

314

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

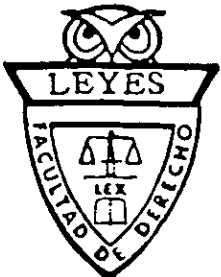


FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

REIVINDICACION DE LOS MENORES  
TRABAJADORES Y ALTERNATIVAS PARA  
MEJORAR SU CONDICION.

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JORGE MANJARREZ MOSQUEDA



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA. MARZO, 2000

284195



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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



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

UNIVERSIDAD NACIONAL.  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

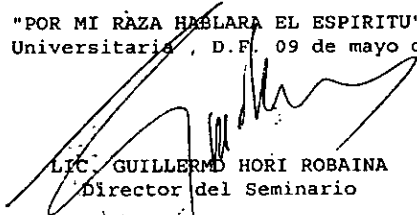
Muy distinguido señor director:

El alumno **MANJARREZ MOSQUEDA JORGE**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **REIVINDICACION DE LOS MENORES TRABAJADORES Y ALTERNATIVAS PARA MEJORAR SU CONDICIÓN.**, bajo la dirección del Dr. **JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **LILIA GARCIA MORALES**, en oficio de 03 de abril de 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.

A t e n t a m e n t e

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 09 de mayo de 2000.



LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para 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.-Alumno

*In memoriam*  
A mis padres  
Pablo y Juanita  
A mi hermana  
Maria Sandra

A mis hermanos  
Félix  
Pablo  
Juan  
Arturo

# INDICE

## REINVIDICACION DE LOS MENORES TRABAJADORES Y ALTERNATIVAS PARA MEJORAR SU CONDICIÓN

Introducción.....pag. I

### I. Aspectos generales de los menores de edad y el trabajo.

1. Naturaleza jurídica del trabajo.....	1
2. Aceptación jurídica de la minoría de edad.....	10
3. Categorías que prescribe la Ley Federal del Trabajo.....	12
4. La repercusión del trabajo en la socialización de los niños.....	13
5. Interrelación entre la escolaridad y el empleo.....	15

### II. El trabajo de menores a través de la historia

1. Los menores de edad y la Revolución Industrial.....	18
A. Gran Bretaña.....	22
B. Francia.....	27
C. Alemania.....	29
2. Antecedentes en México.....	31
A. El menor a principios del siglo XX.....	33
B. La Constitución Política de 1917 y la protección de los menores trabajadores durante el siglo XX.....	36

### III. Legislación mexicana aplicable a los menores trabajadores

1. La regulación de los menores trabajadores en la Ley Federal del Trabajo.....	41
2. Capacitación y adiestramiento.....	43
3. Riesgos profesionales.....	48
4. Medicina del trabajo.....	53
5. Inspección federal.....	56
6. El trabajo de los menores y las violaciones a las disposiciones laborales.....	59

#### IV. Legislación Internacional en el trabajo de menores

1. El trabajo de menores frente a otras legislaciones.....	65
A. Argentina.....	66
B. Italia.....	76
C. Perú.....	79
2. Convenios suscritos por México con respecto al trabajo de menores....	80

#### V. Por una mejor protección laboral del trabajador

1. El fortalecimiento de la inspección del trabajo.....	84
2. Participación de los sindicatos en la defensa del menor.....	90
3. Establecimiento de una bolsa de trabajo para menores.....	95
4.- Propuesta de modificación al capítulo de menores trabajadores contenido en la Ley Federal del Trabajo.....	98
Conclusiones.....	105
Bibliografía.....	109

## INTRODUCCION

Hablar del trabajo de menores en México es hablar de uno de los aspectos más relevantes en nuestra historia nacional, intentar hacer un estudio detallado del trabajo de los menores en México resultaría una tarea difícil pero no imposible de emprender ya que en nuestro país una de las áreas del Derecho en donde se da una dinámica constante es precisamente en el Derecho laboral, eso sin contar la abundante bibliografía que existe al respecto.

En relación con esto último, es necesario apuntar que los libros tratados o manuales, solo reflejan aspectos muy particulares o parciales del trabajo de menores, o en el último de los casos debido a la propia dinámica de las relaciones obrero- patronales muchas de las veces esos aspectos pasan inadvertidos a los propios expertos en la materia.

Sin duda alguna uno de los aspectos que más ha golpeado a los menores trabajadores es el desequilibrio económico que se ha dado en algunos de los países en donde la equivocada política económica de los gobiernos ha llevado a tomar decisiones que en la mayoría de los casos, sino en todos a perjudicado de manera evidente a los menores trabajadores, que si bien no contribuyó a generar ese desequilibrio le corresponde la injusta y difícil responsabilidad de superarla.

La intención del presente estudio es la de señalar de una manera descriptiva algunos de los aspectos más importantes del trabajo de los menores en México, para tal efecto lo hemos dividido de la siguiente manera:

En el capítulo I señalamos sobre el proceso de liberalización del trabajo humano que ha sido extremadamente lento a lo largo de la historia.

En el capítulo II indicamos el trabajo de menores a través de la historia, en donde los menores vendían su fuerza de trabajo en fábricas convirtiéndose en máquinas humanas, sus condiciones de vida cambiaron por completo, se apartó de su hogar y su familia, y quedó sujeto al horario y reglamentaciones del patrón.

Posteriormente en el capítulo III, ingresamos de lleno a la legislación laboral mexicana, para ver los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, así como también la figura jurídica del inspector del trabajo.

Con respecto al ámbito internacional, en el capítulo IV hacemos un análisis comparativo del Derecho laboral mexicano con otros países, así como también los convenios que ha suscrito México en materia laboral con la O. I. T.

Por último, en el capítulo V se describen los intentos emprendidos para tratar de reivindicar la protección laboral del menor trabajador.

Antes de terminar estas líneas quiero agradecer de manera muy especial el apoyo que recibí de parte del Dr. José Manuel Vargas Menchaca, por su orientación, dirección y valiosos consejos en la realización de este trabajo.

A mis compañeras y compañeros de la Biblioteca del Colegio de Ciencias y Humanidades plantel Sur, como a los de la Dirección General del Colegio de Ciencias y Humanidades, en especial a Martha Aguilar y Sonia Muñoz, así como también a Ariadna Georgina Espinoza.

Y a todas aquellas personas que de alguna forma hicieron posible la conclusión de este trabajo.



## CAPÍTULO I

### ASPECTOS GENERALES DE LOS MENORES DE EDAD Y EL TRABAJO

#### 1. NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO.

La historia del trabajo esta vinculada a las permanentes aspiraciones de los trabajadores hacia un futuro mejor, el estudio del progreso de los trabajadores y de los medios del trabajo suele ser planteado solo a partir de los siglos XVIII y XIX, como si todo lo anterior a la era del industrialismo tuviera poca importancia para considerarlo un valor operante en el proceso evolutivo de la historia del trabajo.

Trabajo del "Latín, laboro, avi, atum, are, int trabajar esforzarse, in aliquare, en una cosa; pro aliquo, en favor de unoaratores sibi laborant, los labradores trabajan para si".<sup>1</sup>

Rafael de Pina, define al mismo de la siguiente manera "Trabajo. Actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado".<sup>2</sup>

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo tercero prescribe al trabajo como un derecho y un deber sociales.

Por lo tanto, el trabajo es toda actividad humana intelectual y material independientemente del grado de preparación técnica, requisito para cada profesión u oficio.

De lo anterior deducimos que:

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

b) El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes, a la actividad de estos relacionados tan solo en el mantenimiento de la vida.

---

<sup>1</sup>PIMENTEL ALVAREZ, Julio. Diccionario Latín Español, Español Latín, Porrúa, México, 1996, p. 405.

<sup>2</sup>DE PINA Rafael, Diccionario de Derecho, vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1996, p. 481.

El trabajo está adherido a la propia naturaleza humana, es como la extensión o reflejo del hombre, el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, se afirma que la historia del trabajo es la historia de la humanidad no obstante, es importante señalar, el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

De acuerdo con la tesis cristiana, el trabajo aparece como un castigo, impuesto por Dios, por la comisión de un pecado (Génesis III, 17:19 Antiguo Testamento), cuando Dios condena a Adán con grandes fatigas y a comer el pan mediante el sudor de su frente.

