

417



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho
Seminario de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

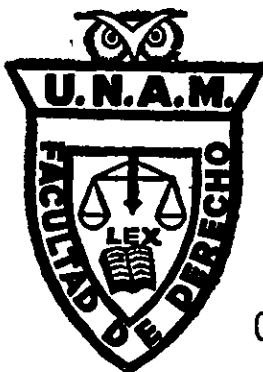
"Protección Jurídico-Social del Menor
Trabajador en México"

T E S I S

Que para Optar por el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta :

ROSARIO PALACIOS VAZQUEZ.



Asesora :Lic. Damiana Susana Díaz Oliva.

Ciudad Universitaria, México,

2000

2000/05/27



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

La alumna **ROSARIO PALACIOS VAZQUEZ**, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"PROTECCIÓN JURÍDICO-SOCIAL DEL MENOR TRABAJADOR EN MÉXICO"**, bajo la dirección de la Lic. **DAMIANA SUSANA DIAZ OLIVA**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS**, en oficio 17 de enero del año 2000, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

Atentamente

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 23 de mayo de 2000.

LIC. GUILLERMO HORTI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumna.

A DIOS POR DARMÉ LA
OPORTUNIDAD DE VIVIR
Y DE SER MEJOR.

A MIS PADRES Y HERMANOS POR
SU AMOR Y AYUDA INFINITA.

A MIS MAESTROS Y A MI UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO, POR TANTOS AÑOS DE
BRINDARME LO MÁS VALIOSO DEL MUNDO:
EL CONOCIMIENTO.

A LA LIC. DAMIANA SUSANA DÍAZ OLIVA,
POR SU TIEMPO Y DEDICACIÓN.

A MIS AMIGOS, POR SU
INCONDICIONAL APOYO.

A TODOS LOS MENORES
TRABAJADORES EN MÉXICO.

PROTECCIÓN JURÍDICO-SOCIAL DEL MENOR TRABAJADOR EN MÉXICO

ÍNDICE

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

CAPÍTULO 1 MARCO CONCEPTUAL

1.1 Trabajo.....	1
1.2 Derecho del Trabajo.....	5
1.3 Relación de Trabajo.....	7
1.3.1 Contrato Individual de Trabajo.....	12
1.3.1.1 Duración.....	18
1.4 Formas de Suspender, Rescindir y Terminar la Relación de Trabajo.....	22
1.5 Sujetos de la Relación de Trabajo.....	31
1.5.1 Trabajador.....	31
1.5.2 Patrón.....	34
1.5.3 Intermediario.....	38
1.6 Menor Trabajador.....	40
1.7 Protección.....	41

CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL MENOR TRABAJADOR

2.1 Internacionales.....	48
2.2 Nacionales.....	65
2.2.1 Época Colonial.....	65
2.2.2 Época Independiente.....	66
2.2.3 México Revolucionario.....	69
2.2.4 México Contemporáneo.....	72

CAPÍTULO 3

SITUACIÓN JURÍDICA DEL MENOR TRABAJADOR

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	81
3.2 Convenios adoptados por la OIT y ratificados por México.	91
3.3 Ley Federal del Trabajo.	93
3.3.1 Prohibición del trabajo a los menores de catorce años.	96
3.3.2 Trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis años.	97
3.3.3 Obligaciones del patrón	104
3.4 Inspección del Trabajo respecto al Menor Trabajador.	109

CAPÍTULO 4

CAUSAS QUE HAN MOTIVADO LA PROTECCIÓN AL MENOR TRABAJADOR

4.1 Fisiológicas y de Salubridad.	115
4.2 Psicológicas.	119
4.3 De Moralidad.	124
4.4 De Educación y Cultura.	129
4.5. Necesidad de crear un Instituto que preste Servicios Básicos al Menor Trabajador.	134
Conclusiones.	139
Bibliografía.	143

Introducción

En la actualidad existen en México un gran número de menores de edad, quienes se ven en la necesidad de trabajar, al no contar sus padres o familiares con los suficientes ingresos económicos, por lo cual, los menores trabajadores contribuyen económicamente para mantener los gastos que se generan en un hogar.

El trabajo de los menores debe ser objeto de protección, en lo que se refiere a los aspectos de salud y formación, y en interés de la sociedad que puede resentir el crecimiento de una niñez cansada, débil y muchas veces enferma. El trabajo realizado por los menores, los expone a realizar actividades para la que se requiere un esfuerzo físico, no adecuado a su resistencia y preparación.

Para iniciar el estudio de nuestro tema de investigación, es oportuno contemplar el capítulo primero denominado marco conceptual, en el cual se advierten los conceptos principales en materia laboral respecto al derecho individual del trabajo, tales como: trabajo, derecho del trabajo; con la finalidad de contar con los elementos básicos y entender el desarrollo de esta indagación.

En el capítulo segundo, se advierte la historia internacional respecto al trabajo de los menores, donde se aprecian los casos más brutales

de explotación de estos trabajadores y la forma en que se regulaba la protección de los menores, la forma en que se les protegió, y como han ido mejorando sus condiciones de trabajo.

La situación jurídica del menor trabajador en México, se aprecia en el capítulo tercero, mismo que contemplará a este trabajador en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por México y en la Ley Federal del Trabajo.

Y para finalizar, en el capítulo cuarto se estudiarán las causas que han motivado la protección al menor trabajador, como son las fisiológicas y de salubridad, psicológicas, de educación y cultura; asimismo se propone la creación de un Instituto que preste servicios básicos de asesoría jurídica, asistencia médica, asistencia psicológica, educación, cultura y capacitación, con la finalidad de establecer una protección adecuada a través de los mencionados servicios, buscando siempre el bienestar del menor trabajador y para que el trabajo sea un complemento a su formación personal y profesional.

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL

En el primer capítulo, creímos conveniente el indicar los conceptos básicos en materia laboral en relación al Derecho Individual del Trabajo, para la mejor comprensión de los sucesivos capítulos.

1.1 TRABAJO.

Para el estudio de nuestro tema, consideramos necesario señalar el concepto de trabajo, sus diferentes nociones, así como su importancia.

Algunos autores han coincidido con el concepto de trabajo, tal es el caso del Diccionario de la Real Academia Española: “es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”¹, con lo anterior mencionamos que el trabajo es la actividad humana esforzada para producir satisfactores propios y ajenos.

¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima Edición. Espasa-Calpe. España. 1984. p. 1326.

El autor Guillermo Camacho en su obra Derecho del Trabajo, señala algunas nociones acerca del trabajo, que consideramos importante destacar.

a) Noción física: El trabajo tiene un sentido mecánico, que consiste en la acción de toda fuerza capaz de modificar el mundo exterior o material, por ejemplo el trabajo de las máquinas.

b) Noción fisiológica: Este tipo de trabajo aparece cuando se observa el funcionamiento de un organismo vivo.

c) Noción económica: En este sentido el trabajo es la actividad consciente del ser humano, con el fin de producir el valor económico y satisfacer la necesidad económica del hombre .

d) Noción etimológica: Trabajo proviene del latín trabis, que significa traba u obstáculo, por lo cual el hombre para satisfacer sus necesidades vitales, le es preciso vencer el impedimento, la traba, porque necesita trabajar.

e) Noción jurídica: El trabajo realizado por el hombre, se considera como un hecho social, contempla a la persona humana como sujeto de derechos y obligaciones².

² CAMACHO HENRÍQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Colombia. 1961. pp. 3 y 4.

Para nuestro estudio, el trabajo nos interesa en su noción jurídica, porque contempla a la persona para contraer derechos y obligaciones. Asimismo podemos definir al trabajo como toda actividad humana que produce satisfactores para cubrir necesidades propias y ajenas; también se considera como un hecho social, porque nace de una relación de hombres que son susceptibles de contraer derechos y obligaciones dentro de una regulación jurídica³

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, contempla al trabajo como un derecho y un deber social, por lo cual se debe de promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, hace dos menciones acerca del trabajo, la primera la encontramos en el artículo tercero:

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

Como observamos se refiere a una noción social, al señalar beneficios con los que cuenta el trabajador para desarrollar sus actividades y

³ BAYÓN CHACON, G. Manual de Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda Edición. Victoriano Suárez. España. 1959. p. 9.

la segunda mención se contempla en el artículo octavo, en su párrafo segundo, precisando lo siguiente:

“Artículo 8.-.....se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.”

Consideramos un contenido práctico en lo referente al trabajo, asimismo se menciona la actividad y el esfuerzo humano que se realiza en el desempeño de un trabajo, para alcanzar satisfactores y beneficios, al obtener los medios para vivir y producir, en esta noción de trabajo es conveniente hacer una aclaración, como sabemos, para realizar toda actividad se requiere de utilizar el intelecto, se necesita pensar la forma en que se va a realizar dicha actividad, por lo cual creemos que bastaría con señalar “...se entiende por trabajo toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

Como hemos observado, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo, se contempla la protección a la clase trabajadora, al mencionar que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, asegurando su bienestar al existir condiciones de trabajo que lo favorezcan a él como a su familia. Como sabemos, en la realidad, no se garantiza el trabajo como un derecho social que tiene el trabajador, sino como una forma de subsistir en la vida al tener que trabajar para cubrir las necesidades elementales de su familia y las

suyas, considerando el trabajo como una obligación y no como un derecho social.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO.

El maestro Mario De la Cueva, menciona que el Nuevo Derecho del Trabajo “es la rama que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁴, de tal definición observamos que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad lograr la justicia social, es decir, seguridad y bienestar para ambos factores de la producción: capital y trabajo.

Por otra parte, el maestro José Dávalos señala: “ el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”⁵.

Néstor De Buen, propone la siguiente definición: “ Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de

⁴ DE LA CUEVA , Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1996. p. 85.

⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I . Sexta Edición . Porrúa. México. 1996. p. 44.

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁶.

Con las anteriores denominaciones acerca del Derecho del Trabajo, se contempla una reglamentación con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital, mediante el conjunto de normas que regulen las relaciones obrero-patronales inspirado en la idea de la justicia social, no observando algún privilegio para la clase trabajadora.

El Derecho Mexicano del Trabajo, tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo.

Como hemos observado, tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo han protegido en sus regulaciones a la clase trabajadora, y en las anteriores definiciones del Derecho del trabajo se busca un equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo, por lo cual creemos que existe una contradicción, consideramos que se debe de proteger a la clase trabajadora por ser más débil, buscando siempre un equilibrio que no afecte los intereses del capital.

⁶ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México. 1997. p. 138.

1.3 RELACIÓN DE TRABAJO.

Algunos autores, como De la Cueva y Delgado Moya, han coincidido en señalar que la relación de trabajo “es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un servicio subordinado, cualquiera que sea el acto que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias”⁷.

De lo anterior, encontramos que el hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado, dando origen a la aplicación de las normas de trabajo, produciendo beneficios para el trabajador, ya que el derecho del trabajo será aplicable de forma imperativa, porque la vigencia y efectividad sólo depende de ésta, creando una situación jurídica la cual conocemos como relación de trabajo.

La relación de trabajo, tiene como origen una situación de hecho, es decir, el trabajador debe prestar un servicio personal subordinado con el consentimiento del patrón, y como consecuencia, se crean derechos y obligaciones entre ambas partes⁸.

⁷ DELGADO MOYA, Rubén. *El Derecho Social del Presente*. Porrúa. México, 1977. pp. 408 y 409.

⁸ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Op. Cit. p. 106.

Para el maestro Briceño Ruíz, la relación de trabajo es una institución jurídica compuesta por un conjunto de normas establecidas por el Estado que integran una unidad para regular la relación de trabajo, dichas normas jurídicas serán impuestas automáticamente, como resultado de los hechos concretos de prestar y recibir el servicio. Es importante mencionar que los miembros de la relación de trabajo: patrón y trabajador, tienen finalidades comunes impuestas por la ley, el equilibrio y la justicia social, dichas finalidades comunes, permiten establecer actividades recíprocas, es decir, la conducta de uno de los sujetos afecta al otro⁹.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo nos da una definición de la relación de trabajo en su artículo 20, primer párrafo, mismo que indica:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”

Sobre dicho precepto, los autores han coincidido en señalar que la relación de trabajo se presenta con el sólo hecho de prestar un servicio personal, de forma subordinada a cambio de un pago y no necesariamente se requiere de la celebración de un contrato con anterioridad para prestar dicho servicio.

⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985. p. 117.

Nosotros estamos de acuerdo con lo que indican los anteriores autores, al señalar que sólo basta la prestación de un servicio personal subordinado para que se presente la relación de trabajo, independiente de que exista un contrato, asimismo, por regla general, no se establecen las condiciones en que ha de prestarse el servicio, pero tal situación no priva al trabajador de los derechos que otorga la ley, contemplado en su artículo 26 al señalar:

“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 le imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

En tal situación, el patrón ante el trabajador queda sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

El autor Santiago Barajas, observando al artículo 20 de nuestra ley, en referente a la relación de trabajo, establece como elementos:

El carácter personal de la prestación del trabajo, es decir, el trabajador deberá de prestar un servicio específico (realizado por el mismo) al patrón, debiendo ser una persona determinada.

El vínculo de dependencia, se refiere a la subordinación, al observar todas las indicaciones que le haga el patrón al trabajador sobre la realización de su trabajo. Asimismo es importante señalar que la subordinación se relaciona al deber, al cumplir ciertas disposiciones que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación que resulta obligada, en caso concreto el trabajador se obliga (respecto a la realización del trabajo) con el patrón.

Carácter oneroso, es decir, por la prestación de un trabajo personal subordinado, deberá de recibir una retribución económica, que es la finalidad del trabajador al prestar sus servicios.¹⁰

Elementos de la Relación de Trabajo:

Prestación del servicio: Cuando el trabajador realiza un servicio a favor del patrón, constituyendo esta prestación el presupuesto de la relación, dando origen a la aplicación de la ley laboral.

Sujetos: Patrón y trabajador: El patrón es quien recibe el beneficio de un servicio y el trabajador es quien realiza dicho servicio.

¹⁰BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1995. pp. 34-38.

Individualización: Este elemento consiste en indicar un patrón determinado y el trabajador que deberá ser una persona real y material que presta el servicio.

La subordinación: Constituye un elemento de distinción, en virtud que la Ley Federal de Trabajo, se refiere solamente a los trabajadores que prestan su servicio en forma subordinada.

El objeto: Este elemento constituye la seguridad que la misma relación y preceptos legales le otorgan al trabajador, por ejemplo: la estabilidad en el empleo es parte de esta seguridad, al permitir que el trabajador cuente permanentemente con su plaza, puesto o cargo.¹¹

De lo anterior concluimos, que para presentarse la relación de trabajo, debe contar con los elementos necesarios para que surta efectos dicha relación, contemplando lo establecido en la Ley, siendo la prestación de un servicio personal subordinado por parte del trabajador hacia el patrón, mediante el pago de una remuneración económica, independiente de que exista un contrato de trabajo previo, y los requisitos son:

*La prestación de un trabajo personal subordinado.

*El pago de un salario por dicha prestación.

¹¹BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op.Cit. 118.

1.3.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El contrato individual de trabajo se encuentra reglamentado en el artículo 20 segundo párrafo de la Ley Federal de Trabajo, que dice:

“Artículo 20.-...Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Como es de observarse el artículo 20 de la Ley en cuestión, contempla en su mismo texto al contrato individual de trabajo, como asimismo a la relación de trabajo, que ya estudiamos con anterioridad, manifestando los mismos efectos para ambos casos; existiendo diferencia en su naturaleza, en virtud que la relación de trabajo se inicia cuando empieza a prestarse el servicio, y el contrato individual de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de las voluntades del trabajador y patrón¹².

Cuando existe la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra y la de pagar un salario a cambio de éste, estamos en presencia del contrato individual de trabajo.

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera Edición. Trillas. México, 1992. p. 59.

ELEMENTOS ESENCIALES.

*Consentimiento: El consentimiento es la manifestación de voluntad, en forma exterior, donde aceptamos lo estipulado en el contrato. Quienes deberán de dar su consentimiento son el patrón persona física o moral y el trabajador persona física, en cuanto al patrón siendo persona moral se observará el artículo 11 de la Ley misma que indica:

“Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto la obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

El consentimiento puede ser expreso y tácito.

