposiciones relativas de jurisdicción local;

II. Establecer medidas para prevenir y en su caso conciliar los conflictos obrero-patronales;

III. Dar seguimiento a los acuerdos que se celebren y recomendaciones que se generen con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal para coadyuvar a la aplicación eficiente de la justicia laboral;

IV. Verificar la implementación de las políticas que se establezcan en materia de trabajo y previsión social, para la protección y mejoramiento de los derechos de los trabajadores asalariados;

V. Ejercer las políticas que se establezcan en materia de trabajo y previsión social, para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan;

VI. Ejecutar las políticas que se implementen conforme a las disposiciones aplicables en materia de trabajo y previsión social para propiciar el desarrollo de los derechos de las mujeres y la equidad laboral con los varones;

VII. Llevar a cabo acciones de vigilancia, como-auxiliar de las autoridades federales, en materia de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo de jurisdicción local;

VIII. Ordenar y practicar inspecciones de trabajo en los establecimientos de jurisdicción local;

IX. Calificar las infracciones a la Ley Federal del Trabajo e imponer y notificar las sanciones correspondientes en el ámbito de su jurisdicción;

X. Asesorar y en su caso, representar a los trabajadores y a los sindicatos que lo soliciten, en los asuntos y controversias que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo en el ámbito local;

XI. Orientar y asesorar a los trabajadores y patrones, para las revisiones y cumplimiento de los contratos colectivos en el ámbito de su competencia;

XII. Propiciar políticas de ética y transparencia en el servicio público para la protección de los derechos laborales de los trabajadores en el Distrito Federal, en el ámbito de su competencia;

XIII. Promover políticas en coordinación con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en contra de las prácticas que promueven la existencia de los contratos colectivos de protección;

XIV. Impulsar acciones encaminadas para garantizar la libre sindicalización y la garantía de voto secreto en los recuentos sindicales;

XV. Planear, organizar, dirigir, supervisar y evaluar el funcionamiento de las unidades administrativas que se le adscriban;

XVI. Vigilar que se apliquen los sistemas de planeación, programación, presupuestación y evaluación establecidos por las dependencias normativas del Gobierno del Distrito Federal;

XVII. Vigilar se apliquen las disposiciones laborales en materia de seguridad e higiene industrial y fomentar la promoción para constituir y registrar Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en el Trabajo en auxilio de las autoridades federales;

XVIII. Verificar que las recomendaciones derivadas de los dictámenes de las actas de inspección se cumplan en los términos y plazos establecidos;

XIX. Dar seguimiento a los resultados de la inspección, especialmente en lo que corresponda a las condiciones de trabajo;

XX. Coordinar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en sus funciones de asesoría, representación y patrocinio a trabajadores

y sus sindicatos en relación con los asuntos laborales que se diriman en instancias jurisdiccionales;

XXI. Coadyuvar con las autoridades correspondientes en la prevención y conciliación de los conflictos laborales que se susciten en el Distrito Federal cuando así lo soliciten las partes, y

XXII. Proponer los medios de difusión de los derechos y obligaciones de los trabajadores asalariados."

Las funciones asignadas a las unidades operativas, se han desagregado de las atribuciones citadas en el párrafo anterior y que son conferidas a la Dirección General, según las respectivas vocaciones operativas, considerando la congruencia y complementariedad de los órganos afines, a efecto de posibilitar en conjunto, el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a su titular.

El artículo 5 fracción IV del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, dispone que el Manual Administrativo es el documento expedido por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, para el mejor funcionamiento de dicha demarcación geográfica, el cual deben supeditarse los servidores públicos adscritos, en este caso, a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social; sirve también como instrumento de orientación para las organizaciones obrero-patronales, a la población usuaria y a las instituciones públicas relacionadas con sus actividades.

El manual de organización proporciona la información que delimita los ámbitos de competencia de las áreas que integran la Dirección General y su observancia se hace obligatoria cuando dicho documento es autorizado por las instancias competentes, y una vez publicado a través de los órganos oficiales de difusión, entonces se constituye en un instrumento jurídico de la administración pública.



Para abundar, hablaremos sobre los objetivos y funciones encomendadas a las áreas que integran a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, específicamente de aquellas relacionadas con la protección y vigilancia de los derechos de los menores trabajadores.

En primer término, la Dirección General tiene como objetivo principal procurar el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, al vigilar el estricto cumplimiento de la legislación laboral; asimismo, coadyuvar con el Servicio Nacional del Empleo en la colocación de trabajadores y en la capacitación y adiestramiento de trabajadores desempleados.

Sus funciones son: ejercer las políticas que se establezcan en materia de trabajo y previsión social, para la promoción y protección de los derechos de los menores que trabajan, entre otras. Cabe hacer mención que esta función fué transcrita del artículo 18 fracción V del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

La Dirección de Inspección Local del Trabajo tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes, mediante la realización de visitas de inspección en los centros laborales de jurisdicción local, las que se efectuarán de acuerdo con las órdenes específicas dictadas por la Dirección General.

En lo relativo a sus funciones se encuentra entre otras, supervisar la observancia de las normas que reglamentan el trabajo de los menores y mujeres; turnar a la dirección correspondiente los dictámenes de las actas de inspección para que sean aplicadas las sanciones correspondientes, conforme a la calificación que se realice.

De lo señalado en el párrafo anterior, si una empresa o patrón infringen las

normas laborales, esta Dirección debe de otorgar un plazo prudente para cumplir con las recomendaciones vertidas por los Inspectores, en cambio, si no cumple con lo anterior, dicha autoridad tiene la obligación de sustentar técnica y jurídicamente el proceso sancionador, situación que no sucede en la actualidad.

En relación con la Unidad Departamental de Inspección Operativa, tiene como función principal vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de aquellas que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, así como de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores.

La Dirección de Previsión Social cuenta como objetivo principal vigilar que se cumpla con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo así como las disposiciones reglamentarias en materia de previsión social.

Dentro de sus funciones principales está el fortalecer los mecanismos de coordinación para consolidar el programa de tutelaje a los menores, así como el apoyo a los trabajadores no asalariados.

Respecto a las funciones encomendadas a la Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo, entre otras, está el supervisar la actualización permanente del padrón de menores que laboran; expedir permisos y constancias de trabajo a menores, promoviendo que las empresas donde laboran dichos menores les otorguen apoyos para su desarrollo educativo, teniendo reales perspectivas de ocupación formal en las mismas.

Otra de las funciones es realizar valoraciones médicas integrales a menores de edad demandantes de permiso laboral con el objeto de alcanzar estados de aptitud adecuados a los requerimientos del puesto específico de trabajo.

Existe dentro de la estructura orgánica la parte médica del trabajo, la cual está representada por la Unidad Departamental de Valoración Médica para el Trabajo, teniendo como objetivo primario el valorar física y mentalmente el estado de salud de los menores demandantes de permiso laboral, así como fomentar la salud y el auto cuidado a menores y padres de familia demandantes del servicio.