En la polis griega se miró al trabajo con desdén, con desprecio, incluso los grandes filósofos consideraban al trabajo como una actividad impropia para los hombres libres, por tal motivo el desempeño del mismo quedaba a cargo de los esclavos.

"La utilidad del esclavo se circunscribe a las necesidades primarias de la vida, y es claro por ende, que no ha menester sino de una virtud exigua, es decir la necesaria para no dejar a medias su trabajo, por intemperancia o cobardía".<sup>3</sup>

Y así tan pronto como puede el señor ahorrarse este trabajo, cede su puesto a un esclavo para consagrarse él a la vida política o la filosofía.

El concepto de trabajo como función moral lo encontramos ya en el siglo VII a.c. en la obra de Hesiodo, Los Trabajos y los Días, donde cuenta la vida campesina, se ve que Hesiodo cree ya necesario demostrar que el trabajo y cualquier actividad laboral no constituye vergüenza alguna, si no por el contrario lo vergonzoso es la ociosidad conocemos a través de su planteamiento como se realizan dichas labores, con que medios y técnicas en la agricultura y en la navegación.

El feudalismo es el régimen característico de la edad media europea, su importancia radica en que constituye la forma de la que nacerá el sistema predominante hoy en la mayor parte del mundo, el capitalista.

Todo esto da lugar al establecimiento y consolidación de dos aspectos de organización social, el feudo y la servidumbre. El primero porción de tierra, entregada en préstamo a un señor ( los feudos generalmente son propiedades familiares plenamente hereditarios ) que ejercen una soberanía más o menos amplia sobre ella, el segundo (servidumbre) es la base de todo el sistema.

---

<sup>3</sup> ARISTOTELES, Ética Nicomaquea-Política, décima tercera edición, Porrúa, México, 1992 p. 171

<sup>4</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, novena edición, Porrúa, México, 1996, p. 3113

El siervo no es un hombre libre, pero tampoco es un esclavo, tiene derecho a cultivar cierta tierra pero no puede abandonarla a su arbitrio.

"El 12 de marzo de 1776 en el edicto de Turgot, se pone fin al sistema corporativo, y en Francia se postula la libertad del trabajo, como un derecho natural para el hombre."<sup>4</sup>

En las declaraciones Francesa (1789) y Mexicana (Apatzingán 1814), se eleva este ideal a la categoría de Derecho Universal del Individuo.

"En la Declaración del Trabajo del Tratado, de Versalles (1919), se afirma que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo, consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio."<sup>5</sup>

Este principio a petición de la Delegación Mexicana fue recogido posteriormente en la carta de la Organización de los Estados Americanos aprobado en la novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948.

El Derecho del Trabajo surgió en México en 1917, con motivo de la promulgación de la Constitución Política del 5 de febrero del citado año, en cuyo artículo 123 se prescriben las bases de esa nueva rama del Derecho.

Para Rubén Delgado, los principios del Derecho del Trabajo en México los ejemplifica con una de las estampas conocidas de la mitología griega.

Aquella en la que, "Prometeo (trabajo), encontrándose sujeto a las cadenas de Vulcano (el capital), es desencadenado por el egregio Constituyente Queretano, para que ya libre realizara en la sociedad, las clásicas doce faenas, mismas que fueron recapituladas por el tratado de Versalles."<sup>6</sup>

La evolución que ha tenido el trabajo en México, a través de la historia ha sido por cuatro etapas, de las cuales trataremos *grosso modo*.

Durante el periodo de los aztecas, el hombre es estimado en relación directa que para la misma representa su fuerza de trabajo. En Roma la fuerza de trabajo, se vende con todo y aquel que la producía, en la antigua Tenochtitlan solo se vendía la fuerza de trabajo. Esa diferencia es transcendental, pues en el Derecho Romano al hombre se le negaba su calidad humana, en tanto que en el Derecho Azteca no.

---

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> DELGADO MOYA, Rubén, El derecho social del presente, Porrúa, México, 1977, p. 33.

Indudablemente en el México precortesiano, al igual que en cualquiera de los otros pueblos de la antigüedad, también puede afirmarse que existió la esclavitud.

Aunque la mencionada esclavitud la hayan realizado con cierta benignidad, según la reseña que por escrito dejan nuestros cronistas, y en la que se aprecia que el esclavo era libre para procrear la especie, de tener esposa e inclusive formar un pequeño patrimonio, cuya única medida eran sus posibilidades de ahorro.

Entre los aztecas, su conglomerado humano se encontraba dividido en varias clases sociales que en conjunto aportaban la fuerza de trabajo necesaria para alcanzar sus objetivos.

En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra.

Autores tratadistas e historiadores que han estudiado el desenvolvimiento del derecho del trabajo durante la época colonial, han estado de acuerdo en considerar las Leyes de Indias, como paradigma de legislación benefactora de nuestros naturales, respecto del trabajo que los mismos desempeñaban en la Nueva España.

Las citadas leyes aseguraban a los naturales la percepción efectiva del salario se reconoció a los indios su categoría de seres humanos pero en la vida social, económica y política no eran los mismos derechos que el de los españoles.

"Las leyes de Indias, verdadera síntesis del derecho hispánico y las costumbres jurídicas aborígenes".<sup>7</sup>

"Las leyes de indias es el documento mas valioso donde se encuentran las bases de las doctrinas y disposiciones modernas del derecho del trabajo."<sup>8</sup>

Para el Maestro Mario de la Cueva las Leyes de Indias continuaron teniendo plena aplicación durante la primera mitad del siglo XIX en que la nación mexicana ya había logrado su independencia.

En la época independiente (1821-1876) en lo que concierne a las cuestiones laborales, la Constitución de 1857 prescribía la abolición de los trabajos personales así como también la igualdad, la inviolabilidad de la

---

<sup>7</sup> BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho constitucional mexicano, séptima edición, Porrúa, México, 1989, p. 55

<sup>8</sup> DELGADO MOYA. op. cit. p. 40.

propiedad privada, la libertad de asociación, de prensa, pensamiento, libertad de asociación, la prohibición a las corporaciones civiles y eclesiásticas de adquirir propiedades más allá de las estrictamente necesarias.

El Bando de Hidalgo de la Ciudad de Guadalajara del día 6 de diciembre de 1810, en su artículo 1o. ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen libertad en el término de diez días so pena de muerte.

En los Sentimientos de la Nación leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12, se indica que como la buena ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana sancionado en Apatzingán el día 22 de octubre de 1814 a instancias de Morelos establece la libertad de cultura, industria y comercio en su artículo 38 en favor de todos los ciudadanos.

La Constitución Española expedida por las Cortes de Cádiz jurada en España el 19 de marzo de 1812 y en la Nueva España el 30 de septiembre del mismo año en ella no se establece norma alguna ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo, siendo este prohibido por el Real Decreto del 20 de enero de 1834, donde se concluye que en nuestro país se adelanto respecto de España al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia en establecer la libertad de trabajo y de industria.

En el Plan de Iguala redactado por Agustín de Iturbide del 24 de febrero de 1821 se menciona que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar por cualquier empleo.

El Reglamento Provisional político del Imperio Mexicano del 18 de diciembre de 1822 no menciona nada respecto a posibles derechos vinculados al trabajo.

Con la Constitución del 4 de octubre de 1824, el gobierno Federal tendría los tres poderes clásicos según la doctrina de Montesquieu. La Constitución de 1824 implanto un poder presidencialista, despótico, copiado de la Constitución de Cádiz que consagraba un régimen monárquico constitucional.

La situación de los indígenas y los campesinos había empeorado al no existir ningún mecanismo legal e institucional que los defendiera. El mayor éxito de la insurgencia fue la conquista de la libertad

política de México, aunque fue la clase de los terratenientes la que se benefició a corto plazo, los trabajadores en cambio solo cambiaron de amo, el cual fue más despiadado que el anterior.

La condición del peonaje mexicano una labor muy solicitada tampoco mejoró con la Independencia, ya que estaban más ocupados en la política los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder viviendo seguramente un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

En 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas y salarios de dos reales y medio para la mujer y a los niños se les destinaba un real semanario, pero más grave aun, en 1854 los obreros percibían salarios de tres reales, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos.