Expreso: El contenido del escrito donde se estipulan las condiciones del trabajo. También dicho consentimiento se puede contemplar de forma verbal.

Tácito: Se presentan realizándose hechos, desmostrando que se ha consentido la prestación de servicios, sin que exista ninguna forma de celebrar el contrato.

Debemos indicar que en el artículo 21 de la Ley contempla la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo al señalar lo siguiente:

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

Con lo anterior, afirmamos que el contrato escrito es solo un elemento formal y de poca importancia, ya que basta el hecho de prestar un servicio personal subordinado a una persona física o moral.

*Objeto posible: Puede ser directo e indirecto.

Directo: Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y por parte del patrón, consiste en la obligación de pagar un salario.

Indirecto: Es la prestación efectiva del servicio específico y el pago del salario.

PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

*Capacidad : Para tener capacidad de ejercicio y goce el trabajador deberá ser mayor de dieciocho años, y sobre los menores de esta edad, debemos observar lo siguiente:

La Constitución en el artículo 123 fracción III, señala:

“Artículo 123 fracción 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.”

El primer atributo de la personalidad es la capacidad. En su sentido amplio, es decir, por capacidad en general, entendemos la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones, de ejercitar los primeros y contraer y cumplir las segundas en forma personal y comparecer en juicio por derecho propio.¹³

Capacidad de Goce: Es la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones. Esta la tiene el ser humano desde su concepción por el mero hecho de serlo, es decir, es consubstancial al hombre; no puede concebirse la personalidad jurídica sin la capacidad de goce.

Capacidad de Ejercicio: Esta como parte complementaria de la capacidad en general, es la aptitud del sujeto para ejercitar derechos, contraer, cumplir obligaciones personalmente y para comparecer en juicio por derecho propio, es la aptitud de participar directamente en la vida jurídica, es decir, de hacerlo personalmente¹⁴.

Respecto a la capacidad es conveniente indicar que es la aptitud para ser titular de derechos o sujeto de obligaciones, aptitud para ser sujeto activo

¹³ DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil, Parte General, Personas, Cosas, Negocio Jurídico e Invalidez. Segunda Edición. Porrúa. México. 1992. p. 166

¹⁴ *Ibidem* pp. 167 y 176

o pasivo de obligaciones jurídicas; distinguimos la capacidad de goce de la capacidad de ejercicio, en que la primera es la aptitud de todo ente para ser titular de derechos o sujeto de obligaciones: se señala como atributo esencial e imprescindible de toda persona. En cuanto a la capacidad de ejercicio, es la aptitud de la persona para hacer valer por si misma sus derechos y cumplir con sus obligaciones.

Respecto a lo establecido en el Código Civil para el Distrito Federal, se contempla lo siguiente:

“Artículo 646.- La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos”.

“Artículo 647.- El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes”

Consideramos importante señalar lo anterior, debido a que la Ley Federal del Trabajo permite que un menor de edad tenga la capacidad de ejercicio aún cuando no haya cumplido la mayoría de edad, y aunque resulte contrario a lo establecido por el Código Civil, nuestra legislación laboral contempla de esta manera una realidad consistente en que la necesidad de los menores para trabajar es tan grande que no pueden pasarse por alto sus actividades o derechos y por consiguiente debe abrirse un paréntesis en materia civil a fin de proteger a los menores independientemente de que no disponga libremente de su persona y bienes.

Por su parte la Ley Federal de Trabajo contempla la capacidad del trabajador al indicar en su texto de que forma podrán laborar los menores, señalando ciertas disposiciones; en su oportunidad haremos un análisis más detallado, por su vital importancia en nuestro estudio.

*Ausencia de Vicios en el consentimiento: En materia laboral, como único vicio del consentimiento se contempla el dolo, al existir un engaño sobre las aptitudes o facultades del trabajador.

Al observar lo siguiente, el patrón puede rescindir la relación de trabajo cuando ha sido engañado (presentándose el dolo), con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador.

*Licitud en el objeto: La licitud en el objeto consiste en que sea conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

*La Forma: La forma va a consistir en observar las diferentes disposiciones que contempla la Ley Federal de Trabajo, a cerca de las condiciones de trabajo y de la prestación de servicios, con el fin de cumplir con dichos ordenamientos. Asimismo debemos indicar que la falta de dicho requisito no invalida la relación laboral, ya que los trabajadores conservan todos los derechos que les otorga la Ley y las que se deriven de los servicios prestados.

*Requisitos de eficacia: En el contrato individual de trabajo se pueden establecer modalidades lícitamente, plazos y condiciones, pero dichas disposiciones tienen ciertas limitaciones, por lo que deberán el patrón y el trabajador observar lo estipulado en la Ley Federal de Trabajo, por ejemplo en los artículos 35 y 36, que dicen:

“Artículo 35.- Las relaciones de trabajo, pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

“Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

1.3.1.1 DURACIÓN .

Los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse por tiempo indeterminado, de obra determinada y de tiempo determinado.

*De planta o de tiempo indeterminado: Es aquel que no contempla condición o término alguno que determine su duración, siendo la actividad normal y permanente que presta un trabajador en una empresa o establecimiento, teniendo su regulación en el artículo 35 de nuestra Ley, que dice:

“Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

*De obra determinada: Cuando lo exija la naturaleza de la obra, por ejemplo, cuando se celebra un contrato para la construcción de un inmueble, teniendo su fundamento en el artículo 36 de nuestra Ley, que indica:

“Artículo 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

Por otra parte, el doctrinario Miguel Borrel, nos señala que en tales contratos, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez del mismo, así como la terminación de la obra para la cual se contrató al trabajador, también indica que al concluir la obra objeto del contrato, y deja de emplear al trabajador no incurre en responsabilidad para los casos de separación injustificada¹⁵.

*De tiempo determinado: En este contrato, se debe especificar el tiempo fijo, cuando así lo exija la duración del trabajo que se va a realizar, teniendo su reglamentación en el artículo 37 de nuestra Ley, al indicar:

¹⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994. p.161.

“Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.”

En nuestra Ley Federal del Trabajo se establece que vencido el término fijado, subsiste la materia de trabajo, teniendo como resultado la prórroga de la relación laboral, como se indica en el artículo 39:

“Artículo 39.- Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia”.

Hay autores que opinan, con respecto al contrato de trabajo por tiempo determinado, que éste carece de validez para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior se significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha señalada, y en su caso, al prevalecer las causas que

le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia de trabajo, por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de la materia. De lo contrario no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada en el contrato, termina éste sino que es necesario para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término¹⁶.

***Para la inversión de capital determinado:** Tiene su fundamento en lo establecido en el artículo 38 de la Ley Laboral indicando:

“Artículo 38.-Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.”

Este precepto legal, se refiere a que no es posible con precisión, determinar la duración exacta que toma realizar este tipo especial de trabajos en las minas.

***Eventual:** Es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales, siendo dichas actividades distintas a la que normalmente se dedica la empresa, por ejemplo en una fábrica textil, un trabajador eventual es aquel que engrasa las máquinas. Cabe señalar pasaron a la Ley como

¹⁶ Ibidem. pp. 162 y 163.

relaciones laborales de tiempo y obra determinados, y solamente quedan como trabajos eventuales aquellos en los que así lo exija el trabajo que lo realiza.

1.4 FORMAS DE SUSPENDER, RESCINDIR Y TERMINAR LA RELACIÓN DE TRABAJO.

***SUSPENSIÓN.-** El maestro Mario De la Cueva define la suspensión de la relación laboral de la siguiente forma: “la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”¹⁷

Y el artículo 42 de la Ley multicitada, menciona en que casos se presentará la suspensión, mismo que indica:

“Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y patrón:

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 234.

I. La enfermedad contagiosa del trabajador;

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

IV. El arresto del trabajador;

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o. De la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Unidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".

***RESCISIÓN.**- En materia de trabajo es un acto jurídico unilateral, realizado por el trabajador o por el patrón, consiste en dejar sin efecto la relación o el contrato de trabajo por alguna de las causas señaladas en nuestra Ley, en los artículos siguientes, que indican:

“Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón;

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyen al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar donde se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, sino son de tal manera graves que haga imposible el incumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar al trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a su representante, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador en sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el incumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta repectiva, proporcionando a ésta su domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sólo bastará para considerar que el despido fué injustificado.”

“Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarle el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos, o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos en que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carácter de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

*TERMINACIÓN.- Para Mario De la Cueva, la terminación de la relación laboral es: “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.¹⁸

Las causas de terminación de la relación laboral que menciona la Ley son:

“Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposibles la prestación del trabajo; y

V. Los casos a los que se refieren los artículos 434.”

“Artículo 434.- Son causas de terminación de la relación de trabajo:

¹⁸ Ibidem p. 242.

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

Al analizar las diferentes formas de disolución de la relación laboral, observamos que en la suspensión sólo existe una interrupción de la relación, pero que después se puede reanudar, y en cuanto la rescisión y la terminación producen el mismo efecto de romper o acabar con la relación de trabajo, no son lo mismo ya que la rescisión es un acto totalmente unilateral

y la terminación se nos presenta en ocasiones como un acto bilateral y en otras como un acto consensual, y en otras más como un acto obligatorio.

1.5 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son: el trabajador y el patrón.

1.5.1 TRABAJADOR.

La Ley Federal de Trabajo, en su artículo octavo, señala el concepto de trabajador:

“Artículo 8.- Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, una trabajo personal subordinado.

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

Elementos de la definición de trabajador:

a) El trabajador siempre será una persona física, las personas morales no son trabajadores, debiendo tener una regulación de carácter civil o mercantil, según el caso.

b) La prestación de un servicio personal subordinado, consistiendo la subordinación en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido, debiendo tener dos limitantes: sólo se refiere al trabajo estipulado, debiendo ser ejercido durante la jornada de trabajo. El autor Baltazar Cavazos señaló los anteriores elementos en su obra 40 Lecciones de Derecho Laboral ¹⁹.

Y complementando dichos elementos, el Maestro Dávalos aporta lo siguiente:

- “*El trabajador siempre será una persona física.
- * Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- * El servicio ha de ser en forma personal.
- * El servicio ha de ser de manera subordinada.”²⁰

Consideramos que las anteriores indicaciones, son más completas para entender cuando se presenta la figura del trabajador.

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México, 1996. p. 78.

²⁰ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 90.

Respecto al elemento subordinación el maestro Mario De la Cueva, menciona que no es el trabajador quien se subordina al patrón, sino en la pluralidad de las formas de prestación del trabajo, asimismo la Ley solo se ocupó del trabajo subordinado, el que se realiza bajo ciertas disposiciones que debe observar el trabajador, y la otra forma de trabajo, es cuando el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos, por ejemplo el trabajo que realiza un dentista de forma independiente²¹.

Por otra parte Armando Porras y López, en su obra hace mención sobre los autores modernos de Derecho del Trabajo que desechan el concepto de subordinación, indicando: " la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro y ante una remuneración."²²

Consideramos que el trabajador debe observar ciertas indicaciones para realizar su trabajo, estando de acuerdo con la opinión del autor Mario De la Cueva, en virtud, que no se subordina al trabajador, sino a la forma en la que deberá prestar sus servicios, contemplando las limitantes que se mencionaron con anterioridad: refiriéndose al trabajo estipulado, debiendo ser ejercido durante el horario de trabajo; debemos destacar que toda organización busca un orden para el logro de sus fines, en este caso es el resultado de la prestación de los servicios que realiza el trabajador.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. p.154.

²² PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa. México. 1978. pp. 61 y 62.

Los maestros Briceño Ruíz y Baltasar Cavazos, coinciden en criticar al artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, al referirse : “..., se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material...”, indicando Baltasar Cavazos que un servicio por muy material que parezca, se requiere de utilizar el intelecto, de lo contrario, al trabajador se le compara con una máquina²³, y Briceño Ruíz aporta la definición de trabajador que consideramos la correcta: “trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado.”²⁴ Nosotros estamos de acuerdo con dicha definición, en virtud de que todo trabajo requiere forzosamente de pensar y razonar para llegar a realizarlo y no podemos imaginar un trabajo material sin usar el intelecto.

1.5.2 PATRÓN.

El artículo décimo de la Ley Federal de Trabajo afirma:

“Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

²³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. Cit. p. 79.

²⁴ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 138.

Elementos de la anterior definición:

*El patrón puede ser una persona física o moral.

*Es quien recibe los servicios del trabajador.

Para comprender este precepto, consideramos necesario indicar la noción de persona en el mundo del derecho.

Persona es el ente con aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones, conociendo dos tipos de personas: físicas y morales. La persona física es el hombre considerado individualmente y persona moral es el grupo de individuos que tienen una finalidad en común reconocida por la ley. Con lo anterior podemos afirmar que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores²⁵.

El maestro Briceño Ruíz señala: “ Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores,”²⁶ ya que al emplear la palabra utilizar como se contempla en el artículo décimo de la ley en cuestión, se traduce la idea de usar con beneficio, por lo que se considera al patrón como el beneficiario de los servicios, no debemos pensar en una relación en que solo se use al trabajador para obtener un lucro.

²⁵ Ibidem. p.45.

²⁶ BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p.45.

El autor Néstor de Buen, hace una crítica respecto a la definición de patrón, al no contener el elemento subordinación y haciendo caso omiso de la obligación de pagar el salario, provocando que aún siendo correcto el concepto, resulte insuficiente²⁷. Nosotros estamos de acuerdo con lo que señala De Buen, ya que para entender una definición, debe contener los elementos esenciales para su buena interpretación.

***Representantes del Patrón:** La Ley Federal de Trabajo en su artículo décimo primero, contempla lo relacionado a los representantes del patrón al señalar:

“Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Los autores han coincidido en señalar la gran importancia que tiene la representación del patrón, más cuando el patrón es una persona moral, no puede realizar en forma directa la actividad de administrar la empresa, por lo cual se requiere de la persona física que lo represente dentro del establecimiento.

El maestro Dávalos señala que al atribuir la calidad de representantes patronales a este sector de los trabajadores de confianza, implica que sus relaciones con los demás trabajadores obligan a la empresa, con el fin de que

²⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 502.

sus funciones sean apoyadas por el patrón, delegando cierta autoridad con la finalidad de que sean obedecidos dentro de la empresa o establecimiento, teniendo fundamento en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal de Trabajo²⁸. Como observamos, el autor Dávalos hace mención de los trabajadores de confianza son los representantes del patrón, compartimos esta idea, ya que por la naturaleza de sus funciones (dirección, inspección, vigilancia y fiscalización) contempladas en el artículo noveno de la Ley en cuestión, entraría dentro del supuesto.

Por otra parte el maestro Briceño no está de acuerdo con lo anterior, señalando que las funciones de dirección y vigilancia caen en la figura de trabajador de confianza, siendo de carácter general, por lo cual todo trabajador de confianza que realiza esas actividades es representante del patrón; pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza, indicando que el término representante es muy amplio y el de trabajador de confianza es limitado²⁹.

Por nuestra parte, creemos que de acuerdo al artículo noveno y décimo primero de la Ley multicitada, existe cierta complementación de acuerdo a las funciones que se señalan, por lo tanto, consideramos que para ser representante del patrón, debe ser trabajador de confianza.

²⁸ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Op. Cit. p. 97.

²⁹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. p. 156.

1.5.3 INTERMEDIARIO.

El artículo décimo 12 de nuestra Ley, define al intermediario como:

“Artículo 12.- La persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

Para el maestro Mario De la Cueva la intermediación es: “la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo, esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona.”³⁰ De la anterior definición, observamos que el intermediario no recibe los servicios del trabajador contratado, solo realiza actividades referentes a un mandato.

Por otra parte el autor Baltasar Cavazos, menciona que el intermediario tiende a desaparecer, en virtud que la responsabilidad de las obligaciones laborales será quien reciba los servicios, en este caso sería el patrón, ya que los intermediarios son generalmente insolventes³¹.

Rosalío Bailón, indica que el intermediario no es un trabajador, y su figura se incluyó en la Ley Federal de Trabajo para evitar fraudes a los

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit. pp. 160 y 161.

³¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales*. Op. Cit. p. 55.

trabajadores por parte de empresas que consiguen trabajadores por medio de una tercera persona. Asimismo señala que el intermediario no se contempla en la relación jurídica patrón-trabajador y que sólo está en medio de los dos³².

Consideramos de gran importancia transcribir los artículos 12, 13 y 14 de la Ley Federal de Trabajo, en virtud de contener los aspectos que regulan la figura del intermediario, ya que como sabemos sólo va a ser una forma de contratar trabajadores, sin que exista beneficio para el intermediario a cargo del salario de un trabajador.

“Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”

“Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

“Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

³² BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. *Legislación Laboral*. Op. Cit. pp. 45 y 46.

Los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

I.- Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo al salario de los trabajadores.”

La figura del intermediario, siempre será el de una persona que no se beneficie con los trabajos que se le presentan a otra por quien contrata, por lo que serán responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechen del trabajo contratado por intermediación.

1.6 MENOR TRABAJADOR.

Aunque no exista una definición propia, podemos indicar que el menor trabajador, es toda persona que no ha cumplido los dieciocho años, teniendo que realizar actividades diferentes a su naturaleza, con el fin de contribuir con su familia, para satisfacer las necesidades básicas, en labores de campo, en casas, en pequeñas industrias, en empresas familiares, talleres artesanales o en el comercio ambulante.

Consideramos necesario retomar la figura del trabajador del artículo octavo de nuestra ley, al indicar:

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

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

Con los anteriores elementos podemos proponer una definición del menor trabajador: es la persona física menor de dieciséis años y mayor de catorce, que realiza un servicio subordinado a favor de otra, física o moral; en relación al servicio; creemos innecesario manifestar que se refiere a toda actividad humana, intelectual o material, como lo contempla el artículo anterior, en virtud que para realizar cualquier actividad se requiere de utilizar el intelecto, por tal razón en nuestra definición sólo contemplamos un servicio, como actividad que se realiza.

1.7 PROTECCIÓN.

Al consultar diversos diccionarios, coinciden en señalar que protección es sinónimo de defensa y favorecimiento.

En relación a nuestro tema contemplamos que en la Constitución y en la Ley Federal de Trabajo, existen disposiciones que tienen como fin la protección al trabajo de menores, pretendiendo tener alejados a los niños y adolescentes de los peligros para la salud y la moral que puedan surgir en su puesto de trabajo o de la clase de actividad laboral, que lleven a cabo previniendo al mismo tiempo que sufra detrimento su desarrollo físico, intelectual y moral como consecuencia de la clase y de la duración del trabajo que realizan, siendo lo anterior el motivo de nuestro estudio, el cual será expuesto en los siguientes capítulos.

Asimismo consideramos de gran importancia señalar: “La Declaración de los Derechos del Niño”, propuesta por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, siendo fundamental en nuestro estudio, para la mejor comprensión de lo que queremos exponer en el presente trabajo, relacionado con la protección jurídico-social que debe de contar los niños, no sólo los que tienen la necesidad de trabajar, sino todos en general, pero únicamente nos ocuparemos de los que trabajan.

“DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO:

PRINCIPIO 1

El niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta Declaración. Estos derechos serán reconocidos a todos los niños sin excepción alguna o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma,

religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición, ya sea del propio niño o de su familia.

PRINCIPIO 2

El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios, dispensando todo ello por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con este fin, la consideración fundamental a que se atenderá será el interés superior del niño.

PRINCIPIO 3

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

PRINCIPIO 4

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

PRINCIPIO 5

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

PRINCIPIO 6

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

PRINCIPIO 7

El niño tiene derecho a recibir educación que será gratuita y obligatoria por los menos en las etapas elementales. Se le dará una educación que favorezca su cultura general y le permita, en condiciones de igualdad de oportunidades, desarrollar sus aptitudes y su juicio individual, su sentido de responsabilidad moral y social, y llegar a ser un miembro útil de la sociedad.

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

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

PRINCIPIO 8

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

PRINCIPIO 9

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

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

PRINCIPIO 10

El niño debe ser protegido contra las prácticas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier otra índole. Debe ser educado en espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal, y con plena conciencia de que debe consagrar sus energías y aptitudes al servicios de sus semejantes.³³

Con lo anterior, creemos conveniente señalar la importancia fundamental que tiene dicha declaración, al contemplar con todos los beneficios que deben gozar los niños, tanto de comprensión, cariño, educación como de salud y bienestar, contribuyendo en su formación plena para su adecuada integración a la sociedad en un futuro, siendo unos adultos dotados de los instrumentos necesarios que puedan contribuir a la productividad y mejoramiento del mundo, pero debemos de ser más específicos al indicar nuestro estudio por los menores trabajadores, al igual que todos los niños deben de estar totalmente protegidos, por su inexperiencia y debilidad, características de ellos.

Otra forma de protección a los niños es la “Convención sobre los Derechos del Niño”, misma que fué aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el día 20 de noviembre de 1989, ratificada por el Senado de la República Mexicana y publicado en el Diario Oficial de la Federación en México el 31 de julio de 1990, en la cual se contemplan los mismos

³³ LAVADO, Joaquín Salvador. *Mafalda Inédita*. Ediciones de la Flor S.R.L. Colombia, 1986, s/p.

aspectos importantes sobre la protección de los menores que indica la Declaración de los Derechos del Niño, por ejemplo en seguridad social y educación.

Ojalá en todos los países se contemplara y se llevara a cabo los diez principios de la “Declaración de los Derechos del Niño” para no resentir el día de mañana de adultos cansados, débiles, sin buscar la superación día con día, lo cual trae como consecuencia un país subdesarrollado, sin tener la capacidad de competir ante el desarrollo mundial.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MENOR TRABAJADOR.

En el segundo capítulo, incluimos la historia internacional como nacional del trabajo de los menores, con el fin de contemplar su evolución y mejoramiento.

El trabajo de los menores siempre ha existido, pero por su naturaleza de colaborar con sus padres o con otras personas en diversas actividades, no había sido motivo de estudio hasta las últimas décadas.

2.1 INTERNACIONALES.

Acerca del trabajo de los menores, José Dávalos hace una gran apreciación, al indicar que desde siempre han participado en labores productivas, pero su misma naturaleza ha influido para que en las últimas décadas se haya realizado un estudio más detallado³⁴.

García Oviedo en su obra "Tratado Elemental de Derecho Social", nos hace una mención acerca del trabajo de los menores antes de la Revolución Industrial, indicando que en la época del régimen corporativo, el

³⁴ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Op. Cit. p. 293.

aprendizaje fué objeto de una reglamentación en todos los oficios, los estatutos gremiales señalaban sus deberes y derechos, se establecía la jornada de trabajo y las labores que no podían realizar, asimismo se determinaba el tiempo máximo del aprendizaje, para prevenir posibles abusos de los maestros³⁵.

El maestro Briceño Ruíz, hace referencia al trabajo de menores, siendo objeto de explotación a través de la historia, mencionando casos como en Roma, los colegios de artesanos los admitían sin importar la edad, en la época medieval se observa la misma situación, siendo los aprendices los que realizaban extenuadas tareas.³⁶

Como es de apreciarse, existía el propósito que darle un trato más justo a las condiciones de trabajo de los aprendices, al existir ciertas disposiciones que los regulaba, siendo de muy poca utilidad, en virtud que como lo señala el maestro Briceño eran obligados a trabajar más horas, sin que fueran efectivas las disposiciones gremiales existentes.

La figura del aprendiz desapareció junto con el régimen corporativo, dando paso a la libertad industrial, apareciendo la gran industria, donde el niño trabajador se convirtió en obrero.

³⁵GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Sexta edición. E.I.S.A. España. 1954. pp. 483 y 484.

³⁶BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 474.

Al surgir en Inglaterra la Revolución Industrial a mediados del siglo XVIII, provocó una gran movilización, asimismo se ocupó la mayoría de la mano de obra, y la excesiva demanda de trabajo provocó la pronta ocupación de toda la fuerza productiva adulta disponible y fue cuando los dueños de la fábricas se interesaron por el trabajo de las mujeres y de los menores, en un principio resultó una situación de excepción, después se fue convirtiendo en una necesidad vital de las familias proletarias, obligándose a disponer de la fuerza de trabajo de sus menores hijos para seguir subsistiendo, donde observamos que por razones de economía, los patrones requerían de trabajo de los menores, en virtud que les pagaban salarios muy bajos y eran explotados, existiendo un profundo abuso.³⁷ El trabajo de la mujer, como el del menor, gozó de las preferencias del capital, en virtud que su trabajo resultaba eficaz y tan productivo como el del varón adulto, siendo más económico para los patrones.

Asimismo existían ciertas parroquias del centro y del sur de Inglaterra, que ofrecieron transferir a los distritos industrializados a los niños quienes debían de alimentar, tal es el caso que los menores empezaron a trabajar en los servicios de algodón. La utilización de los niños marca una fase triste en la industrialización.

En ese tiempo se contempló las grandes ventajas que tenía el trabajo de los niños, mismo que se afirmó en un discurso dicho por Pitt en el año de 1796:

³⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Op. Cit. pp. 293 y 294.

“La experiencia ya ha demostrado todo lo que puede producir el trabajo de los niños y la ventaja que hay en emplearles desde temprana edad en trabajos que son capaces de realizar. El desarrollo de las escuelas de industria también debe dar resultados materiales importantes. Si alguien se molestara en calcular el valor total de lo que ganan desde ahora los niños educados según este método, quedaría sorprendido al ver de que carga, con su trabajo, bastante para proveer a su mantenimiento, alivian al país, y el complemento que sus esfuerzos laboriosos y las costumbres en las que se forman aportan a la riqueza nacional.”³⁸

Autores como Dávalos y Cabanellas, han coincidido en señalar que parte del desarrollo de la gran industria se llevó a cabo por el trabajo realizado por los menores y mujeres, realizando su trabajo en forma infrahumana, realizando labores de 14 a 16 horas, en condiciones insalubres.

En Francia se hizo usual el empleo de niños y mujeres principalmente en la industria algodonera, siendo el resultado de la revolución económica, surgida del liberalismo consistente en la no intervención del Estado en el régimen laboral, teniendo la idea, que los contratantes eran de libres para establecer las condiciones de trabajo y que toda ingerencia por parte del Estado, lesionaba los principios de libertad, dentro del régimen económico.³⁹

³⁸FOHLEN, Claude. Historia General del Trabajo. La Era de las Revoluciones 1760-1914. Grijalbo. México-Barcelona. 1965. p. 336

³⁹CABANELLAS, Guillermo. Tratado Elemental de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 1, Tercera edición. Heliasta. Argentina. 1988. p. 245.

De lo anterior resulta triste emplear el término “los niños como riqueza nacional,” sólo se aprecia los menores como un instrumento de producción sin pensar en que son seres humanos que sienten y razonan, teniendo el derecho de superación y bienestar. Reconocemos la importancia de la industrialización, en virtud que ha llevado a grandes inventos y la modernización del mundo, pero gran aportación se debió a los sacrificios de miles de niños que laboraban para poder cubrir sus necesidades primarias y contribuir con los gastos familiares.

Condiciones de trabajo de los niños.

La jornada de trabajo duraba entre doce y diecinueve horas, la disciplina era de un extremado rigor, dejándo de responsables de la buena marcha de las fábricas a los vigilantes, si no se realizaban las tareas encomendadas se recurría a las multas, pero era más común los golpes para mantener despiertos a los niños.

La jornada era interrumpida por una comida única, con duración de cuarenta minutos, pero en algunas ocasiones el capataz aprovechaba ese tiempo para pedir a los aprendices que revisaran las máquinas mientras comían; también para ganar tiempo los niños limpiaban las máquinas mientras trabajaban, teniendo como riesgo el sufrir un accidente, por no mencionar el polvo de algodón que absorbían mientras respiraban⁴⁰.

⁴⁰FOHLEN, Claude. Historia General del Trabajo. Op. Cit. pp. 37 y 38.

Niños y Subsidios.

La asistencia que recibían en las parroquias era muy lamentable, vivían en edificios semejantes a cuarteles, sufriendo un verdadero encierro, sin ningún contacto con el mundo exterior.

La alimentación que recibían los niños consistía en pan negro, tocino rancio, papilla de avena, nunca carne y a veces productos lácteos.

Malas condiciones sanitarias.

No existía higiene en los talleres: techos bajos, ventanas pequeñas y casi siempre cerradas.

El cansancio provocaba deformaciones corporales, por ejemplo, casos de desviaciones en la columna vertebral, asimismo los accidentes eran frecuentes y la falta de cuidados hacían numerosas las mutilaciones. Muchos niños quedaban raquíuticos para siempre, reflejando en su cara y en su cuerpo el sufrimiento.

En las hiladerías de algodón, la borra que salía de las balas flotaba en el aire, siendo respirada por los aprendices, que de este modo quedaban predispuestos a sufrir enfermedades respiratorias. En la hiladería del lino, la práctica del hilado en mojado era especialmente perjudicial: se trabajaba con

los pies en el agua, realizando el trabajo en un ambiente muy húmedo, provocando serias enfermedades.

Consecuencias Morales.

Por las condiciones de vida que tenían los menores, dio como resultado la promiscuidad de los sexos y de las edades en el taller y a veces en el dormitorio, resultando una depravación en las costumbres, provocando la grosería en los talleres, los capataces abusaban de las obreras y los menores se dejaban llevar por sus instintos.

De lo anterior, se desprendieron varios infomes sobre las condiciones miserables de los aprendices de la industria del algodón, siendo el primero en el año de 1784 y otro redactado en términos muy enérgicos por un médico de nombre Percival en 1796. En virtud de la importancia de este informe, es pertinente transcribir sus conclusiones:

“1. Queda demostrado que los niños y demás personas empleadas en las grandes hilanderías de algodón estén especialmente expuestos a las fiebres contagiosas y que, cuando una de estas enfermedades se declara, se propaga rápidamente, no sólo por los que están apiñados en los mismos locales, sino entre las familias a que pertenecen y por todo el vecindario.

2. Las grandes fábricas ejercen en general una influencia perniciosa en la salud de quienes trabajan en ellas, aún cuando no impere allí ninguna epidemia, y ello debido a la vida estrechamente secuestrada que les imponen, debido a la acción debilitadora del aire caldeado o impuro, y a falta de ejercicio físico, de aquel mismo ejercicio que la naturaleza recomienda como algo esencial durante la infancia y la adolescencia para fortalecer el organismo y hacer al hombre capaz de realizar los trabajos y cumplir los deberes de la edad viril.

3. El trabajo nocturno y las jornadas prolongadas, cuando de niños se trata, no sólo tienden a disminuir la cantidad de vida y de actividad con que cuenta el porvenir, alterando las fuerzas y destruyendo la energía vital de la generación naciente, sino que también favorecen con demasiada frecuencia la prodigalidad, la pereza y el vicio de padres que, contraviniendo el orden de la naturaleza, viven de la explotación de sus hijos.

4. Los niños empleados en la fábrica están en general privados de toda oportunidad de instruirse, y de recibir una educación moral y religiosa.

5. Los excelentes reglamentos vigentes en algunas hilanderías algodonerías demuestran que es posible en no escasa medida poner coto a la mayoría de estos males. Así, pues, autorizados por la experiencia y auxiliados por los hombres liberales que dirigen estas hilanderías, propondremos, si no se ve medio distinto para la obtención del fin perseguido, que se haga la gestión ante el Parlamento, tratando de obtener

leyes que establezcan en todas estas fábricas un régimen razonable a la par que humano.”⁴¹

Del anterior informe resultó de gran ayuda para empezar a considerar la foma tan miserable en que vivían los niños y proponer una mejoría, dando paso a la primera ley relacionda sobre la legislación aplicable a los menores, siendo el Manchester Board of health, que habían hecho suyas las recomendaciones establecidas en el mencionado informe en el año de 1802, sugería que se acudiera al Estado, en virtud que debía de intervenir ante la situación tan lamentable en que vivían los menores, estableciendo restricciones y supliendo con su propio interés del de los padres que entregaban a sus hijos a trabajo excesivamente prolongado, en edad inconveniente para prestarlo, ya que podía impedir el desarrollo adecuado de los niños cuando realizan ciertas actividades perjudiciales para su salud, asimismo aseguraba la instrucción primaria indispensable; siendo un algodonero, Robert Peel, quien propuso el proyecto de ley el 6 de abril de 1802 ante la Cámara de los Comunes el 6 de abril de 1802, siendo aprobada el 22 de junio de ese mismo año. Dicha ley fue la primera en proponer disposiciones acerca de mejorar las condiciones de trabajo de los menores, que por su importancia y avance, consideramos indispensable indicar:

“1. Prescripciones sanitarias: paredes y techos de los talleres deben revocarse con cal dos veces al año. Deben abrirse orificios para aireación bastante. Chicas y niños deben estar separados en los dormitorios y debe

⁴¹ *Ibidem*, pp. 42 y 43.

tenerse un número suficientes de camas, de modo que no pasen de dos los niños que duermen en la misma cama.