Esta Unidad Departamental es de vital trascendencia en la protección de la integridad psicofísica del menor trabajador, ya que así lo consignan sus funciones, las cuales nos permitimos transcribir a continuación:

Efectuar valoraciones médicas a menores de edad entre catorce y hasta antes de cumplir la mayoría de edad a fin de emitir constancias de aptitud psicofísica para el trabajo.

Canalizar a menores enfermos a centros médicos especializados del Gobierno del Distrito Federal para su atención médica integral.

Establecer programas permanentes de fomento a la salud para los menores solicitantes de permiso laboral, con objeto de propiciar cambios de actitud que incrementen el respecto a la integridad biopsicosocial.

Efectuar estudios de investigación científica del entorno de vida y trabajo de los menores que laboran.

Otorgar consulta médica a los menores enfermos que lo soliciten y/o en casos de enfermedad aguda, recibir tratamiento en clínicas o bien canalizarlos a centros médicos especializados; y

Efectuar pláticas sobre fomento a la salud y a las familias de los menores

demandantes de permiso laboral.

Como hemos visto, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social es la autoridad encargada en el Distrito Federal de proteger, vigilar y tutelar los derechos de los menores trabajadores; en su conjunto, debe dar cumplimiento a las atribuciones asignadas a su titular confiriendo a cada una de las áreas que la integran la ejecución de sus funciones.

Sin embargo, la Dirección de Inspección Local del Trabajo efectúa inspecciones casi con fines estadísticos, al no existir un procedimiento sancionador para empresas infractoras, a diferencia de su homóloga en el ámbito federal, donde sí existe dicho procedimiento, imponiendo multas atendiendo a la gravedad de la infracción. Propugnamos que se efectúe el mencionado procedimiento a las empresas de jurisdicción local, sobre todo si violan los derechos consagrados en favor de los menores trabajadores.

#### 4.2.2 FUNCIONES DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE PROTECCIÓN EN EL TRABAJO A MENORES

En el punto anterior, hablamos de los objetivos y funciones encomendados a cada una de las áreas que integran la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, concretamente de aquellas donde a los menores trabajadores les eran salvaguardados a sus derechos.

Ahora nos abocaremos al análisis de los objetivos y funciones de la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores. El Manual de Organización señala dos objetivos, el primero es aquel destinado a atender, vigilar y proteger de

manera especial el trabajo de los menores cuyos derechos se encuentran definidos en la normatividad laboral.

El segundo objetivo dice que se debe reforzar la práctica laboral que haga más eficaz y amplio el marco jurídico, mediante la concertación solidaria que adicione aspectos que contribuyan a brindar mayores facilidades y apoyos educativos a menores, dentro y fuera del sistema tradicional de enseñanza, induciendo una mayor matrícula educativa y un mejor aprovechamiento, para superar su capacitación y calificación de su mano de obra.

Con respecto al primer objetivo, la Unidad en comento sólo atiende y vigila el trabajo desempeñado por los menores comprendidos entre los catorce y hasta antes de cumplir los dieciséis años de edad, ya que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo prohíben la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Por el contrario, como hemos visto en capítulos anteriores, un número considerable de menores de catorce años inclusive, prestan sus servicios en lugares como lo son las Centrales de Autobuses o de Abastos, así también en la mayoría de las principales avenidas y calles de la Ciudad de México en condiciones de extrema vulnerabilidad; menores que no cuentan con la debida protección y en su caso tutela, por parte de las autoridades laborales.

La creación de leyes tendientes a reforzar la práctica laboral, hace que el segundo objetivo sea indispensable, pues el menor trabajador necesita una mejor preparación tanto laboral como educativa, y con ello, evitar la explotación que en la mayoría de los casos se presenta en esta clase de trabajadores.

La Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores tiene como funciones las que a continuación se enumeran:

1. Extender el campo laboral de vigilancia y protección especiales del trabajo de menores. Esta función es realizada por el grupo de Trabajadoras Sociales adscritas a dicha Unidad, quienes supervisan las empresas o tiendas de autoservicio levantando un informe, que se apuntan en la Bitácora de Previsión Social que lleva cada empresa.

En dicho documento se anotan las actividades realizadas por los menores empacadores en el momento de celebrar la visita, en caso de detectar actividades que no sean las de empacar la mercancía de la clientela, acomodar carros de autoservicio y de llevar la misma mercancía al estacionamiento a petición del cliente, se practica una investigación con la finalidad de corregir inmediatamente dicha anomalía.

Posteriormente se entrevista a los menores para que expresen sus dudas o inconformidades, proporcionando la orientación correspondiente; enseguida, se solicita la presencia del coordinador o encargado de los menores, supervisor o jefe de cajas, requiriéndole la exhibición de la bitácora para conocer si corrigieron las observaciones derivadas de la última visita, así como las autorizaciones de trabajo expedidas por esta Unidad, estas últimas, con la finalidad de que sean las válidas, sin tachaduras o enmendaduras.

Acto seguido, se registran las observaciones encontradas durante el desarrollo de la visita, haciéndolo del conocimiento de la persona que atendió la visita; en caso de encontrar anomalías, si los casos lo ameritan, se programa una entrevista con el Gerente de la tienda, indicándole los problemas detectados, con la consigna de resolverlos a la brevedad posible y de que en lo sucesivo no cometan las mismas anomalías.

Lo anterior se presenta como parte de las visitas de rutina. Cabe destacar

que cada trabajador social tiene asignado un número determinado de tiendas, las cuales se deben de visitar todas mínimo una vez al mes, además de las quejas y asuntos derivados de las mismas; lamentablemente el número total de ellas son 5 trabajadoras sociales para supervisar cerca de 150 tiendas de autoservicio; por lo que deducimos que resulta imposible cumplir con los objetivos señalados.

2. Inducir que los centros de trabajo en los que laboran los menores otorguen apoyos necesarios, creando centros de estudio, con ayuda de un asesor y libros de texto para su desarrollo educativo, vinculando este esfuerzo a la constitución de bolsas de trabajo, favoreciendo expectativas reales para su contratación formal.

Es lamentable que en los centros de trabajo no otorguen los apoyos educativos necesarios a los menores, inclusive no propician la constitución de bolsas de trabajo; como en el caso de los empacadores de las tiendas de autoservicio, que al cumplir los dieciséis años de edad ya no se les permite continuar laborando.

3. Fomentar cultura y deporte en los menores que laboran, en coordinación con las instituciones competentes y centros de trabajo, en los cuales prestan sus servicios, para el logro de su desarrollo físico, mental y moral.

En relación con el fomento al deporte, hasta la anterior administración se organizaban torneos deportivos en coordinación con la Comisión Nacional del Deporte (CONADE), con la Dirección General de Promoción Deportiva del Distrito Federal (PRODDF), así como la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD). Actualmente no se realiza esta función.

En cuando al fomento cultural, se han organizado dos Festivales de Rock por los Derechos de las y los Menores Trabajadores en el Distrito Federal. Para

este año 2000 se tiene contemplado llevar a cabo el Tercer Festival.