El triunfo de la Revolución de Ayutla permitió la expulsión del general Santa Anna, el Presidente Comonfort nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856, para efecto de formular un proyecto de Constitución, sin embargo en la Carta Magna de 1857 son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, que se refieren a las libertades de profesión, industria y trabajo.

En las discusiones del proyecto se oyeron diversas ponencias de excepcional importancia, de ellas queremos destacar el pronunciado por el diputado por Jalisco Ignacio Ramírez del 7 de julio y el leído por el diputado del mismo estado, Ignacio Vallarta del 8 de agosto.

El primero se refirió a la forma general del proyecto, para señalar sus graves omisiones, el segundo hizo mención del artículo 17 relativo a la libertad de trabajo en el discurso del Nigromante que es una defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto, por su parte Vallarta pronunció también un discurso en contra en virtud de que consideraba que era demasiado extenso, e impreciso la libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio que sea útil y honesto, no puede ser coartado por la ley, ni por las autoridades ni por los particulares a título de propietarios.

En su crítica Vallarta puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social y lograr que los trabajadores pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías sociales, el resultado de las discusiones, permitió al "Congreso aprobar el artículo 5o. de la Constitución cuya revisión

años después dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917."<sup>9</sup>

"Con el triunfo de los liberales sobre los conservadores se inicia en nuestro país la etapa de la consolidación jurídica".<sup>10</sup> El triunfo sobre los conservadores y la entrada de Juárez a la ciudad de México el 11 de enero de 1861, una vez vencidos los generales Márquez y Miramón, otorga al Presidente el rango de Presidente Constitucional, por mandato del segundo Congreso Constituyente decretado el 11 de junio de 1861, la última etapa de la vida de Juárez fue, sin embargo, suficiente para dar a México leyes importantes, el 13 de diciembre de 1870 promulgó el primer Código Civil para el Distrito Federal, el día 1º de abril de 1872 entra en vigor el Código Penal, poco mas de tres meses antes de la muerte del Presidente el 18 de julio del mismo año.

Así se dictaron las leyes de la Nacionalización de los Bienes eclesiásticos del 12 de julio de 1859, de Matrimonio Civil 28 de julio de 1859, del Estado Civil de las personas y otras que en conjunto son conocidas como las leyes de Reforma.

El Código Civil de 1870 solo contiene dos capítulos que hoy llamamos relaciones laborales, el primero y el segundo del título Décimo Tercero del libro III, el capítulo I se refiere al servicio doméstico y el capítulo II al servicio por jornal, haciendo hincapié que acusen un proteccionismo total en favor del patrón.

Benito Juárez fue muy admirado por su patriotismo, su valor, la entrega absoluta al interés de la patria, por encima de cualquier beneficio personal. En cuanto a los intereses de los trabajadores fue perniciosa e injusta, ni en el Código Penal de 1872 prescribía disposición alguna favorable a un cambio social, por el contrario y particularmente en el artículo 925 del Código Penal, pone de manifiesto un sentido profundamente antisocial que difiere con las palabras que se escucharon en el Constituyente de 1856-1857, que a la letra prescribe "se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o uno sola de estas dos penas, a los que fomen un tumulto o motín o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"<sup>11</sup>

El liberalismo antisocial de Juárez se puso de manifiesto en el orden legislativo, reprimiendo todo intento de los trabajadores para mejorar su condición dejando las bases que permitieron bajo el porfirismo una

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, novena edición, Porrúa, México, 1994. p. 304.

<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. p. 306.

considerable explotación de los trabajadores asociado a una represión cruel por Porfirio Díaz.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias eran insuficientes, el precio común del jornal era de un real diario para los peones adultos, a cambio de una jornada que se iniciaba a las seis de la mañana para concluir a las cinco de la tarde, el salario de las minas era en promedio, de 25 a 50 centavos al día y las jornadas eran de menos horas que la de los campesinos, en las fábricas con una jornada de aproximadamente once horas el salario variaba entre 18 y 75 centavos diarios.

El 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas "La Horniga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", de Tlalpan y "La Colmena" y "Barrón" del Distrito Federal que eran aproximadamente novecientos, los industriales con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos decretaron un paro, los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez para hacer de su conocimiento de los hechos y particularmente de la difícil situación por la que atravesaban, pero todo fue inútil porque Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros, después de cuatro meses los obreros emigraron a otros pueblos, en su lugar los empresarios contrataron a trabajadores de Puebla, Tlaxcala y Querétaro a los que impusieron condiciones de trabajo.

De la misma manera que en Francia a partir de la Ley Le Chapelier, se utilizó la organización mutualista, en la ciudad de Guadalajara: posteriormente en marzo de 1850 se fundó la primera agrupación de artesanos, entre 1869 y 1880 se producen diversos movimientos agrarios el de Julio López Chávez en Chalco y el de Diego Hernández en Sierra Gorda, "para Juárez el movimiento de López debía de ser considerado solo como un movimiento político,"<sup>12</sup> de Julio López diría después Francisco Zarco que su carrera terminaría en el patíbulo por sus principios comunistas.

Como sociedades mutualistas existieron la fundada por Juan Cano y el escultor José María Miranda, "La Gran Familia Artística", "La Fraternidad de Sastres" de 1864, "La Sociedad Fraternal" secreta con 12 miembros de 1866, "La Sociedad de Artesanos y Agricultores" de 1867 y "La Sociedad Artística Industrial" del mismo año.

El primer organismo obrero de importancia fue El Gran Círculo de Obreros, el cual el 20 de noviembre de 1874 publicó un proyecto de Reglamento General para regir el orden de trabajo en las fábricas del Valle de México.

---

<sup>12</sup> Ibidem. p. 311.



En el último tercio del siglo XIX puede destacarse un acontecimiento social muy importante como fue la huelga de sombrereros de 1875 que coincidió con una huelga estudiantil.

Otros organismos creados en México fueron el gran Círculo Reformista, dirigido por José María González y la Gran Confederación de las asociaciones de obreros mexicanos nacida por acuerdo de un Congreso celebrado en enero de 1876, cuyo objeto fue promover la libertad, la exaltación, y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno y la armonía del trabajo con el capital.

El primer Congreso Obrero Permanente se celebró el 6 de marzo de 1876 con el lema "Mi Libertad y mi Derecho".

El otro movimiento campesino que encabezaban Diego Hernández y Luis Luna se funda en el plan "Socialista de Sierra Gorda", de 15 de julio de 1879, pero no parece que haya llegado a producir una rebelión armada, las ideas socialistas empezaban a tener cierta vigencia en el último tercio del siglo XIX.

En 1880 presidido por Carmen Huerta, se celebró el segundo Congreso Obrero sesionó durante cuatro meses y acabó disolviéndose.

El 21 de enero de 1883, en Pinos Altos mineral ubicado en el estado de Chihuahua los trabajadores tenían un jornal de 50 centavos diarios y pidieron que se les pagara en efectivo y semanalmente, el empresario John Bucham había ordenado pagarlo quincenalmente y la mitad en vales para la tienda de raya.

La represión fue salvaje el ejemplo de Pinos Altos podría constituir el antecedente de Cananea y Río Blanco ya que también ponía de manifiesto la actitud del liberalismo porfirista ante el movimiento obrero.

En época mas contemporánea La Ley Federal del Trabajo prescribe en su artículo tercero: "El trabajo es un derecho y un deber sociales no es un artículo de comercio, exige respeto de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."<sup>13</sup>

Al hacer un análisis de este precepto, pueden apuntarse las siguientes reflexiones.

- 1) El trabajo es un derecho y un deber sociales, el Derecho sitúa al hombre en la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos.

---

<sup>13</sup> D.I.F., Compilación de Legislación sobre Menores, Dirección de Asistencia Jurídica, México, 1996. p. 209.

2) El trabajo no es un artículo de comercio, no se debe de considerar al hombre como un medio material de producción.

3) El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, el principio de la libertad y dignidad tiene su mas diáfana expresión en el artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo.