2. Limitación a la jornada de trabajo: no debería pasar de las doce horas, incluida la duración de las comidas, entre las seis de la mañana como mínimo hasta las nueve de la noche como máximo

3. Instrucción obligatoria: todos los niños tenían que aprender a leer, escribir, contar, tomándose el tiempo preciso para ello de las horas laborales. La instrucción religiosa y la asistencia a un oficio eclesiástico se declaraban asimismo obligatorias.

4. Inspección del trabajo: para garantizar la aplicación de la ley, los jueces de paz del condado tenían que nombrar dos visitantes (un magistrado y un miembro de la Iglesia oficial), quienes podrían penetrar a cualquier hora en las fábricas y mandar a llamar si ello era preciso un médico. Debían presentar cada trimestre un informe al juzgado de paz. Toda infracción llevaba aparejada una sanción económica.”⁴²

Esta ley que acabamos de contemplar, no tuvo efectos inmediatos alguno, en virtud que no se aplicó, asimismo quedaba limitada a las fábricas, excluyendo a los demás trabajos y los inspectores no cumplían con su tarea en un mínimo, siendo lo anterior sólo un propósito en mejorar las condiciones de vida de los menores trabajadores.

⁴² *Ibidem*, p. 43.

A partir del siglo XIX se realizaron en Prusia, Inglaterra y Francia, estudios sobre las condiciones de trabajo que prestaban los menores en las fábricas y minas, en tales estudios se contempló la escasa edad y las condiciones infrahumanas, trayendo como resultado el desarrollo de una raza débil y la mínima productividad ante la competencia internacional.

Asimismo algunos empresarios de forma aislada decidieron contribuir en mejorar las condiciones de trabajo de los menores, como por ejemplo Roberto Owen “en su hiladería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de diez años, ni la jornada excedía de doce horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar.”⁴³

Como observamos, se empieza a tener una preocupación por parte de algunos empresarios, por tal situación, se contemplan las consecuencias que pudieran surgir en un futuro, si seguían explotando a los menores, sufrirían el día de mañana de unos adultos débiles y con malformaciones, por el trabajo prematuro que realizaban, como de una mínima productividad ante el mercado internacional.

Por lo anterior, consideramos que dichas apreciaciones es con el fin de asegurar la mayor y mejor producción del menor trabajador, observando las condiciones de trabajo de una forma más justa aparentemente, como a continuación lo presentaremos.

⁴³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo L. Op. Cit. p. 294.

INGLATERRA

Siendo este país donde existía la explotación más grave del trabajo de las mujeres y niños, el primero en legislar en forma protectora sobre mencionados trabajadores, en el año de 1819 se promulgó la primera ley protectora del trabajo de los menores, donde se establecía una jornada de doce horas para los niños de nueve y dieciséis años, prohibiéndose el trabajo a los niños menores de nueve años. Siendo esta ley sólo aplicable a la industria del algodón, los jueces de paz tenían como labor vigilar la aplicación correcta de la normatividad, pero no tuvo éxito a falta de una inspección más eficaz⁴⁴.

En 1825 se contempla una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón, donde se reducía la jornada laboral de los sábados a nueve horas, reduciéndose en sesenta y nueve horas la jornada de trabajo, se reglamentó en la misma ley sobre las aptitudes físicas del menor para ser admitido en el trabajo, así como lo referente a las medidas de higiene y seguridad⁴⁵.

Con lo anterior, se puede apreciar la protección de los menores, siendo muy escasa, faltando mucho para alcanzar una adecuada aplicación, así lo informó el parlamento inglés en 1831, donde indicaba que niños de

⁴⁴ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Op. Cit. p. 246.

⁴⁵ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Op. Cit. 295

siete, ocho y nueve años de edad trabajaban jornadas de quince a dieciséis horas, interrumpidas sólo para comer, trayendo consecuencias contra su salud, provocando malformaciones físicas.

En 1833, las medidas protectoras del trabajo de los niños eran vigiladas por los Jueces de Paz, quienes nombraban como visitadores honorarios a un juez de paz independiente y a un pastor anglicano, cuya tareas de ambos no era la adecuada al seguir permitiendo la sobre carga de trabajo infantil. Asimismo en ese año se estableció nueve horas como jornada máxima para los menores de nueve y trece años, diez horas desde los trece hasta los dieciocho, realizando la inspección del trabajo de los menores un grupo de personas controladas y retribuidas por el Estado, realizando tal inspección más eficiente y eficaz.⁴⁶

El 10 de agosto de 1842, se expidió una Ley sobre el Trabajo de Minas, donde se prohibía el trabajo subterráneo a las mujeres y menores de diez años, al mismo tiempo se concluyó la costumbre de realizar los pagos de los jornales en tabernas y sitios similares.

En el año de 1844 surgió la Ley de Fábricas, donde se reducía la edad de admisión al trabajo, siendo de ocho años, incorporando a tal ordenamiento el sistema de media jornada para menores de ocho a trece años de edad consistiendo en laborar sólo durante seis horas y media, teniendo que asistir a la escuela por lo menos tres horas, por lo anterior podemos

⁴⁶ Idem.

apreciar el interés que empezaba a tener el Estado por la preparación que debían de tener los futuros adultos.

En 1867 se creó un Ley que se extendería a la aplicación de las leyes de fábricas a industrias tales como altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco; también en establecimientos con más de cincuenta trabajadores, sin incluir a las fábricas de hilados y tejidos, las de minas e industrias, en virtud que ya existía una reglamentación, indicada con anterioridad, en ese mismo año se expidió otra ley donde reglamentaba los establecimientos que tenían menos de cincuenta trabajadores y el trabajo a domicilio.⁴⁷

ALEMANIA

La protección al trabajo infantil se aprecia el 6 de abril de 1839, donde el Ministro del Interior, Von Rodehob ordenó la expedición de una ley que prohibía el trabajo de los menores de nueve años, fijando la jornada laboral de diez horas para los comprendidos entre esa edad y los dieciséis, no teniendo el éxito que se esperaba, por la falta de inspección adecuada, trayendo como consecuencia la pérdida de tales efectos benéficos para los niños trabajadores, asimismo el maestro Dávalos hace una observación acerca de este ordenamiento, al indicar que fue innovador, en virtud que

⁴⁷ *Ibidem*, pp. 295 y 296.

condicionaba la admisión al trabajo de los menores que supieran leer y escribir.⁴⁸

Con posterioridad el trabajo de las mujeres y menores, fue reglamentado, en primer lugar por le Código Industrial del 1º de junio de 1891 y después por las leyes del 26 de julio de 1897, 30 de junio de 1908 y el 27 de diciembre de 1911.

FRANCIA

Las medidas de protección surgen a principios del siglo XIX, iniciando en Francia un proceso intervencionista con el Decreto del 3 de enero de 1813, en relación a la explotación de las minas, en los cuales se prohibía el trabajo de los menores de diez años.

El 22 de marzo de 1841, se expidió una ley, en la cual se ampliaba la inspección a cierto número de establecimientos industriales, prohibiendo el empleo de los niños menores de ocho años.

⁴⁸ Idem.

ESPAÑA

La Ley del 24 de julio de 1873, es la primera legislación especializada sobre protección de los trabajadores, la cual fue realizada durante la primera República, contemplando el trabajo de los niños menores de diez años, donde se excluían del trabajo en las fábricas, talleres, fundiciones o minas, donde se fijaba en los mismos lugares la jornada de trabajo de los menores.

En la Ley del 13 de marzo de 1900, se establecieron las condiciones que deben contener el trabajo de las mujeres y menores, existiendo una ley reglamentada el 13 de noviembre del mismo año, dando paso a diversas disposiciones relativas para los mencionados trabajadores.⁴⁹

Por otra parte el autor Dávalos, señala que las medidas de protección al trabajo de los menores durante el siglo pasado, fueron poco eficaces, por diferentes causas, una de ellas es la falta de un buen cuerpo de inspección funcional, que vigilaran por el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas; compartimos dicha idea, sin dejar de señalar la intención que se tuvo para mejorar las condiciones de trabajo de los menores, como pudimos observar con los diversos ordenamientos jurídicos que se realizaron para dicho fin, asimismo creemos que faltó más conciencia por parte de los

⁴⁹ CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Op. Cit. pp. 246 y 247

empresarios como del Estado para llevar a cabo la adecuada aplicación de las leyes en referencia.

De lo anteriormente estudiado, podemos indicar que la sociedad industrial no sólo conmovió los cimientos económicos del orden feudal europeo, también se transformó muchas de sus instituciones sociales. Las leyes del mercado pronto afectaron al hogar como ámbito reservado a la mujer y a los niños, induciendo a estos personajes a la lucha por la supervivencia.

Las mujeres y los niños pronto aparecieron como fuerza de trabajo adicional cuya virtud, además de su bajo costo, residía en su adaptabilidad para los diversos tipos de trabajos y su menor riesgo de conflictos políticos; durante mucho tiempo fueron sometidos a una fuerte explotación, en un abandono legal que permitía todo tipo de abusos, en el uso de esta fuerza de trabajo.

A penas a principios del siglo XIX se dictaron en Inglaterra las primeras leyes que pugnaron por la disminución de la jornada de trabajo de los niños y la educación obligatoria. Estos intentos sólo tomaron una forma más precisa en el siglo XX, durante el cual se ha generado una verdadera conciencia de la necesidad de proteger a los niños de la explotación y de su causa: la pobreza.

2.2 NACIONALES

En nuestro país al igual que en todo el mundo, los menores trabajadores han participado en la labores cotidianas, así como las destinadas a la productividad, teniendo una gran contribución, asimismo estudiaremos las diversas épocas en las cuales se contempla el trabajo de los menores.

2.2.1 EPOCA COLONIAL.

La primera normatividad que se aprecia la protección de los menores trabajadores, es en 1682 en la Real Cédula dictada por Carlos II, en la que se prohibía a los indios menores de once años trabajaran en los obrajes e ingenios a menos que fueran como aprendices, de igual forma los menores de esa edad no tributaban y se dedicaban a la carga de mercancías en el campo⁵⁰.

En el año de 1689, se realizó una recopilación puesta en vigor por el rey Carlos II de España, siendo “Las Leyes de Indias”, constante de nueve libros, conteniendo la legislación promulgada por la corona española para el

⁵⁰ *El Trabajo Infantil en México*. Compilación, Araceli de la Hoz. Universidad Veracruzana del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF y la OIT. México. 1996. p. 79.

gobierno de sus colonias donde se desarrolla un sistema que trataba de convencer y aconsejar, inspirado en un espíritu de justicia, considerando el trabajo de los niños, donde se establecía la prohibición del trabajo a los menores de dieciocho años.

En relación a diversos ordenamientos referente a las normas de trabajo, se aprecia la Real Cédula del 18 de febrero de 1697, donde se contemplan preceptos de carácter general como a los relacionados con libertad de trabajo de los menores, estableciéndose un reglamentación estructurada en lo referente a la jornada de trabajo, descanso dominical, vacaciones, salario, carácter de la remuneraciones e incluso normas de prevención social relacionadas con los principios esenciales contenidos en la actual legislación laboral.

2.2.2 EPOCA INDEPENDIENTE.

El 28 de septiembre de 1821 se consumó la Independencia de México, donde la principal preocupación del nuevo estado era la adecuada organización encaminada al bienestar de los integrantes de la nueva nación.

Y la primera reglamentación al trabajo de los menores en nuestro país en esta época, lo encontramos el 15 de mayo de 1856, en el artículo 33

del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, mismo que indicaba:

“Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de los padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. 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 reservaran 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.”

El 10 de abril de 1865, Maximiliano de Habsburgo, decretó el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, donde el artículo 70 establecía:

“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.”

Por decreto de Maximiliano de Habsburgo, el primero de noviembre de ese mismo año, se establecen medidas generales de protección a los menores, donde se les autorizaba a trabajar en labores de destajo o en

algunas otras, adecuadas a sus fuerzas, teniendo medio día, como límite de tiempo, contemplado en el artículo 4º:

“A los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas de destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.”⁵¹

El 13 de marzo de 1900, se contempló una ley expedida por Porfirio Díaz, misma que fue reglamentada el 13 de noviembre del mismo año, donde se establecen en forma más amplia medidas de protección a los menores trabajadores.

Posteriormente el 1º de julio de 1906, en el Programa del Partido Liberal Mexicano, lanzado por Ricardo Flores Magón y su grupo en San Luis Missouri, en su punto 24 enunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de catorce años. Por su parte Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907, dicta un laudo presidencial, donde señala la admisión de los niños de siete años y mayores de esa edad para trabajar en las fábricas, en el caso de que tengan el consentimiento de sus padres, asimismo se les dará trabajo una parte del día para que puedan concurrir a la escuela; lo anterior lo podemos contemplar en el artículo 7º de dicho laudo donde dispone:

⁵¹ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. I. Op. Cit. pp. 296 y 297.

algunas otras, adecuadas a sus fuerzas, teniendo medio día, como límite de tiempo, contemplado en el artículo 4°:

“A los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas de destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.”⁵¹

El 13 de marzo de 1900, se contempló una ley expedida por Porfirio Díaz, misma que fue reglamentada el 13 de noviembre del mismo año, donde se establecen en forma más amplia medidas de protección a los menores trabajadores.

Posteriormente el 1° de julio de 1906, en el Programa del Partido Liberal Mexicano, lanzado por Ricardo Flores Magón y su grupo en San Luis Missouri, en su punto 24 enunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de catorce años. Por su parte Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907, dicta un laudo presidencial, donde señala la admisión de los niños de siete años y mayores de esa edad para trabajar en las fábricas, en el caso de que tengan el consentimiento de sus padres, asimismo se les dará trabajo una parte del día para que puedan concurrir a la escuela; lo anterior lo podemos contemplar en el artículo 7° de dicho laudo donde dispone:

⁵¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo L. Op. Cit. pp. 296 y 297.

“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 les 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.”⁵²

Como hemos observado en esta última parte, existe una confusión en lo referente a la edad de admisión de los menores trabajadores, por una parte lo que señala Ricardo Flores Magón en el Programa del Partido Liberal Mexicano, al prohibir el empleo de los menores de catorce años; y por otra lo dispuesto en el artículo 7° del Laudo Presidencial emitido por Porfirio Díaz.

2.2.3 MEXICO REVOLUCIONARIO.

Los antecedentes en materia de trabajo de los menores trabajadores en la Entidades Federativas se presentan a continuación:

⁵² *Ibidem*, p. 297

El 7 de octubre de 1914, se expidió la Ley Federal del Trabajo para el Estado de Jalisco, por Manuel Aguirre Berlanga, donde protege a los menores de edad, pues en su artículo segundo se prohibía el trabajo a los menores de nueve años. Los mayores de nueve, pero menores de doce sólo debían laborar en situaciones compatibles con su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela.

En abril de 1915, se elaboró un Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, por una Comisión presidida por Rafael Zabarán Capmany, Secretario de Gobernación, donde se determinaba en los artículos 9º y siguientes, la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo a 12 años y el incremento a la protección hasta los 18.

La legislación en materia de trabajo en el Estado de Yucatán, en diciembre de 1915 fué expedida por el General Salvador Alvarado, donde reglamentó a los menores trabajadores, donde prohibía el trabajo de los menores de trece años en los establecimientos industriales y a los menores de quince años en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud⁵³.