4. Atender las quejas y consultas que planteen los menores sobre los problemas que afecten sus derechos humanos, en especial el concerniente a su calidad de trabajador.

En la actualidad, existe una campaña permanente de difusión de los derechos de los menores trabajadores, están por elaborarse trípticos y folletos con ese tema. En lo referente a las quejas, las podemos dividir por la forma en que fueron presentadas, en tres tipos:

1) Las individuales, manifestadas por los menores directamente ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

2) Las colectivas, expuestas por grupos de menores, que en su mayoría son empacadores, también ante esa Institución, y

3) De Trabajo Social, presentadas por los menores cuando las Trabajadoras Sociales visitan las tiendas por algún motivo.

Según el tipo de denuncia que presentan las quejas, las podemos clasificar en:

Violaciones a la relación de trabajo previamente pactada con la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal y en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en relación al trabajo de los menores.

Maltrato verbal y acoso sexual.

Inseguridad laboral.



### Flexibilidad laboral.

Las quejas manifestadas no representan la totalidad de la situación laboral de los menores, en virtud de que una gran cantidad de ellos no denuncian las arbitrariedades cometidas en contra de sus derechos por temor a perder el empleo o ser sancionados.

Después, se canalizan los menores al Jefe de la Unidad, quien atiende las quejas y ordena la correspondiente investigación, que es realizada por el grupo de trabajadores sociales; acto seguido, se cita al menor para que conozca el resultado de la investigación.

A pesar de ello, si del resultado de la investigación la empresa es responsable de la denuncia manifestada por el menor, no se le sanciona. La mayoría de las denuncias expuestas por los menores son de empacadores de las tiendas de autoservicio, las cuales en caso de encontrarse responsables, reciben de la Unidad sólo la invitación para que en lo sucesivo corrijan dichas faltas.

En consecuencia, no estamos de acuerdo con el trámite que desahoga las quejas de los menores, consideramos que realmente se inicie un procedimiento sancionador para aquellas empresas infractoras de los derechos del menor trabajador.

5. Ejecutar periódicamente trabajos de investigación y encuestas con el propósito de elaborar diagnósticos de carácter laboral, familiar, social y económico sobre la población de menores que laboran.

En el año de 1999 se realizó un estudio socioeconómico para conocer el entorno infantil; aún no se publican los resultados.

6. Investigar los indicadores de naturaleza social, económica, psicológica y familiar que motivan a los menores a trabajar, a fin de establecer acciones y estrategias para mejorar su entorno.

En este sentido, en el año de 1991 se llevó a cabo el Primer Censo de la Niñez en Situación de Calle del Distrito Federal, donde se comprobó que la niñez y adolescencia en situación de calle era y es fundamentalmente trabajadora, en otras palabras, su trabajo responde a una lógica de subsistencia familiar, a diferencia de la niñez y adolescencia que vive en las calles donde desarrolla estrategias individuales y grupales de sobrevivencia.

Pese a que en 1995, en el Segundo Censo se volvió a corroborar esta composición, aún no se ha concretado una política social que incluya a la iniciativa privada, organizaciones no gubernamentales, sociedad en general y el Gobierno del Distrito Federal.

Para el año de 1999, se tenía contemplado realizar el Tercer Censo de los Menores en Situación de Calle del Distrito Federal, sin que hasta el momento se llevara a cabo.

7. Revisar y concertar convenios con instituciones afines o relacionadas con los derechos humanos de menores, los cuales de manera concurrente aporten sus apoyos para garantizar su sano desarrollo.

Actualmente se tiene contemplado la elaboración de un video sobre los derechos humanos y laborales para los menores trabajadores; no se tiene el dato si existen reuniones tendientes a firmar convenios con dichas instituciones, anhelamos que así sea.

8. Elaborar y mantener actualizado el padrón de menores que trabajan, considerando el lugar y domicilio donde lo hacen, así como la edad, sexo y grado escolar.

9. Expedir permisos para laborar a menores de edad en ambos sexos.

La Dirección General del Trabajo y Previsión Social tiene bajo su cargo la expedición de autorizaciones de trabajo a mayores de catorce y menores de dieciséis años. Los requisitos que deben de cubrir los solicitantes del servicio son:

1) Acta de nacimiento. Para comprobar la edad del menor.

2) Certificado o constancia de estudios actualizada. A fin de cerciorarse de que efectivamente terminó sus estudios obligatorios o que los está cursando.

3) Identificación del padre, madre o tutor y del menor. Dichos documentos permiten conocer la identidad de las personas solicitantes.

4) Carta de aceptación del centro de trabajo. Con el objeto de conocer el nombre y actividad de la empresa o patrón, puesto a desempeñar por el menor y demás condiciones de trabajo permitido a los menores comprendidos en esa edad.

5) Carta de autorización del padre, madre o tutor. Tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

6) Una fotografía del menor.

7) Presentarse uno de los padres o tutor, acompañados del menor.

Todos los documentos se deberán exhibir en original y copia para su cotejo.

Una vez reunidos dichos requisitos, deben acudir a las oficinas de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social a realizar su trámite. En esas oficinas le requisitan un formato, así como realizar en exámen psico físico que practica personal médico de la propia Dirección.

Concluido lo anterior, se le entrega al menor en forma inmediata el documento solicitado. Del mismo modo, con la expedición diaria de las autorizaciones de trabajo, se actualiza el padrón de menores que se elabora de manera computarizada, con el fin de conocer las tendencias de empleo de los menores.

Esta base de datos se conoce como Sistema de Control de Menores (SISCONME), la cual redujo el tiempo de expedición y entrega de las autorizaciones de trabajo de veinticuatro horas a menos de dos, merced de la sistematización de los procesos de trámite. El mencionado sistema permite conocer el lugar donde laboran los menores así como su edad, sexo y grado escolar.

10. Promover la difusión de los derechos laborales de los menores en los centros de trabajo.

Anteriormente como parte de las actividades desempeñadas por el grupo de las trabajadoras sociales adscritas a esta Unidad, se encontraban las pláticas acerca de los derechos laborales de los menores en los centros de trabajo que visitaban, hoy día está en proyecto la difusión de los derechos de los menores y que nuevamente serían impartidos por el grupo de trabajo social.

11. Evaluar, dar seguimiento y controlar las actividades de la unidad departamental. Dar cuenta estadística de ellas en gráficas e informes.

Dicha función se lleva a cabo a través de los informes mensuales y anuales que debe rendir el Jefe de la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, de acuerdo a las actividades que le son conferidas.

12. Compilar, ordenar, seleccionar y clasificar documentos de carácter hemerográfico y bibliográfico para establecer un centro documental relacionado con los temas de menores.

Cabe hacer mención que existe una Compilación Jurídica de los Menores Trabajadores, así como diversos documentos relacionados con el tema, aunque no se cuenta con la totalidad de ellos, se están haciendo grandes esfuerzos para conseguirlo.