4) El trabajo debe de efectuarse en condiciones que aseguren, la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Este principio es para lograr un nivel económico decoroso a través del cual se puedan realizar todas las necesidades materiales de él trabajador y su familia, y proveer la educación de sus hijos.

Y para abreviar se incluye un párrafo del destacado académico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Enrique Alvarez del Castillo.

"Son más importantes las instituciones que las Constituciones, y son aquellas las que puedan desarrollar a estas. Para nosotros es una vivencia valida. El Constitucionalismo Social Mexicano de este siglo se desenvuelve sobre este principio y ello explica los preceptos a veces meramente declarativos que el legislador introduce en el texto constitucional y que se desarrollan paulatinamente en las instituciones sociales mexicanas."<sup>14</sup>

Los logros del sector obrero en México, se plasmaron en el proyecto constitucional concretamente en el artículo 123, en donde se establecieron los lineamientos mínimos exigibles para una clase social naciente en aquella época posrevolucionaria.

Las conquistas alcanzadas, permitieron elevar las condiciones de vida de la clase obrera, que antes de este artículo sobrevivía en lamentable estado de miseria e inseguridad.

Su original contenido se ha visto enriquecido con nuevas conquistas que han incorporado, la presión ejercida por los grandes sindicatos nacionales después de 1917.

## 2. ACEPCIÓN JURÍDICA DE LA MINORÍA DE EDAD.

<sup>14</sup> U.N.A.M., Anuario Jurídico XII, 1985, p. 230

La palabra menor proviene del latín "minor, us. oris, cp. de parvus, menor más pequeño."<sup>15</sup>

Al menor, no necesariamente huérfano sino digno de toda protección y desde el punto de vista biológico se entiende que por efecto de su desarrollo gradual de su organismo no ha alcanzado una madurez plena; y desde el punto de vista jurídico es la persona que por la carencia de plenitud biológica, que por lo general comprende desde el momento del nacimiento viable hasta cumplir la mayoría de edad, la ley le restringe su capacidad, dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que lo salvaguardan.

La Constitución Política Mexicana prescribe en su artículo 34:

"Son ciudadanos de la República los varones y las 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."<sup>16</sup>

Este artículo otorga la calidad de ciudadano a todos los mexicanos mayores de edad, sin importar su estado civil o sexo, siempre y cuando tengan un modo honesto de vivir.

Si bien el hombre, por el solo hecho de su existencia, es persona y como tal sujeto de derechos y obligaciones, la minoría de edad comprende un periodo de la vida del hombre.

El Código Civil prescribe que el hombre tiene una serie de derechos y obligaciones frente al Estado y sus conciudadanos, y los tiene el individuo desde el momento de su concepción hasta su muerte.

El menor tiene capacidad de goce desde su concepción hasta su muerte, sin embargo la capacidad de ejercicio requiere que se cumplan ciertos requisitos! y básicamente es la mayoría de edad, conforme al derecho mexicano, el individuo la tiene a los 18 años en adelante.

La mayoría de edad en materia laboral es de 16 años, pero la propia ley les permite laborar a los menores a los 14 años.

La legislación vigente contempla la regulación de los menores, en el aspecto sustantivo civil, el artículo 646 del Código Civil prescribe que "La mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos."<sup>17</sup>

<sup>15</sup> PIMENTEL ALVAREZ, Julio. op. cit. p. 456.

<sup>16</sup> D.I.F. Compilación de Legislación sobre Menores, op. cit. p. 7.

<sup>17</sup> Ibidem. p. 97.

Y el artículo siguiente, agrega, que el mayor de edad dispone libremente de su persona y bienes, por lo que a contrario sensu, cabe entender que la minoría abarca desde el nacimiento viable hasta los dieciocho años cumplidos.

El artículo 23 del citado código prescribe que el menor de edad instituye una restricción a la personalidad jurídica, pero que los incapaces, pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes, la regla general, en el aspecto civil, es que el menor se encuentra en condición de incapaz.

A los dieciséis se le faculta al menor para testar, para designar tutor de sus herederos, se concede a los menores de catorce años, si son mujeres y de dieciséis si son varones el derecho de contraer matrimonio.

En cuanto a la responsabilidad por la comisión de actos ilícitos corresponde a sus ascendientes, tutores o encargados cubrir los daños y perjuicios que los mismos causen.

En el aspecto penal, los menores son completamente inimputables hasta que cumplan los dieciocho años de edad, en materia procesal es de precisarse, que la actuación de los menores dentro del seguimiento civil o penal, respectivo se limita a la necesidad de auxiliarlos, a través de sus representantes.

Y para abreviar diremos, que la minoría de edad se extingue al cumplir los dieciocho años, por la emancipación a causa del matrimonio y obviamente por la muerte del pupilo.

### **3. CATEGORÍAS QUE PRESCRIBE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Las Leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada de los encomendadores.

Se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran iguales que los vencedores.

El programa del Partido Laboral del 1º. de julio de 1906, en su exposición establece la jornada de ocho horas con un salario mínimo de un peso y consigna la prohibición del trabajo infantil en el capítulo capital y trabajo, propone en el punto 24 la prohibición al empleo de niños de catorce años.

En el laudo del 4 de enero de 1907, dictado por Don Porfirio Díaz, con motivo de la huelga de los trabajadores de la industria hilados y tejidos, prohíbe a las fábricas el trabajo de los menores de siete años, los mayores de esa edad podrán trabajar con el consentimiento de sus padres.

La Ley, que por primera vez se refiere al trabajo de menores, es la Ley del Trabajo de la República Mexicana, de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de octubre de 1914, que establecía en su artículo 2º. la prohibición del trabajo de menores de nueve años, los mayores de esta edad y menores de doce podían ser utilizados en las labores compatibles en su desarrollo físico y siempre que pudieran concurrir a la escuela, su salario se fijara de acuerdo con la costumbre del lugar, los mayores de doce y menores de dieciséis recibirían un salario mínimo de cuarenta centavos.

La Constitución de 1917 fijó las bases para la protección de los menores. El artículo 123 fracciones II y III, establecen jornada máxima de seis horas, para los menores de doce a dieciséis años, quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de dieciséis años.

Se prohíbe el trabajo nocturno industrial, en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche, y se fija una edad mínima para el trabajo de doce años.

La Ley Federal del Trabajo, del 27 de agosto de 1931, fija como edad para el trabajo, doce años, exigiendo que los contratos de trabajo, para menores de doce a dieciséis años, deberán celebrarse, con el padre o el representante legal o en su defecto con la aprobación del sindicato.

De acuerdo con la reforma en la Constitución Política del artículo 123 apartado A fracción III, del día 21 de noviembre de 1962, prescribe como edad mínima para poder trabajar, los catorce años.

La Ley Federal del Trabajo, del 1º de mayo de 1970, prescribe como edad mínima catorce años, introduciendo una protección más amplia, como la exigencia del examen médico, requisito previo para la admisión del trabajo, exámenes periódicos cuando lo ordena, la Inspección del Trabajo, educación obligatoria, descanso intermedio de una hora en la jornada laboral que será de seis horas, en cuanto al trabajo industrial aumenta la edad mínima a dieciocho años.

#### **4. LA REPERCUSIÓN DEL TRABAJO EN LA SOCIALIZACIÓN DE LOS NIÑOS.**

En ciertos casos, la ignorancia, el abandono o la indiferencia a la problemática del trabajo infantil puede explicar este mal social.

Hablar del trabajo de menores resulta importante, donde todos deseamos opinar, el trabajo de menores ha sido objeto de diversas regulaciones jurídicas, a través de la historia y consecuentemente ha sido responsabilidad de las autoridades, la verificación del cumplimiento de dichas regulaciones.

La realidad de la situación laboral, del niño en el mundo, es deprimente e injusta y esa realidad no deja de plasmarse con fuerza y permanencia en nuestro país, sin embargo a pesar de la amplia protección jurídica de que goza el menor de edad, este se encuentra sujeto en la vida diaria a una serie de injusticias.

Los trabajos que llevan a cabo los menores que se ven precisados, a sostenerse económicamente a si mismos o a ser paterfamilias prematuramente.