El Congreso Constituyente de Querétaro en 1916-1917, garantizó los derechos de los trabajadores a través de incluir un título especial en la Constitución, dando como resultado el artículo 123. Asimismo los constituyentes incluyeron en el texto original de dicho artículo las medidas

⁵³ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 199.

protectoras del trabajo de los menores en las fracciones II, III y XI indicando:

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

“III. Los jóvenes mayores de doce 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.”

Siendo lo anterior la pauta para la reglamentación del trabajo de los menores, así como sus condiciones especiales en los que prestaran sus servicios, lo cual lo indicaremos en su oportunidad.

2.2.4 MEXICO CONTEMPORANEO.

En la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 (abrogada), se contemplaban a los menores trabajadores en el capítulo VII Bis, titulado "Trabajo de los Menores", conteniendo un sólo artículo, el 110 dividido en ocho fracciones, en cada una señalada con las letras de la E a la L.

Todas la disposiciones contenidas en la antigua Ley del Trabajo de 1931, fueron recogidas y casi reproducidas en su totalidad, por la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, donde se incorpora la obligación de impartir capacitación y adiestramiento al menor trabajador; la prohibición de laborar en trabajos nocturnos industriales los menores de 18 años, y la obligación de pagarle cuando el menor trabaje los domingos, o días de descanso obligatorio de conformidad con los dispuesto en los artículos 73 y 75 de la mencionada ley.

En 1962, durante el período presidencial de Adolfo López Mateos se reforman las fracciones II y III del artículo 123 constitucional y los relativos a la ley de 1931; de estas reformas realizadas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años, con el fin de adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente.

El maestro De la Cueva hace una gran apreciación al respecto de la reforma de 1962, al manifestar: “ las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad”, misma característica que coincide con la idea de la exposición de motivos de las reformas de 1962: “Estos trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es natural que el estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y su preparación cultural.”⁵⁴

Asimismo podemos indicar que tales reformas tuvieron serias críticas por estar fuera de la realidad, como lo contemplan los autores Dávalos y De Buen, en lo referente a la admisión de edad, indican que no se ajustaba a la vida social y económica del país, ya que existía un gran número de menores de 14 años que necesitaban trabajar para tener los medios necesarios de subsistir con sus familias, y la prohibición establecida los orillaba a trabajos ambulantes y en las calles, con el peligro de afectar su moralidad y adquirir vicios; al respecto se estableció que sería menos perjudicial para los menores el trabajo en las calles, que en la industria, el cual muchas veces produce resultado negativos en la salud de éstos.

De lo anterior, creemos conveniente indicar lo señalado en la exposición de motivos de la reforma de 1962, al respecto de las prohibiciones establecidas al trabajo de los menores:

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. 449.

“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, necesitaban 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 de ambulantes están universalmente considerados como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores y se encuentran incluidos como tales en el artículo 383 del Código Internacional del Trabajo, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo.”⁵⁵

De lo anterior, observamos una contradicción en lo referente al trabajo de los menores en las calles, por una parte la Organización Internacional del Trabajo señala como peligrosos los trabajos de ambulantes, y por otro cuando se contempla la edad mínima de admisión en el trabajo, al indicar los peligros que pueden afectar la salud de los menores en la industria, nosotros consideramos que ambos trabajos son peligrosos para los menores que no cumplan con determinadas características, al realizar labores tanto en la industria como en la calle.

Consideramos de gran importancia transcribir los ordenamientos jurídicos actuales que regulan el trabajo de los menores en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, para un mejor entendimiento, y así obtener una visión más profunda en lo

⁵⁵ Ibidem, p. 451

refente al trabajo de menores, con posterioridad haremos un estudio más detallado al respecto.

Artículo 123 Constitucional fracciones II y III:

“II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. 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 esa edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas ;”

Ley Federal del Trabajo.

Título Quinto Bis.

Trabajo de los menores.

Vigilancia en el trabajo de menores de 14 años y menores de 16.

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

Obtención del certificado médico por parte de los mayores de 14 años y menores de 16.

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

Prohibición de trabajo para los menores en los casos que se señalan.

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

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.

e) Labores peligrosas o insalubres.

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

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales

Labores peligrosas e insalubres.”

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

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

Jornada máxima de trabajo de los menores de 16 años.”

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

Prohibición del trabajo de menores de 16 años en los casos que se señalan.

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

Periodo vacacional para menores de 16 años.

“Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.”

Obligaciones de los patrones que tengan a su servicio a menores de 16 años.

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

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

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

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

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

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

A través de la historia internacional como nacional, podemos contemplar que el menor siempre ha sido partícipe en las labores cotidianas, como de las industriales, esto lo observamos con mayor detenimiento en la Revolución Industrial, como ya lo estudiamos, siendo los menores los que con su trabajo contribuyen a grandes beneficios para la humanidad, después el mismo estado se preocupó por legislar estableciendo mejoras en las

condiciones de trabajo, existiendo un interés social en virtud que el menor es el futuro adulto, también existiendo un orden público, aumentado las protecciones por su misma naturaleza de inferioridad; en México ha existido el interés de reglamentar en una forma favorable el trabajo del menor, existiendo disposiciones que resultarían benéficas para el menor si en realidad se aplicaran dichas normas, llevándolas a la práctica; asimismo se debe de tomar en cuenta no sólo a los menores de dieciséis años y mayores de catorce, sino a todos los menores que se ven, en la necesidad de contribuir con los gastos familiares. Pero para fines de nuestro estudio sólo nos ocuparemos de los menores trabajadores de catorce años a dieciséis, por estar contemplados y protegidos en nuestra legislación vigente.

CAPITULO 3

SITUACION JURIDICA DEL MENOR TRABAJADOR.

Las normas de protección para los menores, en relación con su trabajo, son de orden público, porque derivan de la necesidad de proteger especialmente a esta clase de trabajadores, al encontrarse en situación de inferioridad ante los mayores de edad. Esto no quiere decir que sea sólo las disposiciones expresadas de orden público, sino el carácter de protección de la legislación relativa a los menores se hace mucho más sensible que respecto a otros trabajadores. Se trata, así, de dar una mayor garantía para esta clase de trabajadores por causa de su mayor incapacidad física y jurídica.

3.1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La preocupación del legislador a cerca de los menores que trabajan se condensa en los textos constitucionales. Contienen éstos como norma, medidas para asegurar la protección especial de los menores; constituyen de esa manera, un derecho esencial, reglamentado por leyes especiales.

La prohibición del trabajo de los menores de cierta edad, la fijación de las condiciones en que deben prestar sus servicios los jóvenes, entre otros, son preceptos contenidos en la modernas constituciones hispanoamericanas; donde se ha originado la reglamentación especial traducida en numerosas medidas que restringen la autonomía de la voluntad de las partes en el contrato de trabajo⁵⁶.

Así, los artículos que competen al trabajo de los menores, específicamente los Artículos 1º, 3º, 4º, 34, 123 fracción III y 133 de la Constitución.

“Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos, todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”

En el asunto que nos concierne, esta sobreentendido que la categoría de los menores, sean o no trabajadores, siempre estarán al amparo y protección de la Carta Magna.

“Artículo 3º. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado - Federación, Estados y Municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

⁵⁶CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Op. Cit. p. 249.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica, y por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa;

II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

b) Será nacional, en cuanto sin hostilidades ni exclusivismos, atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y ...

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio a la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, en los términos que la ley señale;

IV. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita;

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos - incluyendo la educación superior - necesarios para el desarrollo de la Nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;

VI. ...

VII. ...

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones correspondientes a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.”

La educación resulta un punto importante en este trabajo, ya que para poder tutelar de manera efectiva a un menor trabajador, se debe otorgar una educación lo suficientemente apta para que pueda aspirar a un trabajo mejor remunerado y a futuro tenga más posibilidades de superación, y de esta manera no quedarse estancado en un oficio repetitivo y mal remunerado.

“Artículo 4°. La Nación mexicana tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas. La Ley protegerá y promoverá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos, costumbres, recursos y formas específicas de organización social, y garantizará a sus integrantes el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado. En los juicios y procedimientos agrarios en que aquellos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres jurídicas en los términos que establezca la ley.

El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud...

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas.”

Lo que nos interesa en este momento, es el hecho de que en el último párrafo, refiriéndonos a los menores trabajadores, no resulta muy útil o aplicable, debido al hecho de que son los mismos padres o las necesidades en el hogar lo que impide que se le de seguimiento a lo establecido aquí, obligando a los menores a trabajar, y de tal forma se afecta su salud tanto física como mental, contraviniendo lo establecido en la Constitución.

“Artículo 5°. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

La ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

Es un hecho el que a los menores trabajadores, por el mismo desconocimiento que tienen de la ley, no se les remunera como debiera, y en muchos casos, ni siquiera saben de sus derechos laborales, por lo que la justa retribución siempre puede ser omitida en deterioro económico de los mismos.

CAPITULO IV De los Ciudadanos Mexicanos.

“Artículo 34. Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

I. Haber cumplido 18 años, y

II. Tener un modo honesto de vivir.”

Pero en materia laboral, como veremos más adelante, se toma en consideración al trabajador menor de edad, aunque no haya cumplido la mayoría de edad, siendo un aspecto innovador, por existir la capacidad plena para trabajar a partir de los dieciséis años.

TITULO SEXTO. DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

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

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

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

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, 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 de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

“Este precepto, que rompía con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política es, quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general, dueño de capital.”⁵⁷

El trabajador al prestar sus servicios, debe de recibir una remuneración económica, con la finalidad de cubrir las necesidades personales y de su familia, por lo cual es fundamental respetar este principio y cumplir con lo contemplado en los ordenamientos jurídicos.

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren con el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

En este artículo se establece la forma en que podrán aplicarse los ordenamientos contenidos en los convenios, es decir, deberán de ser ratificados por el Senado y el Congreso de la Unión, por ejemplo, el Convenio sobre los Derechos del Niño, aprobado por la Asamblea General

⁵⁷Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1990. p. 135.

de Naciones Unidas el 20 de Noviembre de 1989, ratificado y publicado en el Diario Oficial de la Federación en México el 31 de julio de 1990.

3.2 CONVENIOS ADOPTADOS POR LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y RATIFICADOS POR MEXICO.

En relación con lo establecido en el artículo 133 Constitucional, nuestro país ha ratificado varios convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales han influido en la Ley Federal del Trabajo Mexicana.

A fin de no excedernos, sólo haremos mención de los convenios más importantes de los cuales se han tomado algunas disposiciones en nuestro derecho positivo.

Convenio número 90, este convenio tiene por objeto reglamentar el trabajo nocturno de los menores (industria) (revisado), 1948. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1955.

La finalidad del convenio, es el debido descanso que el menor trabajador necesita disfrutar, esto es, por sus mismas características y por encontrarse en la etapa del crecimiento; es indispensable para que el menor

descanse por lo menos ocho horas; por tal virtud, se reglamenta el trabajo nocturno del menor por su salud y seguridad, esta última porque la noche se presta para que sean víctimas de actos delictivos independientemente del daño físico.

Convenio número 124, sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo) 1965. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 20 de enero de 1968.

Se realiza para comprobar a través de este certificado, que el menor se encuentra en condiciones de realizar el trabajo encomendado, siendo de gran importancia, para establecer la seguridad y buena salud del menor.

Convenio número 138, sobre la edad mínima, 1973. Vigencia del 19 de junio de 1976 en la conferencia número 58.

Este convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo prevé los casos en los cuales, excepcionalmente, se permite la incorporación prematura al trabajo.

Establece las condiciones en que deberá de prestar sus servicios el menor; como ya se estudió el trabajador mayor de catorce años podrá trabajar, con el propósito de no afectar su salud, por lo cual, sólo podrán trabajar los mayores de catorce; como lo hemos observado, hay menores de

catorce años que tienen la necesidad de trabajar, para contribuir a pagar los gastos familiares.

De las tres convenciones, es indudable, la voluntad internacional de proteger a los menores trabajadores, a través de reglamentar aspectos básicos en los que prestan sus servicios, siendo el trabajo nocturno, el examen médico y el de la edad mínima.

Es necesario aclarar que en 1973, el Convenio 138, tuvo como objeto codificar y unificar los principios que regulaban el trabajo de los menores en lo referente a la edad mínima; sin embargo, un gran número de países ha manifestado su imposibilidad actual de ratificarlo, en razón de su escaso desarrollo económico y social, por lo anterior, México no lo ha ratificado todavía, pero consideramos importante incluirlo, ya que es un ejemplo del esfuerzo internacional por la protección del menor trabajador, aunque también demuestra una realidad laboral en nuestro país que es preciso modificar.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En general, la Ley Federal del Trabajo regula en forma especial el trabajo de menores, no como un contrato especial y sí en relación a las particularidades concernientes a la naturaleza de una prestación por razón

del sujeto, como una limitación más que se impone a la autonomía de la voluntad. Cuando la legislación laboral es codificada, la regulación del trabajo juvenil se comprende en ese ordenamiento, situación que motiva que sean poco los países hispanoamericanos que mantengan la regulación del trabajo de menores por ley especial o privativa⁵⁸.

Artículos que competen al trabajo de los menores específicamente los artículos 5°, 19, 20, 21, 22, 23, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 995 y 998.

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

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

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

V. Un salario inferior al mínimo.”

Por tanto, no deberán limitarse los derechos de ningún trabajador, aunque este sea un menor de edad, como bien queda explicado en este

⁵⁸ Idem.

artículo, sino que por el contrario, se esta especificando que habrá de tomarse en cuenta.

“Artículo 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.”

Por consiguiente, no deberán cobrarse gastos o emolumentos a nadie que se dedique a la impartición y aplicación en el contenido del presente articulado.

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

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

Para que exista la relación de trabajo, y como ya se explicó anteriormente, se necesita de los anteriores elementos, pero como se observó en el artículo quinto de esta misma ley, no importa la edad siempre y cuando este dentro de los límites establecidos.

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

Esto significa que no se necesitara una formalidad, sólo bastará que se dé la relación de trabajo, esto es, por medio de un consentimiento tácito.

3.3.1 PROHIBICIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE CATORCE AÑOS.

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

Cabe destacar que muchas de las ocasiones, el menor esta trabajando para sufragar sus estudios, o bien lo que esta estudiando tal vez no sea similar al trabajo desempeñado, pero por motivos de necesidad, una vez más se interfiere con lo establecido en el contenido de las normas de protección laborales.

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

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

Este artículo está muy relacionado con la capacidad de ejercicio, de la cual ya habíamos hecho mención, puesto que al ejercitar las acciones que les correspondan son sujetos de derechos y obligaciones en contradicción con lo dispuesto en el Código Civil, pero dando a los menores un derecho jurídico que sólo puede ser ejercitado en materia laboral, ya que no por el hecho de que el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, les faculta a ejercer sus derechos, esto no se significa que tengan capacidad de ejercicio plena en otras áreas distintas de la laboral.

TITULO QUINTO BIS: TRABAJO DE LOS MENORES:

3.3.2 TRABAJADORES MAYORES DE CATORCE AÑOS Y MENORES DE DIECISÉIS AÑOS.

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

Aunque no es motivo de nuestro estudio la Inspección del Trabajo, si lo será la tutela, que significa cuidar de la persona y bienes de un menor, y en cuanto a su protección siempre que esten trabajando, ya que no sólo interesa que no se vulneren sus derechos laborales, sino también otro tipo de

protecciones que por su naturaleza no es competencia de la Inspección del Trabajo, pero esto se verá más adelante.

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

En este caso, podemos afirmar que, al menos en la mayoría de los casos, se lleva a cabo lo establecido en este precepto, ya que de lo contrario, puede resultar contraproducente para el patrón.

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

I. De dieciséis años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajo susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.

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

g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.”

Lo anterior debido a que la resistencia y defensas tanto físicas como psicológicas de un menor no son lo suficientemente resistentes como para enfrentarlos a un trabajo de los anteriormente descritos, y de cuyos motivos se verán en otro apartado de este mismo trabajo.

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

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

Dichos reglamentos no serán materia de este estudio, pero es importante tomar en cuenta el procedimiento que se lleva a cabo para la protección de los menores.

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

Esto debido a la escasa resistencia física de los menores, pero como ya se mencionó, será explicado más adelante, por ser materia de otro apartado.