13. Difundir las acciones relacionadas con el trabajo de menores, considerando el programa de tutelaje.

14. Las demás que le encomiende la superioridad.

Por lo tanto, las normas de trabajo de nuestro marco jurídico específicamente aquellas protectoras de los derechos del menor trabajador, son aplicables al conjunto de ciudadanos que laboran; no hacerlo así, violenta el estado de derecho que rige nuestra convivencia, generando en consecuencia, actitudes discriminatorias y privilegio, contrarias a nuestra ley suprema, la Constitución Política.

Para ello y para la correcta corresponsabilidad que la iniciativa privada y el gobierno tienen, deben darse pasos en firme como evidencia de voluntad política,

sobre todo de la parte empresarial, para corregir las anomalías que existen contra el trabajo de los menores.

#### 4.3 COORDINACION DE LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL CON INSTITUCIONES PROTECTORAS DE LOS DERECHOS DEL MENOR DE EDAD TRABAJADOR

Los menores trabajadores son un sector de nuestra sociedad que de manera creciente se incorporan a actividades generadoras de ingresos como parte de una estrategia familiar de resistencia ante los efectos devastadores que las crisis económicas han ocasionado en amplios sectores de nuestra población. Esta incursión de trabajo de menores no se ha visto correspondida con políticas que protejan los derechos consagrados a favor de los menores.

Por ello, la autoridad laboral convencida y comprometida con los menores trabajadores para que, conjuntamente con empleadores, sociedad y, fundamentalmente los propios menores, establezcan estrategias de protección en el trabajo, en la salud, de promoción y defensa a su derecho de educación, a la recreación.

La Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal está en coordinación con varias entidades federativas, para que las distintas autoridades en la materia, conjunten acciones y puedan ejercer como señalan las normas, la tutela en los derechos laborales de los menores trabajadores.

Paralelamente, esta autoridad laboral local ha emprendido para los menores que trabajan en la Central de Abastos (CEDA), un programa censal que

diagnostica sus necesidades básicas en el trabajo, salud, alimentación, capacitación y recreación.

Así esta autoridad, en coordinación con el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal (DIF-D.F.), junto con las 23 organizaciones de carretilleros y ocho cooperativas que acogen a los niños, además del Fideicomiso de la Central de Abastos, conjuntamente está desarrollando esa investigación y, paralelamente está asistiendo una unidad médica móvil para atender a los menores trabajadores de la CEDA que así lo requieran.

En otro orden de ideas, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social trabaja conjuntamente con la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, así como múltiples Organizaciones No Gubernamentales (ONG'S) en la preparación de propuestas específicas en torno a las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Queda como una tarea de primera importancia incorporar a la sociedad en una campaña de apoyo y respeto a los menores trabajadores, para concretar logros que mejoren sus condiciones actuales y futuras de vida.

Consideramos que la autoridad laboral del Distrito Federal deberá establecer la coordinación necesaria con las instancias de gobierno correspondientes así como de las ONG'S para la efectiva tutela y protección de los derechos consagrados a favor de los menores trabajadores, implementando medidas y acciones específicas a corto y mediano plazo para tal fin.

#### 4.4 NECESIDAD DE LA AMPLIACIÓN DE ATRIBUCIONES DE LA

## DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL MENOR DE EDAD TRABAJADOR

A través de lo que llevamos estudiado, hemos visto que el trabajo infantil se presenta como un fenómeno complejo y diverso que se da, en muchos de los casos, sin reconocimiento jurídico y social, independientemente de que la incorporación de los menores al trabajo ocurra en el marco de la economía formal o informal.

Los menores que incursionan en el mercado informal de la economía, en el cual no se configuran relaciones de trabajo dentro del marco legal y la competencia de las autoridades para intervenir en las mismas, resulta importante y necesaria para salvaguardar sus derechos consagrados en las leyes.

La calificación legal comprende sólo a aquellos menores de edad que desempeñan un trabajo formal, sin que desde el ámbito laboral se regule a los que trabajan de manera independiente ni a los que se ganan la vida como vendedores ambulantes, carretilleros, limpiaparabrisas entre otras actividades, así como otros a los que no resultan aplicables las normas laborales derivadas del Artículo 123 apartado A de la Constitución, en virtud de no estar sujetos a una relación laboral desde el punto de vista jurídico.

Alrededor de la mitad de menores que laboran no perciben remuneración económica; esto se explica principalmente por la preponderancia que tienen las niñas y los niños en el trabajo familiar, especialmente en el sector rural y en los servicios tradicionales.

El número de menores que no reciben ingreso desciende conforme aumenta su rango de edad. Así, más de la mitad de los ocupados con edades de



entre dieciséis y diecisiete años recibe un ingreso, aunque ello no necesariamente significa que exista una relación formal de trabajo.

En general, los menores están expuestos a diversos riesgos que van desde jornadas superiores a las permitidas, cargas de trabajo inadecuadas, contacto directo con agroquímicos (en el caso de menores trabajadores en ejidos), condiciones inapropiadas o nulas de seguridad e higiene, entre otras; todo ello asociado a una falta de seguridad social, la pérdida del ciclo escolar, el desarraigo y la discriminación.

Otro de los mayores riesgos a los que están expuestos los menores incorporados al trabajo son los de la pornografía y la prostitución infantil; en este sentido nuestro país, como otras naciones, no es ajeno a la existencia de niñas y niños inmersos en esas actividades, catalogadas como las formas más extremas e intolerables de explotación y abuso.

No existen cifras confiables aún sobre su dimensión, pero se presume que un número cada vez mayor de menores, son víctimas de esas actividades ilícitas por factores multicausales. Por un lado, aquellos asociados a la pobreza, la marginación, el abuso, el maltrato, la desintegración familiar, las adicciones y la ignorancia; por otro, los derivados de una disfuncionalidad jurídica e institucional, entre los que destacan la corrupción y colusión de diversos actores, la ausencia de un marco legal y la laxitud en la aplicación de la ley.

En ambos casos se trata de factores propensos para que muchos menores por sí o como consecuencia de su enrolamiento a las redes nacionales e internacionales, se inserten de lleno en esas actividades que ya no se reducen a las formas y puntos de encuentro tradicionales para su ejercicio, llegando a estilos sofisticados como el turismo sexual, a través del Internet y del teléfono.

Cabe señalar que la complejidad y la prioridad que presenta este fenómeno para su erradicación inmediata, requiere la formulación de un proyecto interinstitucional de aplicación inmediata, evitando situaciones laborales al margen del marco legal, donde la autoridad laboral cumpla con su función encomendada de vigilar y proteger al menor que labora dentro de la economía formal o informal.