El hecho de que millones de niños, se ven precisados a renunciar a sus derechos de recreación y con frecuencia al de la salud, al incorporarse antes de haberse desarrollado físicamente y mentalmente, a la fuerza laboral y las familias que se ven precisadas a recurrir a sus hijos, cuando son menores de edad, para que aporten el gasto familiar.

Reconocer el derecho que tienen todos los seres humanos a ser felices, sin mas límite que la libertad, entender que vivimos en un mundo plural, con muchas y variadas formas de comprender la vida, es por tanto que le toca a la infancia penetrar en la conciencia de la humanidad, como seres autónomos, transitando por una etapa de la vida, que por sus condiciones adquieren derechos propios, tales como el de ser protegidos contra todo abuso, a contar con una educación integral, al esparcimiento, a la salud, a la cultura, a ser escuchados y tomados en cuenta.

Por tanto, hay que combatir las formas de explotación infantil, el trabajo nocturno, las actividades que ponen en peligro la integridad de los menores, tanto física como psicológicamente los trabajos que laceran la dignidad y la autoestima del niño.

Si se decide prohibir el trabajo infantil, lo único que se lograría, sería acrecentar el número de menores en condiciones de extrema pobreza, pero por otro lado, si no se hace algo al respecto, condenaremos a un buen número de menores, a una infancia con obligaciones prematuras, sin derecho al juego, con impedimentos para terminar su educación, y con visibles desventajas frente a quienes se dedican a estudiar, conforme a los planes de estudio oficialmente reconocidos.

Quitarle a un niño las posibilidades de recreación, instrucción académica, convivencia familiar y una vida saludable, es condenarlo a un futuro con desventajas, en relación con quienes gozan de estos derechos. Y puedan dedicarse de tiempo completo a una educación integral, y no fincarle

responsabilidades prematuras a temprana edad, que serían una carga que llevaría durante su existencia.

Es por tanto, que en una situación de pobreza se daña la estructura familiar, haciendo necesario la aportación económica y, en consecuencia, se tiene menos tiempo para la convivencia, se lesiona la autoridad moral, así como la autoestima de los padres.

Por lo tanto, es indispensable reflexionar sobre los efectos del trabajo infantil, en relación con la integridad familiar, y pugnar por una legislación que lo proteja para su pleno desarrollo.

## **5. INTERRELACIÓN ENTRE ESCOLARIDAD Y EMPLEO.**

La tutela y protección de los menores son una misión esencial de la familia, a la que corresponde la crianza, la instrucción y el mantenimiento de la prole hasta la mayoría de edad. No obstante, se reconoce hoy en todas partes la necesidad de una intervención directa por parte de los poderes públicos en la tutela de los derechos de los menores, no solo en el caso de que la familia no exista o renuncie voluntariamente al cuidado del menor sino también integrando y supervisando la actuación familiar que se considere insuficiente para los fines de la vida social moderna.

Los poderes públicos intervienen cuidando de la organización educativa y de la orientación profesional de la difusión de normas higiénicas y profilácticas, de la protección frente a la explotación precoz del trabajo de los menores y, sobre todo del cuidado de su salud física y mental.

La relación del menor-adaptación social se va haciendo mas extensa y compleja, y esta destinada a asumir una importancia creciente con el avance de la civilización industrial, que supone la desaparición de la familia tradicional y la entrada de la mujer en el mundo del trabajo.

La sociedad puede intervenir en defensa del menor con la creación de entidades privadas y filantrópicas, o con instituciones estatales y municipales y con una adecuada legislación.

El primer tipo de intervención social fue característico de los siglos pasados mientras que en los tiempos modernos, el viejo concepto cristiano de asistencia caritativa dirigida principalmente a los huérfanos ilegítimos y abandonados, dio paso en el siglo XIX a un concepto enciclopedicofilantrópico que introducía un nuevo tipo de tutela del menor, la de instrucción, que recaía en las entidades laicas; las primeras casas de custodia y los primeros hospitales para menores.

Al mismo tiempo se inicio la difusión de normas higienico-sanitarias por obra de los poderes públicos.

En el siglo XX se ha llegado al concepto del derecho del menor a la tutela y el deber que el Estado tiene de garantizarlo.

Este proceso no ha tenido lugar sin resistencia, se inicio a partir de la Revolución Industrial, que trajo consigo el trabajo de la mujer, aislándola del hogar, y la explotación del menor de edad trabajando en minas e hilaturas.

En los primeros años del siglo XIX, el industrial filántropo inglés Robert Owen emprendió una dura lucha para obtener que la ley prohibiese trabajar a los niños antes de los nueve años, y en su industria de New Lanark adopto el sistema de los turnos de trabajo que les permitía frecuentar las escuelas de la fábrica, instituidas por el mismo.

En Inglaterra surgió La Children's Employment Commission que publicó numerosos trabajos sobre la situación de los niños explotados en las fábricas. Debido a esta publicación se promulgaron una serie de leyes tutelares del trabajo de los menores, la primera de las cuales, de 1848, limitaba a diez horas el trabajo de los menores. Los niños fueron utilizados como mano de obra barata durante toda la revolución industrial, la industrialización provoco en muchas ocasiones las protestas de los obreros que reivindicaban mejoras salariales así como también mejores condiciones de trabajo.

Una evolución importante de esa época fue el llamado movimiento cartista, llamado así por las cartas que le dirigían al parlamento inglés los obreros, solicitándole la expedición de una legislación que protegiera a los trabajadores de los abusos de los patronos, los obreros trataron de asociarse para luchar contra los capitalistas y conseguir mejorar su situación, las primeras de esas asociaciones aparecieron en Inglaterra con el nombre de trade-unions, luego se extendieron por el resto de Europa, con la denominación de sindicatos. Todos estos hechos provocaron la reacción contra el liberalismo económico, que tuvo sus principales expresiones en las doctrinas sociales y la iglesia católica.

Actualmente en casi todos los países del mundo es obligatoria la instrucción primaria hasta los catorce años, y esta prohibido a los menores de esa edad trabajar, el certificado, que se obtiene al término de la enseñanza primaria, es el salvoconducto que debe de abrir a los menores las puertas del trabajo, abundan además centros educativos y laborales, escuelas de aprendices y talleres de oficios, donde los que deben de incorporarse en edad temprana al trabajo y puedan adquirir una especialización.



La cuestión de los derechos del menor ha sido examinada en distintos momentos por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), por medio de conferencias, encuestas y debates legislativos para garantizar por parte de la sociedad, las condiciones precisas para el desarrollo humano intelectual y físico de todos los niños, en la Carta del Niño se definen estos derechos y se pide a los gobiernos una acción cada vez mas amplia en el ámbito de la asistencia y de la educación el reconocimiento de los derechos del menor, para desarrollar y educar sus propias fuerzas y capacidades, sin desperdiciarlas antes de tiempo, y la necesidad de una población mas instruida exigida por el desarrollo técnico e industrial del siglo han impuesto a los Estados leyes mas amplias y severas sobre la escolaridad obligatoria, a fin de acabar con el trágico problema del analfabetismo, eliminado ya en algunos países mas adelantados.

Una conquista para los menores fue la declaración de los Derechos del Niño promulgada en Ginebra en 1923, con lo que el siglo XX puede denominarse con toda propiedad el siglo del niño.

Actualmente, en los países civilizados existe una tendencia a organizar la vida infantil fuera del ámbito familiar, para cuidar la salud física y mental, sometida a duras pruebas por las condiciones de la moderna vida industrial.

## CAPÍTULO II

### EL TRABAJO DE MENORES A TRAVÉS DE LA HISTORIA

#### 1. LOS MENORES DE EDAD Y LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

A pesar de que las diversas revoluciones ocurridas a lo largo de la historia, poseen sus propias características es posible distinguir determinados factores comunes a todas ellas.

En primer lugar estas revoluciones se producen en sociedades que han alcanzado cierto grado de prosperidad, la revolución industrial es el proceso de cambio económico y técnico, la utilización de la máquina como eje de la producción, curiosamente quienes la protagonizan no son los más pobres ni los más incultos sino los intelectuales de las respectivas comunidades, que como líderes del movimiento revolucionario ejercen una doble función la de críticos del régimen imperante y la de propagadores de la ideología revolucionaria.