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

Si a un trabajador mayor de edad resulta desgastante el llevar acabo jornadas como la anteriormente descrita, a un menor se le afectaría en una proporción mayor, resultando muy peligroso para el mismo.

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

Esto se aplica tanto a menores trabajadores como a mayores.

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

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.”

“Artículo 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos.”

Resulta importante destacar que aún siendo menores de edad los que trabajen en una determinada empresa, los patrones no podrán negarles ningún derecho laboral, como lo especifica la siguiente jurisprudencia del

TOMO LXXIII, Pag 6734, Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, que a la letra dice lo siguiente:

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

Pero no es todo lo que respecta al menor trabajador en decidir sobre aspectos legales, cabe destacar la capacidad que tiene el menor trabajador sobre acciones legales emprendidas, como se contempla en la jurisprudencia del TOMO XCII, Pág. 1681, Quinta Epoca, Instancia Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, que dice dice lo siguiente:

"TRABAJADORES MENORES DE EDAD, PUEDEN DESISTIRSE DE SUS ACCIONES.- Es correcto el acuerdo de la junta responsable que tuvo por desistido a un menor de edad, pero mayor de dieciséis años, de la demanda interpuesta a su nombre por su madre, en contra de su padre, exigiendo salarios retenidos; ya que el indicado menor de edad desistió por escrito y ratificó su desistimiento, y es mayor de dieciséis;

pues la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 19, rompe el principio del Derecho Común que establece que la capacidad jurídica se adquiere con la mayoría de edad, y concede a los mayores de dieciséis años, plena capacidad por lo que se refiere a la Materia del Trabajo, pudiendo celebrar libremente contratos de esta naturaleza, percibir su retribución y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la Ley, aún, cuando, según se expresa en el segundo párrafo del mismo precepto, ello no implica su emancipación, de lo que resulta que su desistimiento es perfectamente legal, sin que implique renuncia a sus derechos como trabajador, pues los derechos procesales no están comprendidos en la prohibición establecida en la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, sin que sea exacto que la madre, hubiera adquirido derechos, puesto que éstos sólo los adquiere el titular, y su actuación sólo lo fue en su pretendido carácter de representante del actor.”

Desde el punto de vista del derecho procesal, todo trabajador tiene capacidad de ejercicio, y por mayoría de razón la tendrá un menor trabajador, ya que en México existen niños trabajadores que realizan trabajos tanto en el campo como en la ciudad, bien sea en la siembra o en la recolección de semillas y frutas o en una tienda de abarrotes o fábrica con jornadas que van de 14 a 16 horas o más, según el caso.

Por tanto, si a un trabajador menor se le exige más allá de los máximos legales, podrá rescindir su relación de trabajo con responsabilidad imputable al patrón o bien cuando sea víctima de un despido injustificado,

podrá acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y demandar bien sea la reinstalación o la indemnización, según le convenga.

Resulta importante destacar que la Ley Federal del Trabajo únicamente contempla lo que de aquí en adelante proponemos llamarle Empleo Formal, entendiéndose a éste como una actividad productiva o económica regulada y protegida por la ley, y por tanto, otras actividades como los subempleos o la utilización de menores de catorce años, no serán contempladas, ya que serían objeto de otro estudio.

3.3.3 OBLIGACIONES DEL PATRON.

Conforme al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón es tanto la persona física como moral que recibe el beneficio derivado de la prestación de servicios de uno de varios trabajadores; queda obligado en los términos legales a dar las prestaciones y cumplir con los deberes que no se agotan en aspectos económicos.

Por lo que se refiere a este apartado, el patrón independientemente de que sea persona física o moral tiene ciertas responsabilidades respecto a los menores de edad, así como también puede hacerse acreedor a diferentes sanciones como veremos a continuación:

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

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

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

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

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

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

Pero resulta que, a los patrones cuando tienen que llenar todos estos requisitos para emplear a un menor, tienden a omitir algunos de los puntos mencionados, ya que sus necesidades como empresario y las necesidades del menor pueden llegar a tal punto, que con tal de establecer la relación de trabajo, prefieren trabajar en desventajas que perder ingresos, arriesgándose a sanciones laborales.

“Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de las responsabilidades que les correspondan por el incumplimiento de sus obligaciones.

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

Pero no se toma en cuenta el tipo de necesidad que se tiene de establecer la relación de trabajo, aunque también existen patrones que abusan de la situación del menor, cabe destacar que debería hacerse una valoración más a profundidad de los casos particularmente hablando, independientemente de lo establecido por este artículo.

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

Se explica por sí sólo, en conjunción con el artículo 992 que resultará ser la base en este tipo de procedimiento de sanción.

“Artículo 998.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 992, al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la

asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de tres a quince veces el salario mínimo general.”

No ha faltado quienes han llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años. Se basan en la falsa interpretación de que si la Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces, que no puede reconocerseles la categoría de trabajadores.

Las normas efectivamente contienen una prohibición contundente, pero la realidad es otra. Desde el momento mismo en que se ocupen los servicios de un menor de 14 años, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales, pero para fines de nuestro estudio, nos interesa los menores trabajadores contemplados en la Ley Federal de Trabajo.

También es importante incluir algunas jurisprudencias que se relacionan con una derecho y obligación respectivamente que tiene el patrón ante trabajadores menores de edad, sirve de apoyo a lo anterior el Amparo directo número 345/90. Tomo VII ENERO Tesis : XVI. 2o 8 L, Página: 239, Epoca: 8a, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Clave : TC162008 LAB, Ma. del Socorro Gasca. 26 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretaria. María del Prado Carrera. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, que dice:

“EDAD DEL TRABAJADOR, SU DEMOSTRACION ES EXIGIBLE POR EL PATRON.- Es cierto que la Ley Federal del Trabajo no establece expresamente para el patrón, obligación de exigir a quien le solicite trabajo, la exhibición del acta de su nacimiento con el objeto de conocer su minoría o mayoría de edad y que esta situación pueda provocar en algunas ocasiones un perjuicio hacia la parte patronal; sin embargo, el título segundo de la propia ley, que regula las relaciones individuales de trabajo en sus artículos 23 y 25, sí establecen los requisitos que debe contener el escrito en donde consten las condiciones de trabajo, tanto en lo general, como tratándose de los menores de 16 años y en ellos se precisa que deba constar la edad del trabajador y en su caso la autorización respectiva, lo que se corrobora con lo dispuesto en el artículo 180 de la propia ley; luego, de tales disposiciones se puede concluir que el patrón debe exigir a su trabajador la demostración de su edad, precisamente para evitar un abuso hacia él, o bien, para la inclusión del trabajador dentro de las normas especiales reguladoras del trabajo de menores .”

Como se aprecia en la siguiente jurisprudencia del SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Epoca: 5A, Tomo: XLIV, Página: 4368, Brito Francisco.- 4 de junio de 1935.- cinco votos, queda establecida la importancia de las horas extras y protección del menor trabajador, así como la responsabilidad que tiene el patrón con respecto de cualquier trabajador:

“HORAS EXTRAS DE TRABAJO NOCTURNO: La fracción XI del artículo 123 constitucional, contiene prevenciones que exclusivamente, se refiere a los patronos, las cuales por lo que hace al número de horas extras de trabajo, repetición del tiempo extraordinario de labor, y la no admisión de varones menores de dieciséis años y de mujeres de cualquier edad, en trabajos extraordinarios, son indudablemente prohibitivas y, por lo mismo, no pueden engendrar para los patronos, derecho alguno, por lo que si se comprueba, ante una junta de conciliación y arbitraje, que un obrero prestó diariamente servicios, por determinado tiempo, en las noches, durante doce horas de labor, teniendo en consideración que la jornada máxima de trabajo nocturno es la de siete horas, es evidente que dicho obrero trabajó diariamente cinco horas EXTRAS, las que el patrono tiene obligación de pagar por todo el tiempo extraordinario en que el obrero prestó servicios.”

De la anterior jurisprudencia, se advierte la prohibición del trabajo nocturno de los menores, y al realizarse, deberán pagarse las horas extra respectivas, independientemente de los correctivos que serán aplicados a los patronos que incurran en este supuesto, tal y como se establece en el artículo 995 de la Ley Federal del Trabajo, el cual fué revisado en este mismo apartado.

3.4 INSPECCION DEL TRABAJO RESPECTO AL MENOR TRABAJADOR.

La Inspección de Trabajo a nivel federal y local, son las autoridades administrativas que vigilan el cumplimiento de las normas de trabajo, del

contrato de trabajo, de la Ley y sus reglamentos, y para nuestro estudio nos interesa su función de vigilancia respecto a las normas protectoras que regulan el trabajo del menor.

Consideramos importante indicar sus funciones como lo establece el artículo 540 de la Ley Federal de trabajo.

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

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

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

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

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

V. Las demás que le confieran las leyes.”

La vigilancia en el trabajo de los menores en las empresas de jurisdicción federal se realiza a través de las visitas de inspección que efectúa la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y sus distintas Delegaciones Federales del Trabajo ubicadas en todos los estados de la República, dicha vigilancia se complementa mediante la expedición de Autorizaciones para Trabajar a menores de catorce y dieciséis años de edad en tanto acrediten contar con la edad referida, haber concluido la educación obligatoria o que se está cursando y que existe compatibilidad entre el horario de trabajo y los estudios, contar con el consentimiento del padre o tutor, así como comprobar que se encuentra clínicamente sano; además se otorga orientación y asesoría a los menores que se presentan a solicitar la expedición de dicho documento pero que por diversas circunstancias no cumplen ni reúnen los requisitos legales para desempeñarse en el trabajo formal.

En cuanto a los menores de edad entre dieciséis y dieciocho años, como ya lo estudiamos con anterioridad, la Ley Federal de Trabajo dispone que podrán prestar libremente sus servicios, salvo las limitaciones establecidas expresamente por dicha Ley.

Las visitas de inspección tienen por objeto vigilar el exacto cumplimiento de la normatividad laboral aplicable a los menores trabajadores, así como el estricto respeto a sus derechos, permitiendo a su vez detectar a aquellos patrones que utilizan sus servicios al margen de la Ley, situación por la cual se protege al menor trabajador.

la Inpección del Trabajo Federal, cuenta con el Departamento de Trabajo de Menores, realizando funciones sólo de trámite, por ejemplo el otorgar autorizaciones a los menores para que puedan laborar; consideramos que la protección no sólo consiste en vigilar que se apliquen las normas jurídicas laborales a los menores, sino en otorgarles servicios básicos para su adecuada formación, atendiendo a sus necesidades, como lo estudiaremos en el siguiente capítulo.

CAPITULO 4

CAUSAS QUE HAN MOTIVADO LA PROTECCION AL MENOR TRABAJADOR.

En este capítulo estudiaremos al menor trabajador estableciendo cuales son los motivos por los que se le ha protegido, al encontrarse en situación de inferioridad ante los demás trabajadores, advirtiendo sus características propias que indicaremos en el transcurso de este trabajo.

Asimismo creemos conveniente señalar lo expuesto por el maestro De la Cueva, en lo referente al trabajo de los menores: “ las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad.”⁵⁹ Por lo anterior, confirmamos la gran importancia para nuestro estudio el desarrollar más ampliamente en que consiste cada aspecto mencionado.

La repercusión del trabajo sobre el desarrollo del menor es el factor clave para determinar cuando dicho trabajo se convierte en un problema. Un tipo de trabajo adecuado para los adultos puede resultar extremadamente nocivo para los niños. Entre los aspectos del desarrollo infantil que pueden verse afectados negativamente por el trabajo se encuentran los siguientes:

- desarrollo físico, que abarca la salud general, la coordinación, la resistencia, la visión y la audición;

⁵⁹Ibidem, p. 449.

- desarrollo cognitivo, que abarca la alfabetización, el cálculo numérico y la adquisición de conocimientos necesarios para la vida ordinaria;

- desarrollo emocional, que abarca la autoestima, la afectividad familiar, y los sentimientos de aceptación y amor;

- desarrollo social y moral, que abarca el sentido de identidad grupal, la habilidad de cooperar con otros y la capacidad de distinguir el bien del mal." ⁶⁰

Como un buen ejemplo de lo anterior, tenemos a los empacadores de las tiendas de autoservicio, mismos que realizan un esfuerzo del cual es preciso reconocer y proteger, ya que a pesar de su corta edad, entre catorce y quince años, con su ingreso no sólo apoyan el sostenimiento de sus estudios, sino que en mucho casos solventan necesidades de sus familias, además de llevar a cabo su vida como estudiantes, la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.

Los menores empacadores al vincularse y realizar dicha actividad, inician en su gran mayoría, una etapa de vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en el proceso de su formación, pero siempre que se les brinde la protección y apoyo necesarios que les permitan satisfacer

⁶⁰Estado Mundial de la Infancia. Tema: Trabajo Infantil. Compilación Carol Bellamy, Directora ejecutiva de la UNICEF. México. 1997 p. 25.

su derecho a la salud, educación y el adiestramiento. Esto requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ella se están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su desarrollo y futuro como trabajadores.

Ello requiere de un esfuerzo compartido de los empresarios y de las autoridades por vigilar que las actividades de los menores se realicen bajo actividades que fomenten valores tales como la responsabilidad, el respeto, la cooperación y la solidaridad, y ofrecerles opciones de mejoramiento presente y futuro a través de mecanismos de apoyo que garanticen en la medida de lo posible que los menores accedan a beneficios básicos entre otros, educación, salud, cultura y recreación.

Por todo lo anterior, resulta necesario analizar todas esas causas, pero no sólo eso, también determinar las consecuencias que pueden surgir al no observarse tales protecciones en los menores de edad, por consiguiente observaremos uno a uno los motivos generales más importantes del porque se protege al menor trabajador.

4.1 FISIOLÓGICAS Y DE SALUBRIDAD.

El autor Carlos García Oviedo en su obra Tratado Elemental de Derecho Social, al respecto señala:

“a) Fisiológicas: El desarrollo físico del menor debe realizarse en condiciones de normalidad, cosa que se opone la acción de trabajos desproporcionados o excesivos. El organismo del menor no tolera, sin quebrantos, trabajos subterráneos, ni nocturnos, ni los que exijan grandes dispendios de fuerzas o de energías. Tampoco tolera una jornada excesiva o demasiado continuada.

b) De seguridad personal.- El mecanismo de atención que tienen los menores de edad siempre resulta ser bastante débil, y por tanto, están expuestos a sufrir accidentes en caso de ocupar sus actividades en trabajos peligrosos. Ciertas sustancias inflamables o explosivas deben prohibírseles, ya que estas actividades necesitan una diligencia, cuidado y esmero que no es posible pedir al menor de cierta edad.

c) De Salubridad.- Los trabajos o labores perjudiciales a la salud han de serle también cosa vedada. En casi todas las legislaciones, por motivos de higiene, se prohíbe a los jóvenes manipular sustancias o ingredientes nocivos a la salud o consagrarse a determinados trabajos que puedan ser para ellos causas de enfermedades.”⁶¹

Refiriéndose a las condiciones y al medio ambiente de trabajo de los menores de edad, los niños y los adolescentes atraviesan fases delicadas de su desarrollo músculo-esquelético, al igual que neurológico, hepático, digestivo, respiratorio y cardiovascular. Es una de las razones del

⁶¹GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Op. Cit. p. 485.

establecimiento de una edad mínima de admisión al empleo; así como las condiciones de trabajo especiales, para quienes, por vía de excepción, pueden ser autorizados a trabajar. La Organización Mundial de la Salud en su informe de 1987, señala que aquello que es apropiado y seguro para el adulto, no lo es necesariamente para el niño, por encontrarse éste en un período de crecimiento y desarrollo.

Sus reacciones toxicológicas, sus capacidades, limitaciones laborales y reacciones psicológicas no son proporcionales ni menos aún similares a las de los adultos.

La mayor parte de las actividades laborales del menor, pueden ser particularmente peligrosa para la salud y la seguridad de los mismos. Existen trabajos que implican labores a la intemperie, bajo altas temperaturas, y muchas veces lluvia, mordedura de animales, picaduras de insectos y en especial exposición o manipulación de productos químicos, muchas veces dañinos para la salud. Asimismo, generalmente se le exigen a los niños posturas laborales difíciles y cargar pesos excesivos para sus capacidades y desarrollo. De lo anterior podemos ejemplificar con labores realizadas en la agricultura.