En consecuencia, la incorporación de menores en actividades económicas presenta una variada gama de expresiones y por ende, de formas de atención. Así tenemos:

1. Menores en una relación laboral dentro del sector formal de la economía y en los términos de Ley, bajo vigilancia y protección de las autoridades laborales, en sus respectivos ámbitos de competencia;
2. Menores en una relación de trabajo dentro del sector formal de la economía, pero en condiciones de trabajo al margen de la Ley;
3. Menores en actividades de apoyo a tareas familiares y comunitarias;
4. Menores en actividades diversas en búsqueda de ingresos en el sector informal de la economía;
5. Menores sujetos a actividades y condiciones de explotación, servidumbre y abuso, y
6. Menores autoempleados fuera de una relación laboral.

Hablando sobre los menores que no han alcanzado la edad mínima para trabajar y que se encuentran bajo la subordinación de un patrón, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con la Ley Federal del

Trabajo prohíben expresamente el trabajo de estos menores de catorce años.

En la mayoría de los casos los menores comprendidos bajo este rubro no cuentan con las prestaciones plasmadas en la legislación, son subcontratados o empleados, carecen de seguridad social, realizan actividades diferentes para las cuales se emplearon, y reciben como compensación un salario que en el mejor de los casos resulta ser el mínimo general.

Analizando la actividad desempeñada por estos menores, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala que existe la relación de trabajo sin importar el acto que le dio origen, siempre y cuando haya la subordinación de una persona física hacia otra física o moral, obteniendo la primera el pago de un salario por dicho servicio; independientemente que dicha obligación esté plasmada o no en un contrato de trabajo.

A este respecto, el artículo 26 del mismo ordenamiento legal nos dice que el trabajador gozará de los derechos consagrados por las normas de trabajo aún cuando no exista el documento llamado contrato de trabajo, pues se le imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Por otra parte, el patrón estará obligado a separar del trabajo al menor de catorce años, como lo marca el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción III, debiendo pagarle sus salarios y demás prestaciones al menor de edad trabajador, inclusive será acreedor de una sanción por violar esta disposición, conforme lo estipulado en el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo; sin perjuicio de la responsabilidad que resultare de infracciones a disposiciones que la misma normatividad laboral señale aplicable en otros casos.

La autoridad laboral encargada para vigilar que las normas de trabajo se cumplan, en este caso la Inspección del Trabajo, primeramente deberá realizar la

correspondiente supervisión a los establecimientos o empresas y en especial donde se encuentren menores de catorce años laborando, asentando las irregularidades detectadas con motivo de la visita de inspección a dichos lugares.

Posteriormente si del resultado de la inspección encontrare infracciones a las normas laborales, sobre todo de las normas reguladoras del trabajo infantil, deberá remitir todo lo actuado ante la instancia correspondiente, en este caso, a la Dirección General del Trabajo y Previsión social para que éste, en el ámbito de competencia local, inicie el procedimiento sancionador por violaciones a la Ley federal del Trabajo y así cumplir con la obligación que la propia ley le señala.

Sobre los mayores de catorce y menores de dieciséis años sujetos o no a un patrón, cuyo trabajo se encuentra regulado y permitido por nuestra legislación laboral, una vez que se hayan cumplido una serie de requisitos mencionados en dicho ordenamiento; tenemos lo siguiente.

El legislador al fijar los catorce años como edad mínima de admisión al empleo, tomo en consideración que la ocupación a temprana edad de los menores pudiese causar efectos negativos tanto en su sano desarrollo psico físico, social como educacional. Sin embargo, en la realidad los menores se ven en la necesidad de laborar para ayudar en los gastos de la familia como en los suyos propios y así poder subsistir o estudiar.

Tal es el caso de los menores que laboran como empacadores en las cadenas de tiendas de autoservicio, donde las disposiciones legales protectoras carecen de efectividad, no obstante los servicios que directamente prestan a dichas empresas; los encargados de vigilar la aplicación de la ley dejan de hacerlo por ignorancia, indiferencia, por los intereses políticos que están en juego o por encontrarse en contubernio con las cadenas de tiendas.

Qué ha hecho la autoridad laboral al respecto, primeramente mencionaremos los antecedentes de las acciones tomadas por anteriores administraciones. En 1990 el entonces Departamento del Distrito Federal (D.D.F.) y la representación de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, firmaron un documento denominado "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en el Distrito Federal".

En dicho documento se les consideró como voluntarios a los menores empacadores, bajo el argumento de la inexistencia de la relación laboral entre éstos y las tiendas de autoservicio; ya que la relación se efectúa entre el empacador y el dueño de la mercancía o cliente, consistiendo dicha relación en un acto de consentimiento voluntario tácito entre las dos partes, cubriendo el cliente con una gratificación o propina como pago a ese servicio, el de empacar.

A este respecto, sostiene lo anterior la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con las Jurisprudencias que fueron citadas y analizadas en el capítulo que antecede. Al respecto diremos que la figura voluntario no existe como tal en nuestra legislación laboral, y con el documento antes citado se les canceló sus derechos laborales.

Luego entonces, el documento que se firmó en 1990 no es posible aceptarlo como aquél que norme las relaciones laborales de los empacadores, más aún, cuando contraviene preceptos básicos establecidos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo.

El 1° de julio de 1999 el Gobierno del Distrito Federal por conducto de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales suscribieron un "Convenio de

Protección a Menores Empacadores<sup>64</sup> donde se reconocieron algunos derechos de los menores, sin embargo, no se contempló su calidad como trabajadores al desconocer la relación de trabajo existente entre la empresa el menor, mucho menos lo relativo al salario y prestaciones que marca la ley como mínimas.

Comparando el actual convenio con el documento firmado en 1990 denominado "Cruzadas de Participación Ciudadana" denotamos que realmente no se logró una efectiva protección al menor empacador, lo único que varía es el nombre de las actuales autoridades que signan dicho documento.

Consideramos señalar en relación a los menores empacadores de las tiendas de autoservicio, es inadmisibile tomar como punto de partida la inexistencia de la relación de trabajo, toda vez que se dan los supuestos establecidos en los artículos 8, 10, 12, 20 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Analizando la actividad que desempeñan los menores, tenemos que el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo señala que trabajador es la persona física, en este caso el menor empacador, que presta a otra física o moral, la tienda de autoservicio, un servicio personal subordinado, siendo esta actividad el empacar la mercancía que los clientes han comprado a la tienda.

Esta actividad que desempeñan los menores empacadores dentro de la tienda de autoservicio no solo se limita a empacar la mercancía de los clientes, sino en la mayoría de las veces, sin retribución económica alguna y como beneficio a la empresa deben desempeñar entre otras funciones el acomodar los carritos de autoservicio, así como acomodar la mercancía en el interior de la tienda.

---

<sup>64</sup> Convenio de Protección a Menores Empacadores. Informe de Política Laboral de la DEET/STPS. México, Julio 1999, N° 12, p. III.

Inclusive se les obliga a realizar trabajos en las bodegas, acomodar bolsas, transportar basura, apoyar en las tareas a las cajeras, corroborar precios, repartir propaganda, apoyar el área de paquetería y de probadores, todo ello parte integral de un servicio complementario para la tienda.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, en este caso, será considerado como patrón a la tienda de autoservicio, en virtud de que éste emplea el servicio de los empaques.