Desde que se estableció definitivamente en Inglaterra un gobierno parlamentario después de las revoluciones del siglo XVII, que acabaron con el absolutismo de los Estuardo, se buscó la protección de los gobiernos británicos para que las políticas económicas fueran favorables a los intereses de comerciantes y terratenientes, fomentaran la existencia de nuevas y más eficaces formas de producción y alentaran el aumento de mano de obra libre, que pudiera contratarse mediante el pago de un salario.

Las causas por las cuales se desarrolló la Revolución Industrial en Inglaterra fueron:

En Inglaterra se inició el escenario de la prospera y completa transformación de la sociedad feudal, en una sociedad comercial, la aristocracia había pactado la paz con el comercio y más que eso había encontrado sus ganancias en el mismo.

Inglaterra era relativamente rica, un siglo lleno de venturosas exploraciones, tráfico de esclavos, piratería, guerra y comercio la habían convertido en la nación más rica del mundo, más importante aún sus riquezas habían beneficiado no únicamente a los nobles, también a un vasto estrato de la clase media alta formada por la burguesía.

En tercer lugar, Inglaterra era un foco de entusiasmo singular por los Descubrimientos, la ciencia y la ingeniería.

Además había una multitud de otras causas de fondo algunas de ellas tan fortuitas como eran las inmensas reservas de carbón y hierro.

El sistema nacional de patentes que deliberadamente trato de estimular y proteger en el acto todos los descubrimientos habidos y por haber en ese momento.

Inglaterra estaba preparada para una revolución industrial, la aparición de la máquina es inmediato resultado de importantes descubrimientos, las nuevas técnicas especialmente en los textiles, simplemente destruyeron a sus competidores artesanales de todo el mundo y así aumento enormemente sus propios mercados.

Una publicación anuncio en 1729 que en lo sucesivo mantendría a sus lectores informados de todos los inventos y descubrimientos de la época, tarea que resulto totalmente imposible de cubrir por el creciente auge y multitud de invenciones. "La revista Gentleman's Magazine".<sup>18</sup>

Revolución del Latín "res. seditio, convectionis, circuitus, motus, us, m. tramar una revolución, novus, res molini".<sup>19</sup>

Diego Renato define al término de la siguiente forma, " Revolución, viraje cualitativo fundamental en las estructuras del Estado.

La revolución implica una modificación sustancial de posiciones con respecto a lo que existía, así por ejemplo pasar del modo de producción capitalista al socialista etc.

En los pueblos a lo largo de la historia se han presentado muchos de estos movimientos que han conseguido sus finalidades y muchos más que no las han conseguido.

Muchas veces, ante situaciones intolerables frente a los pueblos se impone necesariamente la revolución como un sistema de defensa colectivo, legítimo y jurídico."<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> HEILBRONER, Robert, La formación de la sociedad económica, cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1975, p. 135.

<sup>19</sup> PIMENTEL ALVAREZ, Julio, op. cit. p. 973.

<sup>20</sup> SALAZAR DIEGO, Renato, Diccionario de Derecho político y constitucional, librería del profesional, Colombia, 1987, p. 158.

El filósofo Immanuel Kant, consideraba a la revolución "como una fuerza esencial y necesaria en el proceso evolutivo de la humanidad y como un paso decisivo, aunque a veces doloroso para la conservación de una nueva sociedad de bases éticamente superiores".<sup>21</sup>

La revolución industrial en Inglaterra fue la etapa decisiva en lo que respecta a la evolución del trabajo, la creación de grandes industrias y fábricas, así como también en el aspecto más importante, el surgimiento de la clase obrera.

Dentro de la invención de las grandes máquinas que contribuyeron al origen esplendoroso de la revolución industrial que se ubica a fines del siglo XVII, fue sin duda alguna, la gran cantidad de inventos aparecidos de manera simultánea y a la vez continua y constante los que vinieron a marcar el sello distintivo de la revolución industrial.

"La revolución industrial comienza en la producción algodonera".<sup>22</sup>

En la época feudal Inglaterra conseguía el algodón de la India, y cuando fue prohibida su importación a instancias de los fabricantes, se hizo imperiosa la necesidad de hacerlo en el país. La producción de telas de algodón se inició en Lancashire, que era una región pobre y sumamente adecuada por tener un clima húmedo, y en breve plazo, la demanda de hilados de algodón superó la capacidad de los antiguos telares movidos a mano.

De ahí que los industriales de Lancashire, ofrecieran importantes premios a quienes lograsen crear nuevos procedimientos que fuesen más eficientes que la antigua rueca y el primitivo telar, así aparecieron las primeras máquinas. Se inventaron máquinas de hilar, la rueca mecánica de Jenny ( por el tejedor James Heagaves ) en 1765, cuya capacidad de producción era superior a la de 36 hiladoras de rueda, la continua en 1767, el empleo de estas máquinas cambio totalmente la técnica de hilado del algodón, surgiendo de esta manera las hilanderías.

El empleo de máquinas, iniciado en la hilanderías se extendió a otras empresas impulsando la creación de varias ramas afines y de la industria pesada, con el desarrollo de esto dio comienzo la construcción de maquinaria.

---

<sup>21</sup> BRITÁNICA, Enciclopedia Hispánica, volumen 12, Británica, México, 1989-1990, p. 234.

<sup>22</sup> MITROPOLSKI, D. Manual de historia y economía, séptima edición, quinto sol, México, 1991, p. 260.

Al principio, las máquinas se construían en las fábricas manualmente y su producción era muy costosa y además no podía satisfacer la demanda creciente de la industria.

Cuando la construcción de máquinas se constituyó en una industria a parte, se hizo posible la aceleración y el abaratamiento de la producción, el desplazamiento de la producción manual por la industria maquinada.

La revolución industrial se ha identificado con la aparición de las fábricas, donde se producían grandes cantidades de tejidos de algodón, al industrializarse Gran Bretaña experimentó cambios en toda su economía, al crear un mercado suficientemente amplio entre la población agraria (normalmente la gran masa del pueblo) y la de proporcionar un excedente para la exportación que ayudase a las importaciones del capital.

Al aumentar la demanda de mercancía ya sea por el incremento de la población o porque se eleve el poder de compra de las clases sociales ó por ambas causas se amplían rápidamente los mercados nacionales e internacionales, al parecer la urgencia de surtir las nuevas demandas, se estimula el ingenio del hombre y se produce la invención, los descubrimientos mecánicos no se deben en la mayoría de los casos a meros accidentes, el inventor trabaja, en ocasiones sin darse cuenta de ello, bajo presión directa o indirecta de las necesidades sociales.

"Los hombres son instrumentos del momento histórico en que viven, aun cuando a su vez influyen o suelen influir en su momento histórico".<sup>23</sup>

A fines del siglo XIX, y en contraste con todo lo anterior, Gran Bretaña y Francia eran países con mucha población, sólo una minoría de sus habitantes trabajaba en el campo dedicados a las labores agrícolas, pero con pocos agricultores.

Las ciudades en ese tiempo eran centro de atención por parte de los agricultores, ya que gran parte de ellos habían acudido a ellas para trabajar en la industria o en los servicios que las fábricas producían en gran escala.

El comercio era voluminoso y las mercancías se transportaban por medio del ferrocarril ó buques de vapor, al incrementar la productividad del trabajo la revolución industrial aumento la producción, las clases ricas acumularon rentas tan de prisa y en tan grandes cantidades que excedían a toda posibilidad de gastarlas e invertirías.

<sup>23</sup> SILVA HERZOG, Jesús. La revolución industrial del siglo XVIII, Memoria de el Colegio Nacional, Tomo IV, número 4, México, 1961, p. 58.

Desde entonces la riqueza de los países industrializados ha crecido por encima de sus poblaciones, esto último a supuesto sin duda, el cambio económico más importante de la historia.

No es nuestro propósito hacer una reseña o una exposición de los inventos que se vinieron suscitando uno tras otro, si no más que nada demostrar como las máquinas poco a poco se fueron convirtiendo en un elemento importante capaz de cambiar de manera paulatina y radical todo un sistema económico.