Las condiciones insalubres de las viviendas y del medio ambiente en que viven y se reproducen algunas familias aunadas a una mala alimentación y a las desgastantes condiciones laborales, así como a la falta de hábitos de

higiene inciden desfavorablemente en la salud de las personas que se ven obligadas a trabajar en su minoría de edad.

Incluso en actividades aparentemente banales como las que tienen lugar en la calle, pueden ser muy riesgosas. Además de los estudios sobre menores lustrabotas, otras investigaciones muestran los riesgos del ruido, el trabajo a la intemperie, la contaminación atmosférica, el tránsito vehicular, aparte viene entendido de los posibles abusos de los clientes y la policía. Así mismo, las cargas físicas, intensidad del trabajo, las malas posturas, los riesgos de accidentes, la exposición a tóxicos, pueden ser apreciados en muchas microempresas⁶².

El daño físico, es indudablemente el más fácil de percibir; desplazar cargas pesadas o permanecer sentado durante períodos prolongados en posiciones incómodas puede originar discapacidades permanentes en el organismo infantil en pleno desarrollo. El desempeño de duras tareas físicas durante varios años puede acortar la talla de los niños hasta en un 30% de su potencial biológico, pues se ven forzados a gastar su reserva de vigor, que debería durar hasta la edad adulta.⁶³

Los niños que trabajan tienen una fuerte deficiencia, por lo que se refiere a su crecimiento, en comparación con los que van a la escuela; crecen

⁶² *El Trabajo Infantil en México*. Compilación. Araceli Brizzio de la Hoz. Op. Cit. p. 20

⁶³ *Estado Mundial de la Infancia*. Op. Cit. p. 25.

más bajos y más delgados, y siguen teniendo un cuerpo más pequeño cuando son ya adultos.

En el lugar de trabajo, los peligros para la salud y la seguridad pueden estar relacionados con la naturaleza del trabajo (por ejemplo, según que este suponga o no actividades y procedimientos de fabricación intrínsecamente peligrosos), con el contacto de sustancias y agentes nocivos, con la exposición a malas condiciones de trabajo. Es frecuente que en el lugar de trabajo se hallen combinados los riesgos químicos, físicos, biológicos y psicológicos, además que sus efectos nocivos no sólo se acumulen, sino que se agranden a raíz de su interacción. Por tanto, no resulta fácil individualizar una fuente o causa única de un peligro profesional.

De lo anterior, se aprecian aspectos de algunos lugares donde prestan sus servicios los menores y los riesgos que implican, así como las consecuencias producidas al realizar esos trabajos; dicha problemática no pasa desapercibida, pero para fines de nuestro estudio sólo contemplaremos a los menores trabajadores previstos en la Ley Federal de Trabajo.

4.2. PSICOLÓGICAS.

Comenzaremos ubicando a que se refiere el concepto de psicología, y de ahí partiremos a su importancia en el terreno del menor trabajador:

“PSICOLOGIA: Ciencia que estudia los fenómenos de la conciencia y el inconsciente (sensaciones, instintos, reflejos, inteligencia, etc.) con el objeto de explicar el comportamiento del individuo; tiene íntimas relaciones con las ciencias biológicas, físicas y sociales.”⁶⁴

La palabra adolescente, etimológicamente significa un ser en desarrollo y crecimiento. Es el momento en el cual la formación intelectual se orienta a lograr un juicio personal sobre el valor y el significado de los acontecimientos.

En ésta etapa los jóvenes deben integrarse a la realidad social que le corresponde vivir y elegir las normas sociales ofrecidas como guías para resolver los conflictos.

Asimismo se observa en la formación de la identidad siendo la certeza del (yo soy yo) que se sucede a través de un proceso de reflexión sobre si mismo, pero también supone la observación de la imagen que los otros tienen de uno mismo, y la forma como los demás lo contemplan, también influyen las imágenes de las personas que cada quien considera valiosas, según la época, como observamos éste momento en que el ser humano empieza a adquirir su propia identidad. Lo cual resulta una triple vertiente para formar nuestra imagen: lo que soy para mí, los que los demás

⁶⁴ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado Selecciones del Reader's Digest. Op. Cit. Tomo 11. p. 3505.

dicen que soy y lo que yo desearía ser, de acuerdo con las imágenes o las personas que me parecen más valiosas.

Graciela Hierro, hace mención acerca de la identidad: “la formación de la identidad tiene su momento normativo en la adolescencia; ésta es la etapa crucial de la formación del yo, puesto que el desarrollo del individuo debe moverse en un sentido o en otro, reuniendo los recursos vitales del crecimiento. Por ello se habla de la crisis de la adolescencia, que es la decisión de ser yo, de cierto modo. En el caso del joven y la joven la secuencia de eventos son por una parte, su maduración genital, y por otra, la necesidad de determinar su forma de vida para el futuro. La crisis está determinada genéricamente, es decir de acuerdo con los modelos que cada cultura ofrece para mujeres y hombres; también por todo aquello que el individuo experimentó con anterioridad, su experiencia de la vida, toda su historia individual que conformará su vida futura.”⁶⁵

Es sumamente importante inculcarle ideales y buenos ejemplos para su formación en su mayoría de edad, consideramos que un menor trabajador aún no tiene identidad propia, y al no culminar con este proceso de crecimiento, lo perjudica gravemente al no contar con los elementos necesarios que les permitan obtener una visión más plena sobre su futuro, trayendo como consecuencia la no aceptación de si mismo.

⁶⁵ HIERRO, Graciela. *Ética de la Libertad*. Op. Cit. pp. 72 y 73.

“El niño pequeño refiere todas las cosas a él sin saberlo, sintiéndose siempre inferior al adulto y a los mayores a quienes imita: se construye así una especie de mundo aparte, a una escala más pequeña que la del mundo de los adultos. El adolescente, en cambio, merced a su personalidad incipiente, se coloca como un igual ante sus mayores, pero se siente otro, diferente de éstos por la vida nueva que se agita en él. Y entonces, naturalmente, quiere sobrepasarles y sorprenderles transformando el mundo.”⁶⁶

El trabajo de los menores se presenta en la etapa de construcción de su personalidad. Según Piaget el niño posee una naturaleza psicológica y otra mental, y su desarrollo presenta una doble estructura: una individual o cognoscitiva, interna del individuo, y otra de carácter social, afectiva y orientada al exterior; la evolución de éstas estructuras da lugar a estadios diferenciales que se expresan en conductas específicas, las cuales derivan de la interacción de las necesidades del niño y el medio ambiente físico y social.

Sabemos perfectamente que, por naturaleza, todas las personas están capacitadas, aproximadamente igual, para el trabajo, pero en la vida, unos trabajan mejor que otros, que unos sólo pueden realizar el trabajo más sencillo y otros un trabajo más complicado y, por lo tanto, más valioso. Estas cualidades laborales distintas, al hombre no le son inherentes por naturaleza, sino que se le inculcan en lo largo de su vida, especialmente en su juventud.

⁶⁶ PIAGET, Jean. *Seis Estudios de Psicología*. Cuarta edición mexicana. Seix Barral. México. 1977. p. 93.

Por consiguiente, la preparación para el trabajo, la educación de la aptitud laboral de la persona no sólo implican preparación y educación de un futuro ciudadano bueno o malo, sino también la educación para su futuro nivel de vida, de su bienestar.

Claro está que en el marco de la familia es difícil proporcionar al menor esta educación laboral, llamada ordinariamente calificación. La familia no está adaptada para formar una buena calificación especial; el chico o la chica la adquirirán en cualquier organización social: escuela, fábrica, institución o cursillos. La familia no debe ir en ningún modo a la caza de la calificación en esta u otra especialidad.

Pero los padres nunca deben pensar que la educación familiar no tiene nada que ver con el logro de una calificación. Precisamente la preparación para el trabajo en el seno de la familia tiene gran importancia para la futura especialización de la persona. Al niño que ha recibido una buena educación laboral en la familia, posteriormente le será más fácil adquirir su preparación especial. Los menores que no se habituaron en la familia a la laboriosidad, tampoco podrán recibir buena calificación, sufrirán tropiezos diversos, saldrán malos trabajadores pese a todos los esfuerzos de las instituciones estatales.⁶⁷

⁶⁷ Antología Psicología del Desarrollo Infantil. Gutiérrez Ladrón de Guevara, Víctor, Compilador. CCH. Vallejo. México. 1990. pp. 111 y 112.

De lo anterior se puede apreciar que el trabajo del menor pudiera ser un buen complemento en su educación o formación siempre y cuando fuera orientado a labores que no afectaren su desarrollo mental hablando en teoría, pero por desgracia, los menores son también psicológicamente vulnerables: pueden sufrir daños psicológicos devastadores por permanecer en un ambiente donde son menospreciados u oprimidos. La autoestima es tan importante para los menores como para los adultos.⁶⁸

4.3 DE MORALIDAD.

Autores como Carlos García Oviedo y Guillermo Cabanellas han coincidido en señalar que en determinados trabajos, por ejemplo en la industria al confeccionar ciertos dibujos o la elaboración de determinados artículos higiénicos y de preservación, o su venta al público, pueden afectar la educación, la formación espiritual y educativa del menor.

Para una mejor comprensión de lo anterior creemos conveniente indicar que es la moral, ya que no sólo necesitamos explicar el daño físico sino también como puede afectar en los valores del menor, tales como son la justicia, el respeto, la paz, libertad y solidaridad. Para la autora Graciela Hierro, la moral es: “una institución social en sus orígenes, en sus sanciones y en sus funciones. Se origina en su vida comunitaria de los seres humanos.

⁶⁸Estado Mundial de la Infancia. Tema: Trabajo Infantil. Op. Cit. 25.

En el trato cotidiano surge la necesidad de decidir sobre que conductas seguir y cuales evitar, se forman reglamentos de todo tipo que se aprueban y se sancionan, es decir se sostienen por el grupo. Las normas varían de tiempo en tiempo y de lugar a lugar.”⁶⁹

MORAL: “Ciencia que trata del bien en general y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia; conjunto de facultades del espíritu, por contraposición a fisico.”⁷⁰

La moral está constituida por las reglas de comportamiento de una comunidad: es la conducta que se considera deseable que las personas realicen u omitan. Las normas son, por ejemplo: “debes respetar a tus padres”; “no debes mentir”; “los hombres deben controlar sus sentimientos”, “no debes robar”; estas normas de conducta persiguen el objetivo de armonizar los deseos de las personas dentro de la comunidad, evitando los conflictos de intereses; se intenta por este medio garantizar el cumplimiento de los fines individuales y lograr tanto la felicidad individual como el bienestar social, también el desarrollo personal.

Asimismo creemos conveniente indicar que dichas reglas pueden ser observadas o no, en virtud que no existe coercibilidad, teniendo la moral como característica el ser subjetiva.

⁶⁹HIERRO, Graciela. *Ética de la Libertad*. Fuego Nuevo. México. 1990. p. 31.

⁷⁰Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado Selecciones del Reader's Digest. Tomo 8. Tercera Reimpresión. México. 1988. p. 2251.

La ética es una rama de la filosofía que se dedica a estudiar la moralidad. La palabra “moral” o “moralidad” viene del latín “mos-mores” y significa costumbres; la palabra ética viene del griego “ethos” y significa también costumbres o carácter.

Es fundamental la importancia de la ética, porque determina cuales opiniones o creencias morales son válidas, una creencia moral es válida cuando se ha probado que cumple la función de garantizar la felicidad individual y la armonía social; también cuando evita el sufrimiento individual y el daño social; en el caso del menor trabajador al realizar determinado trabajo que afecte sus creencias provocaría una infelicidad, como asimismo afectaría a la sociedad, al vivir en comunidad, desde su familia hasta con los demás individuos.

La moral o moralidad de una comunidad consiste en todas las formas de comportamiento o normas de conducta que son enseñadas a cada uno de los miembros de esa comunidad, con el propósito de que sean cumplidas, siendo las comunidades conjunto de personas con fines comunes, por ejemplo a los niños se les enseña a obedecer a sus padres, a no mentir, por mencionar algunos ejemplos.

Asimismo indicamos que la moral se debe aplicar de acuerdo a los principios éticos de cada persona tomando en consideración sus valores. Es importante destacar la función principal de la moral, consistente en satisfacer el interés humano, permitir la convivencia armónica y el desarrollo social.

De lo estudiado con anterioridad podemos concluir que las normas morales son aquella reglas de comportamiento que debemos observar como miembros de una sociedad, con fin de establecer la armonía y el bienestar común, asimismo los principios éticos nos van a dar la pauta para decidir como actuar en determinadas situaciones, de acuerdo a nuestros valores prioritarios.

En el caso de los menores trabajadores para establecer sus valores, deben observar la moral, por el hecho de vivir en sociedad, también actuar conforme a los principios éticos que su familia les enseñe por ejemplo la honradez, el respeto para con ellos mismo y hacia los demás.

CARACTERISTICAS DE LAS NORMAS MORALES.

a) Unilateralidad.- Consiste en que frente al sujeto a quien obligan no hay otra persona autorizada para exigirle el cumplimiento de sus deberes. Es decir las normas morales son imperativas, imponen deberes, más no conceden derechos.

Las normas morales establecen deberes del hombre para consigo mismo.

b) Interioridad.- Es el atributo de la voluntad, siendo la forma de actuar del sujeto de acuerdo a sus pensamientos.

c) Incoercibilidad.- Su cumplimiento ha de efectuarse en forma espontánea, no existe la imposición de algún deber para la persona.

d) Autonomía.- Es el reconocimiento espontáneo de un imperativo creado por la propia conciencia, las normas morales tienen su fuente en la voluntad de quienes deben acatarlos⁷¹.

De tales características expuestas por el maestro García Máynez respecto de la moral, podemos declarar que dependen de nuestra voluntad para realizar alguna conducta, sin que exista alguna obligación para cumplir, como sucedería con las normas jurídicas, dejando los principios éticos a nuestra libre elección, por lo cual consideramos muy importante el inculcar los valores a temprana edad.

Es fundamental enseñar a los niños a interiorizar ciertas normas, leyes, reglas; siendo pautas de conducta o formas de actuación que nos dicen como debe ser el comportamiento de una persona ante un determinada situación, como asimismo se deben aprender principios que son las ideas fundamentales que rigen nuestro pensamiento o conducta, por ejemplo el tener derecho a recibir educación, y es otro principio que todos sean iguales ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión⁷².

⁷¹ GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimoprimera edición. Porrúa. México. 1990. pp.15-22.

⁷² RUIZ JIMENEZ, María. Educar en Valores. Escuela Española. España. 1998. pp. 12 y 13.

Creemos que no sólo los menores, sino todos debemos de interiorizar determinados valores como son: la paz, libertad, justicia, respeto y solidaridad; siendo metas que pretendemos conseguir y que orientan nuestra vida, según los ideales que están presentes en nuestra sociedad; por ejemplo el respeto, el respeto hacia uno mismo, el respeto hacia los compañeros y las demás personas, el respecto hacia la naturaleza.

Asimismo se debe de desarrollar ciertas actitudes que son las disposiciones para adquirir y asimilar un determinado valor, si nosotros aceptamos las opiniones de los demás, las funciones de cada uno de nuestros compañeros, estamos aprendiendo el valor del respeto.

La principal idea es proponer el aprendizaje de los valores morales que son actos o productos humanos⁷³ como los ejemplos que señalamos, dichos valores van a permitir tanto al menor como a nosotros mismos saber decidir cuando hacer o dejar de hacer una cosa determinada.

4.4 DE EDUCACION Y CULTURA.

A modo de introducción en el presente apartado, estimamos conveniente señalar algunos términos que son importantes para la comprensión de este inciso.

⁷³SANCHEZ VAZQUEZ, Adolfo. *Ética*. Grijalbo. México. 1990. p. 125.

“EDUCACIÓN: Acción y efecto de educar; cortesía, urbanidad, crianza, enseñanza, doctrina; conocimiento de las normas de cortesía, instrucción, enseñanza.