Conforme al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo entre el menor empaque y la tienda de autoservicio se encuadra la relación de trabajo, puesto que ésta emana sin importar el acto que le dé origen; el menor presta sus servicios al empaque o realizar las actividades descritas anteriormente, bajo la subordinación de los coordinadores empleados de la misma tienda o los jefes de empaques; en cuanto al salario, forma parte del mismo las propinas que reciben de los clientes, así lo establece el artículo 84 de la Ley.

Abundando sobre el salario, si los menores no reciben un salario base la falta de pago de este se puede hacer valer ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en este caso, del Distrito Federal, demandando la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador señalada en el artículo 51 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior independientemente de que se encuadren otros supuestos legales como podrían ser la ausencia de pago y disfrute de vacaciones, aguinaldo, horas extras, días de descanso obligatorio, prima dominical y vacacional, inscripción retroactiva al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para

el Retiro, todo ello se puede hacer valer en la misma demanda o por separado, ya que son derechos mínimos consagrados en las leyes laborales a favor de cualquier trabajador, no importando la edad que tengan.

Además la tienda de autoservicio no acepta a cualquier persona para realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía que los clientes han comprado, solo recibe a menores cuyas edades oscilan desde los catorce hasta antes de cumplir los dieciséis años de edad; inclusive los menores deben cubrir otros requisitos y estos son:

Acudir ante las oficinas de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social para tramitar la autorización de trabajo, acompañada del examen médico que otorgan ambos dicha autoridad, acta de nacimiento, constancia de estudios, llenar un documento que responsabiliza a los padres o tutores de cualquier accidente que pudiese acontecer a los menores en el trayecto de su casa a la tienda y viceversa, lo anterior implica una renuncia a sus derechos como trabajadores, infringiendo lo previsto en el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo; en consecuencia dicho documento es nulo de pleno derecho, pues atenta contra las garantías plasmadas tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo y que todo trabajador debe de tener.

En cuanto a su horario, de acuerdo con el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias, con una de reposo; sin embargo en la realidad este horario no es respetado por las tiendas de autoservicio y en temporada de mayor venta los menores laboran más del tiempo legal permitido, horas extras, así también los días domingo y de descanso obligatorio, esto último como lo señala el artículo 178 de la Ley laboral al menor le prohíbe trabajar, en cuanto al patrón, el mismo artículo le impone una sanción por infringir esta disposición.



Los coordinadores de empacadores, supervisores, jefes de área de cajas, subgerentes y hasta los gerentes de la tienda, sancionan a los menores de forma arbitraria, en ocasiones son dados de baja, lo que se considera en la ley como despido injustificado, sin que se puedan defender, ya sea por desconocimiento a sus derechos laborales o por temor a represalias.

Hemos visto que entre el menor empacador y la tienda de autoservicio jurídicamente queda encuadrada la relación de trabajo y por ende, tanto obligaciones como derechos para ambas partes; sin embargo la parte patronal no lo reconoce, es por ello que la autoridad debe actuar, conforme a sus atribuciones y competencia.

El descuido, abandono o la poca importancia que le dan al trabajo de los menores es lamentable, y merece que las autoridades laborales locales, se pongan a trabajar puesto que, sino existe una supervisión efectiva y periódica a los centros de trabajo, los patronos o dadores de trabajo seguirán subempleando o en la mayoría de los casos, explotando la mano de obra infantil.

Es por ello que la figura del Inspector del Trabajo cobra auge, en virtud de que por ministerio de ley es la única autoridad competente para vigilar y proteger de manera especial el trabajo que desempeñan miles de niños y jóvenes en nuestra Ciudad de México, por lo tanto, es necesario y muy importante que dicha autoridad cumpla con el propósito de la norma laboral.

Para ello, proponemos la creación de un cuerpo colegiado de profesionistas en derecho, medicina, psicología, trabajo social, ingeniería, seguridad e higiene, economía, sociología, informática, sean pasantes o egresados de escuelas de educación superior, con el objeto de profesionalizar la actividad inspectiva y, sobre todo, formar conciencia del trabajo que realizan los menores en la Ciudad, instruyendo y especializando a los inspectores de temas relativos al menor y así

lograr elevar el nivel cultural técnico para eficientar el desempeño de su función.

Es necesario reforzar el programa inspectivo para detectar a los patrones que contraten el trabajo de menores al margen de las disposiciones legales o incumplan las normas que los regulan. Para ello es indispensable elaborar guías técnicas, así como capacitar a los inspectores del trabajo, como lo señalamos en líneas anteriores.

En este sentido hace falta que a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social se le asignen mayores recursos tanto humanos como financieros para colmar dichos objetivos. Por otra parte, cuando del resultado de la visita de inspección se detecten violaciones a las normas reguladoras del trabajo infantil, el siguiente paso consistirá en sancionar a los patrones infractores.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Título Decimosexto establece entre otros, lo relativo a las responsabilidades de los patrones por las violaciones a las disposiciones legales del trabajo y las sanciones a las que se hacen acreedores. La imposición de las sanciones corresponde, en el ámbito local de esta jurisdicción, al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el que delega el ejercicio de estas facultades al Director General del Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, en la actualidad no existe en el Distrito Federal una autoridad que lo haga valer, es precisamente que proponemos la creación de la Dirección de Asuntos Jurídicos perteneciente a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, con el propósito de imponer sanciones a los patrones que infrinjan las disposiciones legales o incumplan las normas que regulan el trabajo de los menores de la capital del país.

La creación de una nueva Dirección de Asuntos Jurídicos de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, consideramos que deberá esta

conformada fundamentalmente a semejanza de la establecida en el ámbito federal por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual se encuentra regulada en el Reglamento Interior de dicha secretaría, en el capítulo VI, artículo 16, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 1998, y del cual proponemos se tome el mismo modelo, pero con las siguientes facultades:

Al frente de la Dirección de Asuntos Jurídicos habrá un Director, quien ejercerá por sí o a través de los dos Subdirectores de Sanciones, las subsecuentes atribuciones:

"Revisar que en las actas de inspección, practicadas por los inspectores se hagan constar las disposiciones legales violadas para el efecto de que los patronos o sus representantes legales, concurren ante esta Dirección a manifestar lo que a su interés convenga en la etapa respectiva del procedimiento administrativo.

Calificar las sanciones que correspondan a las infracciones sobre la normatividad laboral, por violaciones a las condiciones generales de trabajo, derivadas de las actas de inspección que le tume la Dirección de Inspección Local del Trabajo, en su caso, emplazar a las empresas o patronos para que manifiesten lo que a su derecho convenga.

Instrumentar y vigilar la aplicación del procedimiento para la aplicación de sanciones por violaciones a la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones complementarias.

Recibir, analizar, calificar y dictaminar las actas de inspección que las unidades técnico - normativas de la Inspección del Trabajo consideren necesario turnar al procedimiento sancionador.