## **A. GRAN BRETAÑA.**

Una de las primeras manifestaciones de la revolución industrial, fue la creciente inmigración del trabajador del campo a la ciudad, la población campesina comenzó a instalarse en casas totalmente rodeadas de cinturones de miseria, donde proliferaban enfermedades contagiosas, las cuales motivaron un alto grado de mortandad.

La instalación de fábricas en las ciudades poco a poco no sólo fue atrayendo a hombres trabajadores, también a una gran cantidad de niños y mujeres, convirtiendo aquello en un espectáculo sumamente deprimente dadas las condiciones de vida y de trabajo.

Al inicio de la nueva era industrial, la aparición de grandes establecimientos industriales que utilizaban procedimientos mecánicos, modifica las condiciones laborales imperantes, dando lugar a la creación de una nueva clase, la de los trabajadores industriales.

Con la llegada de la revolución industrial en Inglaterra, fue el término y modificación de las formas de trabajo tradicionales, provocando fenómenos sociales como la aparición de grandes urbes, la formación de grandes masas de trabajadores industriales la desaparición de la familia patriarcal.

Ya que anteriormente las etapas sucesivas de la organización industrial fueron:

"Sistema de la Casa o de la Familia: Los miembros de la familia producen artículos para su propio uso, no para la venta. El trabajo no era para abastecer un mercado exterior. Tiempo de la Baja Edad Media".<sup>24</sup>

"Sistema de los gremios: Producción realizada por maestros independientes, empleando dos o tres hombres para un mercado exterior, pequeño y estable. Los obreros poseían las materias primas con las cuales trabajaban, y las herramientas necesarias para trabajar, No vendían así su labor, sino el producto de ésta. Hasta el final de la Edad Media".<sup>25</sup>

"Sistema Doméstico (de putting-out): Producción realizada en el hogar para abastecer un creciente mercado exterior, por maestros artesanos con ayudantes, como en el Sistema de los Gremios. Con esta importante diferencia: los maestros no eran ya independientes; todavía eran dueños de sus herramientas, pero dependían, para las materias primas, de un empresario, que había aparecido entre ellos y el consumidor. Ahora venían a ser simples asalariados, trabajando por pieza. Siglos XVI, XVII y XVIII".<sup>26</sup>

"Sistema Fabril: Producción para un mercado cada vez más amplio y más fluctuante, realizada fuera del hogar, en los edificios del patrono y bajo estricta supervisión.

Los obreros han perdido completamente su independencia; no poseen ni las materias primas, como bajo el Sistema de los Gremios, ni sus herramientas, como bajo el Sistema Doméstico. La pericia no es tan importante como anteriormente, por el creciente empleo de la maquinaria.

El capital se hace más importante que nunca. Siglo XIX, hasta nuestros días".<sup>27</sup>

Esta última forma de producción ha creado una poderosa demanda de mano de obra y a dado lugar a concentraciones humanas hasta entonces ignotas.

Pero también hubo una reacción de los trabajadores ante el cambio, les repugnaba el uso de las máquinas, porque con la implementación de las mismas, se suprimiría el trabajo dando lugar a la disminución del salario y al desempleo, los obreros por su odio y las consecuencias que habían originado

---

<sup>24</sup> HUBERMAN, Leo, Los bienes terrenales del hombre, trigésima edición, nuestro tiempo, México, 1991, p. 144.

<sup>25</sup> Idem.

<sup>26</sup> Idem.

<sup>27</sup> Idem.

las máquinas llegaron a la conclusión de que era necesario la destrucción de las mismas.

“Debido a las peticiones de los obreros y a las contrapeticiones de los fabricantes, se discutió en el Parlamento la cuestión de las máquinas. Los recurrentes habían pedido que se volviese a declarar vigente una vieja ley de 1522 en que se prohibía una máquina que no iba sin cierto parecido con la tundidora mecánica”.<sup>28</sup>

Los obreros decepcionados ven como su petición no es tomada en cuenta, pero los industriales les prometen que encontrarán trabajo remunerado para todos aquellos que se hallasen privados de su empleo como consecuencia de la industrialización (resolución de Bath, 16 de agosto de 1802).

Otro de los problemas sobre la industrialización en lo que respecta en el área del algodón, la falta de personal especializado, fue motivo para la contratación de mujeres y niños en la nueva industria.

Con motivo de la nueva mano de obra los dueños de las industrias, solicitaban con prioridad a las parroquias a los niños que eran asistidos por estas, y de este modo comenzó el alquiler de los niños, llegando incluso a pactar contratos de compraventa, considerando de este modo al menor como una mercancía y condicionando la venta de los menores, es decir, que por cada veinte tenían que aceptar a un idiota, verdaderos cargamentos de niños abandonaban de esta manera las parroquias rumbo a las fábricas donde habían de permanecer durante largos años.

Los niños de las parroquias no bastaron para satisfacer las necesidades en las industrias, los padres que al principio no aceptaron la contratación de sus hijos acabaron por aceptarla, las ganancias que generaban estos niños no era motivo para rechazarla.

“Los niños vivían la vida de la máquina cuando trabajaban, y cuando no, la de las bestias”.<sup>29</sup>

La jornada de trabajo en las fábricas duraba entre doce y diecinueve horas en momentos de gran demanda, la disciplina factor importante corría a cargo de los vigilantes que también supervisaban el trabajo y las cantidades por producir y si no eran las cantidades solicitadas, acudían a las

---

<sup>28</sup> HENRI PARIAS, Louis, Historia general del trabajo, volumen 3, Grijalbo, Barcelona, 1965, p. 29.

<sup>29</sup> HARRY ELMER, Barnes, Historia de la economía del mundo occidental, Hispano Americana, México, 1987, p. 363.



multas y en caso necesario a las brutalidades para mantener despiertos a los niños.

La jornada laboral se interrumpía para una comida, se les concedía cuarenta minutos, pero a veces los capataces aprovechaban la pausa de los alimentos para pedirles a los menores que revisaran sus máquinas y dartes el mantenimiento necesario.

Los hilanderos de un taller próximo en Manchester tenían que trabajar catorce horas diarias en una temperatura de 80 a 84 grados (Fahrenheit) sin que se les permitiera tomar agua y de igual manera estaban sujetos a las siguientes penalidades;

\*Al hilandero que se encontraba con la ventana abierta. Un chelín

Al hilandero que se le encuentra sucio su lugar. Un chelín

Al hilandero que se le encuentra lavándose. Un chelín

Al hilandero que esta reparando su cilindro con el gas encendido.

Dos chelines

Al hilandero que trabaje con luz de gas demasiado tiempo por la mañana. Dos chelines

Al hilandero que se oiga silbando. Un chelín\*.<sup>30</sup>

Los talleres, en lo que respecta a la labor de los niños, era necesario vigilarlos continuamente, porque a causa de su tierna edad, de las condiciones insalubres, de la mala alimentación generalmente se quedaban dormidos durante su jornada de trabajo, además de hacerse acreedores a las multas respectivas por no cumplir con su deber. Los lugares en donde trabajaban propiciaban el raquitismo, la tuberculosis difteria, así como también desviaciones de la columna vertebral.

En las hilanderías de algodón este producto despedía durante su proceso partículas al aire y al ser respiradas producían males respiratorios, el lino se tenía que trabajar mojado pero de igual manera era perjudicial, porque la humedad del lino en su trabajo se transmitía a los pies.

La manufacturera de fósforo dañina por la inhalación que se tenía del mismo, en las fábricas de papel de empapelar el trabajo era excesivo, lo que ocasionaba un cansancio laboral y para mantener despiertos a los menores se tenía la necesidad de gritarles.

En algunas fábricas donde el trabajo era continuo, las mismas camas servían para varios, y siempre se mantenían ocupadas ya que mientras unos trabajaban otros dormían, la promiscuidad de los sexos en el taller y a

<sup>30</sup> HUBERMAN, Leo, op. cit. p. 221.

veces en el dormitorio acarreo con una depravación en las costumbres, los capataces abusaban de las obreras o de los menores, que se dejaban llevar por sus bajos instintos.

El trabajo de los hollineros lo realizaban niños de 3 o 4 años que eran obligados a limpiar las chimeneas aun estando calientes lo que ocasionaba quemaduras a los menores pérdida de la vista e incluso la muerte.