EDUCAR: Dirigir, encaminar, doctrinar; desarrollar las facultades intelectuales y morales de una persona; desarrollar las fuerzas físicas; perfeccionar los sentidos; enseñar urbanidad y cortesía; enseñar la urbanidad; perfeccionar, afinar los sentidos; acostumar un miembro a realizar cierta función por medio del ejercicio apropiado.”⁷⁴

“CULTURA: Cultivo, desarrollo o mejoramiento de las facultades físicas, intelectuales o morales mediante la educación; resultado o efecto de cultivar los conocimientos; fondo o acervo de la civilización en determinado lugar o período; conjunto de ideas, habilidades y costumbres que ha ido adquiriendo un grupo humano y transmitiendo de generación en generación.”⁷⁵

En este caso nosotros entenderemos a la cultura como un conjunto de conocimientos adquiridos o bien manifestaciones intelectuales que caracterizan a una sociedad.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su artículo tercero contempla lo referente a la educación, al indicar:

⁷⁴ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado Selecciones del Reader's Digest Op. Cit. p. 1212.

⁷⁵ *Ibidem*. Tomo 3. p. 915.

“Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado - Federación, estados y municipios - impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias...”

Como observamos la educación es un derecho que tenemos como mexicanos, con el fin de contar con los elementos necesarios para nuestra formación personal.

La educación es una oportunidad para los menores, al contar con los elementos necesarios para evitarles el tener que depender del trabajo peligroso en el que tantos niños están involucrados. Es casi imposible exagerar sobre este punto.

La educación ayuda al desarrollo cognoscitivo, emocional y social del niño, y es una esfera en la que con frecuencia el trabajo infantil interfiere gravemente. El trabajo puede perjudicar la educación en las siguientes formas:

- absorbe frecuentemente tanto tiempo que imposibilita la asistencia a la escuela;

- deja a los niños tan exhaustos que éstos carecen de la energía necesaria para asistir a la escuela o no pueden estudiar con suficientemente rendimiento cuando están en la clase;

-algunas ocupaciones, especialmente las labores agrícolas estacionales, causan la pérdida de numerosos días de clase incluso de los niños que están escolarizados;

-el ambiente social del trabajo contribuye a limitar el valor que conceden los niños a la educación, algo a lo que son especialmente susceptibles los niños de la calle;

-los niños maltratados en el lugar de trabajo quedan a veces tan traumatizados que no pueden concentrarse en las tareas escolares o son rechazados por los maestros como elementos perturbadores de la clase.

Cuando se niega a un menor el adiestramiento escolar, limitan sus posibilidades futuras de competir en el mercado laboral, este proceso es el ejemplo más claro de reproducción de la pobreza.

La deficiente alimentación, los ambientes insalubres y extremos de los lugares de trabajo y de las improvisadas viviendas, así como las extenuantes cargas a las que se ven sujetos los niños jornaleros, reclaman y acaban con todas sus energías; por eso, otro tipo de actividades en las que podrían participar después del trabajo, como las escolares o recreativas, se vuelven demasiado pesadas.

El nivel educativo de los niños que trabajan está afectado por el tiempo dedicado al trabajo mermando al estudio. Sin educación, en una

sociedad de alta competitividad como en la nuestra, las oportunidades futuras de los niños y adolescentes se ven seriamente amenazadas.

Conviene destacar que los menores que trabajan a muy temprana edad y no acceden a niveles básicos de educación, están condenados a la realización de tareas mal remuneradas y sin aspiración a progreso alguno. El desempleo será además siempre amenaza su vida futura.

Retomando todo lo anterior, establecemos que los niños están expuestos a los mismos peligros que los adultos cuando se hayan en la misma situación que ellos, y desde luego, la supervivencia y la conservación de la integridad física son tan importantes para ellos como para los adultos. Pero las características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y morales de los menores, distintas a la de los adultos, los hacen más vulnerables a los riesgos que implica el trabajo. Los efectos sobre su salud pueden ser mucho más peligrosos en su caso, dañando irreversiblemente su capacidad física y mental, con graves repercusiones en su vida adulta. Por ejemplo el acarreo de objetos pesados o tener que adoptar posiciones forzadas pueden deformar o lastimar definitivamente su cuerpo en crecimiento. Es bien sabido que los menores son más propensos a sufrir los efectos de radiación y de producto químicos que los adultos porque son menos resistentes a las enfermedades. También son más frágiles física y psicológicamente que los adultos, por tanto la vida y el trabajo en un ambiente laboral que los oprime o humilla les deja secuelas psicológicas.

4.5 NECESIDAD DE CREAR UN INSTITUTO QUE PRESTE SERVICIOS BASICOS AL MENOR TRABAJADOR.

De lo estudiado con anterioridad, respecto a las causas que han motivado la protección al menor trabajador, siendo las más importantes para nosotros las fisiológicas y de salubridad, psicológicas, de moralidad, de educación y cultura; consideramos necesario la creación de un Instituto que preste servicios básicos respecto a las causas referidas, por lo tanto proponemos que sea el Instituto Nacional para la Protección del Menor Trabajador.

Dicho Instituto tendrá las características de un Organismo Desconcentrado, y a fin de un mejor entendimiento señalaremos su concepto, pues bien, son órganos jerárquicamente subordinados y con facultades específicas para la más eficaz atención y despacho de los asuntos que le compete, tanto a las Secretarías de Estado, como al Gobierno del Distrito Federal, complementando lo anterior, el maestro Báez Martínez señala: "Es un Organismo inferior y subordinado al que se le asigna legalmente determinada competencia exclusiva que le permite libertad de acción en el trámite y decisión de los asuntos administrativos, sin romperse los vínculos que le unen con el ente desconcentrador."⁷⁶

⁷⁶ BAEZ MARTINEZ, Roberto. Manual de Derecho Administrativo. Trillas. México. 1990. p.78.

Este Instituto dependerá de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contará con delegaciones en cada estado y estará integrado por abogados, médicos, psicólogos, profesores; siendo su principal función el prestar servicios básicos a los menores trabajadores, debiendo atender a las causas por las cuales se han protegidos a los mismos, consideramos importante señalar que servicio es hacer algo en favor de otra persona porque lo necesita, entonces proponemos que el Instituto ofrezca los siguientes servicios:

- a) Asesoría jurídica.
- b) Asistencia médica.
- c) Asistencia psicológica.
- d) De educación y cultura.
- e) Capacitación

- a) Asesoría Jurídica.

La asesoría consiste en aconsejar e informar sobre un determinado tema que requiere conocimientos y experiencia técnica especializada, misma que será impartida por abogados, los cuales tendrán la función de orientarlos respecto a los derechos que tienen como trabajadores, y la forma en que pueden ejercerlos ante las autoridades competentes, los menores cuando tengan alguna duda podrán solicitar este servicio.

b) Asistencia médica.

La asistencia médica estará a cargo de médicos que verifiquen la buena salud del menor trabajador, de lo contrario, brindará sus servicios para superar alguna enfermedad que pudiera tener; evitando en todo momento afectar el buen desarrollo físico del menor, al realizar determinados trabajos, toda vez que el menor se encuentra en una etapa de crecimiento y formación; por lo tanto, deberán acudir una vez por mes para que sean revisados y se les otorgue un certificado médico.

c) Asistencia Psicológica.

Los menores trabajadores, por sus características propias de ser adolescentes, no cuentan con los elementos suficientes para tener una identidad propia como ya lo estudiamos con anterioridad, por lo tanto consideramos totalmente importante que cuenten con este tipo de servicio, por lo cual se llevarán a cabo exámenes psicológicos sobre la personalidad de los menores, y los casos específicos serán tratados de forma individual; asimismo los menores que crean necesitar de este tipo de ayuda podrán contar con ella a través de consultas.

d) De educación y cultura

Se impartirán cursos en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, con la finalidad de que todos los menores trabajadores cuenten con

la educación básica (siendo la primaria y secundaria) a través del sistema abierto con asesorías que serán semanales, asimismo deberán de contar con descuentos para que puedan asistir a eventos culturales.

e) Capacitación

La capacitación consiste principalmente en adquirir conocimientos, de carácter técnico, científico y administrativo, por lo tanto el Instituto propuesto realizará programas de capacitación consistentes en los siguientes cursos: electricidad y electrónica, carpintería, mecanografía, computación, corte y confección, para ello contará con el personal adecuado, en el caso de existir algún curso de interés para los menores, podrán solicitarlo para que se incluya en el programa.

Los menores trabajadores contemplados en la Ley Federal de Trabajo, mayores de catorce años y menores de dieciséis, los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, podrán gozaran de los servicios propuestos de forma gratuita.

Al contar con los anteriores beneficios, el menor tendrá una buena orientación, que consiste en un proceso de ayuda para que se conozca a sí mismo y la realidad que le toca vivir, a fin de que sea capaz de lograr la máxima integración posible de su personalidad, la capacidad de relacionarse con los demás y el compromiso de contribuir al desarrollo de la sociedad.

Los servicios que indicamos, cumplan con los objetivos propuestos que son: la protección jurídico social del menor trabajador, no sólo debe vigilarse la aplicación de las normas de trabajo a los menores, también deberán recibir servicios como los contemplados para su adecuada formación personal y profesional, con la finalidad que el trabajo sea para ellos un complemento a su preparación, sin que exista perjuicio alguno al realizar determinada labor.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En la Ley Federal de Trabajo se contempla al menor trabajador, estableciendo los lineamientos en que deberá de prestar sus servicios, pero no indica su definición, por tal razón, proponemos que el menor trabajador es la persona física que no ha alcanzado los dieciséis años pero es mayor de catorce, y realiza un servicio subordinado a favor de otra, física o moral.

SEGUNDA.- Si bien es cierto que los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tienen capacidad plena como trabajador, de cualquier forma se les protege debido a que se encuentran en una etapa de formación personal tanto física como mental.

TERCERA.- Tomando en consideración los antecedentes, los menores siempre han fungido como trabajadores colaborando en tareas cotidianas, pero nunca lo habían sido formalmente hablando, aunque después de la Revolución Industrial y debido a su naturaleza, se comenzó a estudiar su situación más específicamente, puesto que la manera como eran explotados implicó que se les protegiera y hasta la actualidad con normas específicas como las que rigen la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, la protección no sólo consistirá en regular el trabajo de los menores, sino también en prestar servicios básicos, como son: asesoría jurídica, asistencia médica, asistencia psicológica, capacitación, educación y cultura, con la

finalidad de proporcionarles los elementos necesarios para su adecuada formación personal y profesional.

CUARTA.- El menor trabajador es un adolescente que se encuentra en plena etapa de desarrollo y crecimiento; la formación de su identidad y personalidad no ha culminado, en consecuencia puede ser fácilmente influenciado en aspectos negativos, por lo tanto es importante inculcarle valores como son: respeto, justicia, lealtad y solidaridad, así como buenos hábitos, con la finalidad de que cuenten con los elementos necesarios para formar su identidad a base de valores que le permitan ser un buen hombre y trabajador.

QUINTA.- Proponemos que se cumpla con la obligatoriedad escolar gratuita y se asigne más presupuesto al sector educativo, con el propósito de ayudar a los alumnos hasta terminar su ciclo escolar obligatorio, y evitar así la deserción escolar por causa del trabajo de los menores, otorgándoles incentivos económicos o materiales.

SEXTA.- En el periodo de vida en el que los menores trabajan, deberá ser de aprendizaje escolar y preparación para una edad adulta productiva, y como consecuencia, obtener un futuro mejor.

SEPTIMA.- Lo adecuado será que los menores trabajaran como aprendices cumpliendo realmente tareas formativas. El aprendizaje de taller deberá complementarse con la concurrencia a cursos profesionales, mismos

que serán impartidos en escuelas oficiales y con planes especialmente autorizados al efecto.

OCTAVA.- Que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección del Trabajo, al conceder autorización para el trabajo de menores, particularmente entre los catorce y los dieciséis años, se aseguren de que las actividades que aquéllos han de cumplir sean formativas y capaciten al menor, mejorando sus posibilidades de ocupación futura. Al conceder esta autorización se hará necesariamente un examen médico de carácter físico y mental. Las anomalías que resulten de los exámenes, serán tomados en cuenta para adoptar las medidas conducentes, en relación a la carencia observada.

NOVENA.- Establecer que las industrias y/o comercios contraten un número de obreros o empleados menores, para su aprendizaje o formación profesional, para darles oportunidad de trabajar y demostrar sus capacidades.

DÉCIMA.- Los menores que presten sus servicios personales, deberán hacerlo en condiciones que no lesionen su desarrollo físico e intelectual, y al mismo tiempo, les permitan recibir la preparación y formación profesionales que los capaciten para su vida futura.

DÉCIMA PRIMERA.- Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación y desarrollo físico, así como preservar su moralidad; esto debido a que los menores constituyen

la reserva humana nacional, por lo que es natural que el Estado vigile que el trabajo no estorbe su desarrollo y preparación cultural, por lo tanto el Instituto Nacional para la Protección del Menor Trabajador al otorgarles servicios básicos, como son: asesoría jurídica, asistencia médica, asistencia psicológica, capacitación, educación y cultura, contribuirá con sus expectativas, fomentando el trabajo como un complemento a su formación personal y profesional.

BIBLIOGRAFIA:

- 1.- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Manual de Derecho Administrativo. Trillas. México. 1990.
- 2.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México, 1995.
- 3.- BAYÓN CHACON, G. Manual de Derecho del Trabajo. Volumen I. Segunda Edición . Victoriano Suárez. España. 1959.
- 4.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado Elemental de Derecho Laboral. Tomo II. Volumen 1, Tercera edición, Editorial Heliasta S.R.L., Argentina, 1988.
- 7.- CAMACHO HENRÍQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Temis. Colombia. 1961.

- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México, 1996.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborables. Tercera Edición. Trillas. México, 1992.
- 10.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta Edición. Porrúa. México.1996.
- 11.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima Edición. Porrúa. México. 1997.
- 12.- DE LA CUEVA , Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. DécimoCuarta Edición. Porrúa. México. 1996..
- 13.- DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México, 1977.
- 14.- DOMÍNGUEZ MARTÍNEZ, Jorge Alfredo. Derecho Civil, Parte General, Personas, Cosas , Negocio Jurídico e Invalidez, Segunda Edición, Porrúa, S.A. México, 1992
- 15.- FOHLEN, Claude. Historia General del Trabajo. La Era de las Revoluciones 1760-1914. Grijalbo. México-Barcelona, 1965.

16.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimo primera edición, Porrúa. México. 1990.

17.- GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Sexta edición. E.I.S.A. España.1954.

18.- HIERRO, Graciela. Ética de la Libertad. Fuego Nuevo. México. 1990.

19.- LAVADO, Joaquín Salvador. Mafalda Inédita. Ediciones de la Flor S.R.L. Colombia, 1986.

20.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1978

21.- RUIZ JIMENEZ, María. Educación en Valores. Escuela Española. España. 1998.

22.- SANCHEZ VAZQUEZ, Adolfo. Ética. Grijalbo. México. 1990.

LEGISLACIONES

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México.1990.

- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa. Editorial Porrúa. 124a. edición. México, 1998.
- 3.- TRUEBA URBINA Alberto Y TRUEBA BARRERA Jorge. Ley Federal del Trabajo Comentada. Porrúa. 80a. Edición actualizada. México, 1998.
- 4.- Agenda Laboral 98. Ley Federal del Trabajo y Disposiciones Conexas. Ediciones Fiscales ISEF. Cuarta Edición , México. 1998.
- 5.- Ley Organica de la Administración Pública federal. Editorial SISTA. México. Mayo de 1994.
- 6.- Código Civil para el D.F. en materia común, y para toda la República en materia federal. Editorial SISTA. México, 1996.

DICCIONARIOS

- 1.- Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado Selecciones del Reader's Digest. Tomo 8. Tercera Reimpresión. México. 1988
- 3.- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima Edición. Espasa-Calpe. España. 1984.

REVISTAS

1.- Antología. Psicología del Desarrollo Infantil. Gutiérrez Ladrón de Guevara, Víctor, Compilador. CCH. Vallejo. México. 1990

2.- Trabajo Infantil en México. Araceli Compilación Brizzio de la Hoz. Universidad Veracruzana del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF y la OIT. México, 1996.