Revisar que las resoluciones conteniendo sanciones a las empresas derivadas de las actas de inspección o por incumplimiento del reparto de utilidades, reúna los requisitos legales para su debida procedencia y tramitación respectiva.

Integrar los expedientes que contengan la valoración y calificación de las actas de inspección para que en caso de que el patrón amerite ser sancionado, se inicie el procedimiento legal respectivo

Hacer del conocimiento de la Secretaría de Finanzas del Distrito Federal, la resolución que determina sanción pecuniaria a cargo de la empresa o patrón, a fin de que se sirva requerir el pago de la misma.

Revisar, tramitar y dar seguimiento hasta su total solución de los asuntos en que intervenga esta Dirección General, seguidos ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, Tribunal Fiscal de la Federación u otra autoridad competente.

Las demás que le encomiende la Dirección General del Trabajo y Previsión Social."

Otra propuesta consiste en promover una iniciativa de ley para la adecuación a la Ley Federal del Trabajo con el objeto de duplicar la penalización para el patrón que viole las normas relativas al trabajo de menores, específicamente al Título Dieciséis, artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido el artículo en comento señala que para caso de que el patrón infrinja las normas reguladoras del trabajo de la mujeres y de los menores, tendrá como sanción multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente.

La propuesta que hacemos es modificar la sanción señalada en el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que la multa se establezca con el importe de seis meses de salario, donde dicha cantidad se incorpore en beneficio del afectado, en este caso, del menor trabajador.

Esta medida servirá para determinar la cantidad por la cual un patrón se hará acreedor al infringir las normas relativas del trabajo de los menores, concretamente, por utilizar los servicios personales subordinados de los menores de catorce años, evitando la interpretación del monto de la infracción que imponga el juzgador.

También es importante simplificar los trámites para la autorización de trabajo, de los menores ante la propia Dirección General del Trabajo y Previsión Social. Como lo vimos en puntos anteriores uno de los requisitos que solicita la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores de la mencionada dependencia, es el hecho de que el menor vaya acompañado de su padre, madre o tutor y poder así obtener su autorización de trabajo.

En este sentido el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo dispone que para laborar los menores comprendidos en este rango de edades necesitan autorización de sus padres o tutores, o a falta de ellos, entre otros, del Inspector de Trabajo.

Por ello la Inspección del Trabajo como autoridad dependiente de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, en el ámbito local, deberá promover y difundir la tutela laboral de aquellos menores que no vivan o no sepan donde están sus padres o tutores, previo estudio de campo que realice personal de Trabajo Social de la mencionada dependencia, y así estar en posibilidades de otorgar la correspondiente autorización de trabajo.

Sin embargo, como hemos visto, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social por falta de recursos humanos y financieros atiende a un número limitado de menores; por ello se recomienda fortalecer los programas de dicha dependencia, ampliando su horario y diversificando sus servicios, incluyendo la tutela laboral de aquellos menores que deseen trabajar, logrando con esta medida simplificar los trámites administrativos.

Por otra parte se deberá promover una iniciativa de ley para modificar la fracción I del artículo 175 inciso A, que se refiere al trabajo de los menores en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Dicho artículo permite trabajar a menores de dieciséis años en tales lugares; por el contrario, nosotros promovemos equiparar en la ley laboral la edad permitida para poder emplearse en cantinas, tabernas y centros de vicio, y que según la legislación penal es de dieciocho años de edad, en otras palabras quedará prohibido emplear a los menores de dieciocho años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Creemos que con dicha medida los menores de dieciocho años quedarán protegidos del abuso de algunos empleadores dueños o encargados de aquellos lugares que, aprovechándose de la necesidad de alimento o de la situación económica por la que atraviesan, inducen al vicio a los menores; de ahí la importancia para llevar a cabo nuestra propuesta de reforma a la Ley sobre este particular.

Finalmente para concluir, creemos que con la puesta en marcha de las propuestas antes abordadas, daremos solución a la situación en que viven miles de niños y jóvenes en nuestra ciudad.

Fomentar la credibilidad de nuestras instituciones, impulsar la continuidad y

la eficiencia terminal de su educación escolar, incrementar la imaginación y sobre todo la capacidad de emprender, propiciar el respeto a su integridad biopsicosocial, elevar su autoestima, motivarlos vocacionalmente de acuerdo a sus intereses, es básicamente lo que se requiere para engrandecer a México; sin ello, difícilmente podremos exigir hombres y mujeres con principios, carácter, responsabilidad para enfrentar los retos que nuestra sociedad reclama y necesita.

## CONCLUSIONES

1. El Derecho del Trabajo tiene por objeto regular las relaciones jurídicas entre trabajadores y patrones, así como entre éstos y el Estado, cuando se suscite algún conflicto de carácter individual o colectivo; el Estado vigilará y regulará el cumplimiento de las disposiciones emanadas de acuerdos entre particulares, así también las establecidas en las normas, leyes, reglamentos e instituciones.

2. Trabajador será aquella persona física que desarrolla una actividad material, intelectual o ambas bajo la dependencia de otra u otras, recibiendo por dicha actividad una retribución económica.

3. El concepto patrón debemos entenderlo como la persona física o jurídica que se beneficia de la actividad subordinada desempeñada por una o más personas físicas, a cambio del pago de un salario; la relación se da aún cuando exista o no un documento donde contenga obligaciones y derechos tanto para quien presta los servicios como de quien se beneficia de los mismos.

4. Las ramas del derecho protegen al menor y establecen la minoría de edad de acuerdo a su competencia; no siendo posible estatuir el criterio de unificar la mayoría de edad a los dieciocho años, puesto que generalmente los menores no han alcanzado la madurez tanto física como mental.

5. Trabajo del menor será aquella actividad humana que la ley permite y es realizada subordinadamente a un patrón a cambio de una remuneración; esta



relación de trabajo es vigilada y regulada por la autoridad, quien actuará cuando no se cumplan las normas que la regulan.

6. Un número considerable de menores de catorce años carecen de trabajo fijo, no están subordinados a ningún patrón y en la mayoría de las veces realizan diversas actividades, sobre todo en la calle, sufriendo humillaciones y malos tratos de las personas que los utilizan o explotan, de quien reciben en contadas ocasiones una propina o limosna.

En este sentido, el Estado debe tutelar y proteger a estos menores a través de los sistemas de seguridad social, coordinando acciones a efecto de formular proyectos, puesto que por la actividad desempeñada se consideran sujetos vulnerables.

7. Los menores de catorce años que prestan sus servicios subordinados a un patrón, aunque la legislación laboral prohíba su empleo, son considerados trabajadores, ya que se reúnen los elementos y existe la relación de trabajo señalada en los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo.

8. La historia legislativa laboral de nuestro país respecto a los menores se traduce en la falta de protección al trabajo desempeñado por ellos, inclusive las disposiciones legales fueron elaboradas sin tomar en cuenta al menor, tanto en su persona como ser humano, como en su desarrollo psico físico y social; en cuanto al aspecto económico, han sido explotados por empleadores quienes realmente se vieron beneficiados con dichas normas.

9. En el ámbito internacional, nuestro país ha suscrito y ratificado diversos ordenamientos legales que de acuerdo a los artículos 73 fracción I y 133 de la Constitución Política, adquieren rango de Ley Suprema de la Nación cuando son ratificados por el Senado de la República; dichas normas tienen como finalidad proteger al menor en su desarrollo físico, educativo, preservando su moralidad así

como fomentar su cultura; sin embargo son letra muerta en la práctica, pues lamentablemente no existe una autoridad que vigile su cumplimiento.

10. La Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores dependiente de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, sólo atiende a menores trabajadores comprendidos entre los catorce y antes de cumplir los dieciséis años de edad, inclusive su función se concreta a expedir las autorizaciones de trabajo a dichos menores, sin abocarse a la protección y vigilancia que la normatividad laboral le señala.

12. Por su parte la Dirección de Inspección Local del Trabajo tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, y de manera especial las que reglamentan el trabajo de los menores; no obstante la autoridad citada no practica visitas de inspección en aquellos lugares donde prestan sus servicios los menores en condiciones al margen de la ley, tal es el caso de las cadenas de tiendas de autoservicio, donde un número considerable de menores realizan la función de empacar mercancía o de realizar un servicio complementario para la empresa.

13. Es inadmisibles tomar como punto de partida la inexistencia de la relación de trabajo aludida por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales referente a la actividad desempeñada por los menores empacadores en las tiendas de autoservicio, en virtud de que se dan los supuestos previstos en los artículos 8º, 10º, 12, 20 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, siendo el principal elemento la prestación del servicio personal subordinado; en consecuencia, estos menores trabajadores deben gozar de los beneficios plasmados en las normas de trabajo.

14. La Inspección del Trabajo como autoridad protectora y tutelar de los derechos del menor trabajador, para que pueda llevar a efecto tan encomiable función, deberá contar con un cuerpo inspectivo profesionalizado, sobre todo

especializado en temas relativos al menor; por ello proponemos sea abrogada la fracción II del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar a semejanza de lo previsto en el artículo 533 del mismo ordenamiento, pero incluyendo otras profesiones.

15. Para dar cumplimiento a lo dispuesto por las normas laborales así también para obtener la reivindicación de los menores trabajadores, es necesario la creación de la Dirección de Asuntos Jurídicos perteneciente a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, donde aquella autoridad imponga multas a empleadores transgresores de las disposiciones legales laborales; pretendemos así erradicar la explotación a la que son objeto miles de niños y jóvenes en nuestra ciudad.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Ediciones Ariel, Barcelona, 1973, p. 685.

BORRELL NAVARRO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta edición, México, Ed. Sista, México, 1997, p. 764.

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1997, p. 627.

CABANELLAS, GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 693.

CASTELLANOS TENA, FERNANDO. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, Trigésima edición, Ed. Porrúa, México, 1992, p. 359.

DAVALOS MORALES, JOSE. Derecho Del Trabajo I, Séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1997, p. 478.

DE BUEN LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Ed. Porrúa, México, 1997, p. 669.

----- Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima edición, Ed. Porrúa, México, 1997, p. 687.

DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimacuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1996, p. 750.

----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1989, p. 750.

DE PINA, RAFAEL y CASTILLO LARRAÑAGA, JOSE. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Octava edición, Ed. Porrúa, México, 1969, p. 389.

DE SAHAGUN, BERNARDINO. Historia General de las Casas de la Nueva España, Vol. IV, Ed. Angel Ma. Garibay, México, 1956, p. 863.

GARCIA OVIEDO, FERNANDO. Tratado Elemental de Derecho Social, Ed. Ceura, Madrid, 1984, p. 736.

GARCIA RAMÍREZ, SERGIO. Criminología, Marginalidad y Derecho Penal, Ediciones Depalma, Argentina, 1982, p. 536.

GOMEZ LARA, CIPRIANO. Teoría General del Proceso, Octava edición, Ed. Harla, México, 1992.

GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo, Décima octava edición, Ed. Porrúa, México, 1994, p. 614.

HERZOG SILVA, JESÚS. Breve Historia de la Revolución Mexicana, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1964, p. 297.

MUÑOZ RAMON, ROBERTO. Derecho del Trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1976, p. 318.

RODRÍGUEZ MANZANERA, LUIS. Criminalidad de Menores, Ed. Porrúa, México, 1987, p. 638.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. Compendio de Derecho Civil, Vol. I, Décima séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1988, p. 537.

SÁNCHEZ ALVARADO, ALFREDO. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1984, p. 536.

TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta edición, Ed. Porrúa, México, 1981, p. 699.

VAILLOT R. GEORGE. La Civilización Azteca, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1960, p. 234.

## LEGISLACION

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,  
125° edición, Ed. Porrúa, México, 1998, p. 147.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984, 1° edición, Publicaciones de la O.I.T., Ginebra, Suiza, 1985, p. 1766.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por TRUEBA BARRERA, JORGE Y TRUEBA URBINA, ALBERTO, 77 edición, Ed. Porrúa, México, 1996, p. 915.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. 39° edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 1095.

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de junio de 1998.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 67° edición, Ed. Porrúa, México, 1998, p. 653.

CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL. 59° edición, Ed. Porrúa, México, 2000, p. 246.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL DISTRITO FEDERAL. 54° edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 916.

LEY PARA EL TRATAMIENTO DE MENORES INFRACTORES, PARA EL DISTRITO FEDERAL, EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1991.

ESTATUTO DE GOBIERNO, LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL Y REGLAMENTO INTERIOR. 18° edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 1232.

LEY DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS Y NIÑOS EN EL DISTRITO FEDERAL. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 31 de enero de 2000.

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tesis de Ejecutorias 1917-1985. Apéndice del Semanario Judicial de la Federación, Segunda y Quinta Parte, Cuarta Sala, Sexta y Séptima época. Volúmenes 103-108, Tomos C y CXXXII, pp. 65 y 66.



## OTRAS FUENTES

CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Jurídico Elemental, Ed. Heliastra, Buenos Aires, 1988, p. 686.

Convenio de Protección a Menores Empacadores, Informe de Política Laboral de la DEET/STPS, México, Julio, 1999, N° 12, p. VIII.

DICCIONARIO LAROUSSE ILUSTRADO, Ed. Larousse, México, 1971 p. 1663.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Tomo VI, Primera Reimpresión, Ed. Porrúa, México, 1985, p. 335.

FROTS, ELENA CECILIA. El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México, Colegio de México y University of Arizona Press, Ponencias y Comentarios, México, 1977, p. 51.

MEZA VALENZUELA, CARLOS. El Régimen Laboral del Menor, Ponencia presentada en el Primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor, México, 1973, Vol. III, Clave M. V. p. 18.

ONU, 7° Congreso sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, Milán, 1985.