En el trabajo de las minas los niños de doce a catorce años lo realizaban y su función era de tramperos, y consistía en abrir y cerrar las puertas al paso de las vagonetas los salarios eran sumamente bajos.

Los accidentes fatales eran demasiado frecuentes, la prolongación de la jornada de trabajo rebasó en varias ocasiones los límites fisiológicos de la fuerza de trabajo, sobreviniendo la muerte de los obreros, los parientes del fallecido rara vez podrían cobrar perjuicios, porque en esa época predominaba la llamada ley común, y no había obligación de pagarlos si no se demostraba que el patrón era directamente responsable.

Los industriales estaban en contra de la educación de los menores, les importaba más la producción la oferta y la demanda.

O como diría MrGiddy "Dar educación a las clases pobres laboriosas ... resultaría perjudicial a su moral y su felicidad ; les enseñaría a desdeñar su suerte en la vida, en vez de hacer de ellos buenos sirvientes en la agricultura y en otros empleos a los que su posición en la sociedad les ha destinado ... les capacitaría para leer panfletos sediciosos ... les haría insolentes con sus superiores".<sup>31</sup>

Los abusos que se cometían y eran víctimas los niños planteaba el problema de protegerlos, en el siglo XVIII va desarrollándose un grupo de industriales ingleses liberales políticos quienes principiaron un movimiento favorable para la `protección de los niños, así como también la elaboración de leyes por parte del Estado, entre los integrantes de este grupo figura David Dale, suegro de Owen.

En 1784 en Lancashire el Doctor Percival elaboró un informe sobre la misera condición de los aprendices en la industria del algodón. En el citado informe se decía que los niños empleados en la grandes hilanderías de algodón están expuestos a fiebres contagiosas, el trabajo nocturno y las jornadas prolongadas tienden a disminuir la vida del menor, los niños empleados en fábricas están privados de instruirse y de recibir una educación moral y religiosa.

---

<sup>31</sup> Ibidem. p. 226.

En 1802 el aludonero Robert Peel propuso el proyecto de una ley ante la Cámara de los Comunes que comprendía, prescripciones sanitarias, limitación en la jornada de trabajo, instrucción obligatoria, inspección en el trabajo, etc.

Las leyes inglesas sirvieron de modelo fuera de Inglaterra en mayor o menor cuantía, Francia fue el primer país continental que se inspiró en el ejemplo inglés mediante una ordenanza de 1839, por la que se prohibía el ingreso en las manufacturas a los menores de catorce años y se hacía obligatoria la enseñanza escolar.

## **B. FRANCIA**

Con la caída del régimen feudal, Francia fue fruto de la grandiosa revolución 1789 -1794, teniendo repercusiones en toda Europa.

La principal premisa económica fueron las contradicciones agrarias, bajo el dominio del régimen feudal, la quiebra económica era evidente no obstante seguía aferrándose a sus privilegios.

Continuaba el principio de que no hay tierra sin señor y el monopolio aristocrático de la tierra permanecía incólume, anteriormente el 80 por ciento de los prados y de los bosques pertenecía a la nobleza, de igual manera detentaba la mayor parte de la superficie de la labrantía.

El clero era dueño de una tercera parte de las tierras, cuyo valor ascendía a unos cuatro mil millones de libras y daban un beneficio anual de 140 millones, la iglesia recaudaba entre sus fieles el diezmo equivalente a 120 millones de libras, el régimen absolutista cultivaba el parasitismo aristocrático.

Los campesinos principales productores, vivían en condiciones insoportables, su labor era la de cultivar la tierra de los señores y a parte pagar onerosos tributos en dinero y en especie, entre los tributos destacaba el trigo que muy a menudo llegaba hasta una cuarta parte de la cosecha, pero los señores, solían exigir el pago de los tributos en dinero.

En numerosos lugares existía la prestación personal, las restricciones en las actividades económicas, el esclavo estaba obligado a moler su trigo en el molino del señor, a cocer el pan en el horno del señor y a prensar su uva perdiendo en ello parte de su producción para el pago de dichos servicios.

Los campesinos eran víctimas del hambre, la agricultura iba decayendo, el feudalismo frenaba el desarrollo de las industrias, la expansión del comercio y el enriquecimiento de la burguesía, los impuestos eran muy elevados, en las distintas regiones del país.

En vísperas de los acontecimientos revolucionarios existían en Francia de medio millón a dos millones de campesinos que acudían a las ciudades, en los años de la revolución las acciones emprendidas por los campesinos adquirieron una significación distinta e importantísima, el desarrollo de la industria manufacturera robustecía a los proletarios de la población urbana.

Con la llegada de la revolución industrial en Francia, se inicia la caída del régimen feudal facilitando la migración de los campesinos a las grandes ciudades dando como consecuencia el mercado de mano de obra, ampliándose también el mercado de la venta particularmente de armamento bélico, ya que las guerras revolucionarias y napoleónicas acrecentaron la demanda de armamentos, dando como resultado que el artesano se convierte de industrial independiente en obrero asalariado.

Mientras la situación económica de la clase obrera en Francia contaba con 2'900,000 obreros industriales, cerca del 40% se hallaba ocupado en las grandes empresas.

La formación del proletariado trajo consigo una fuerte agudización de las contradicciones de clase, las consecuencias de las crisis eran cargadas sobre las espaldas de los trabajadores, a principio de 1848, tan sólo en París había cerca de 100,000 desocupados acentuándose el empobrecimiento de la clase obrera.

La mano de obra femenina e infantil se explotaba en grandes escalas sobre todo en ramas específicas de la industria, siendo muy alto su peso en la producción de artículos de lujo, en la industria de la confección, en la de bordado, la mercería, la seda, etc.

Los salarios que se les pagaba por la labor que desarrollaban eran insuficientes, condiciones de insalubridad e inseguridad, la jornada duraba de once a doce horas y en determinados oficios hasta trece y catorce horas.

En Francia se propagaron los métodos clandestinos de luchas políticas, dando como resultado organizaciones y sociedades secretas, llegando a formar un papel importante en la historia del país.

Se constituyó una red de organizaciones que se proponía derrocar el régimen existente con el solo esfuerzo de los afiliados o las sociedades secretas.

Por la misma época, se propagaron las ideas del socialismo utópico y fue Francia la que engendró a los más ilustres y populares representantes de esta corriente Saint-Simon y Fourier al mismo tiempo en Francia se dan las formas más virulentas de la lucha de clases, se hacen inevitables las grandes colisiones armadas de la clase obrera contra las fuerzas que defienden la esclavitud.

En la revolución de 1848, los acontecimientos adquirieron un carácter turbulento llegando a suscitarse choques armados con los obreros y la denominada guardia nacional, los combates presagiaban los grandiosos acontecimientos de la Comuna.

### **C. ALEMANIA.**

Con la desaparición del feudalismo se dieron los primeros pasos para el régimen capitalista que al desarrollarse condujeron a la victoria del sistema capitalista.

Con la aparición de este nuevo régimen correspondió un papel muy importante a la revolución industrial en Alemania, que se inicia con bastante posterioridad a comparación de Inglaterra, Estados Unidos y Francia.

El retraso de la revolución industrial en Alemania dependió del atraso económico, del citado país que a lo largo de la primera mitad del siglo XIX fue un país agrario incapaz de competir con sus rivales, ya que en la agricultura conservaba la técnica rudimentaria del medievo.

Su población comprendía artesanos y pequeños comerciantes, los maestros de taller tenían oficiales y aprendices, y sus ciudades ofrecían un aspecto medievo, en 1802 se fabricó la primera hiladura de seda, en 1810 se instaló la primera hilandera de lino, la primera máquina de vapor en 1822.

Todavía en 1835, Alemania exportaba lana de ovejas y lino e importaba gran cantidad de artículos fabricados o semifabricados en especial en Inglaterra, en 1840 dos quintas partes de la importación Alemana correspondían a artículos manufacturados.

El atraso de Alemania radicaba en que todavía a comienzos del siglo XIX el régimen feudal seguía imperando en el campo y de tal manera

frenaba el desarrollo de la agricultura, otra causa del atraso económico residía en la supervivencia del sistema gremial, de igual manera otra causa fue el fraccionamiento político del país, el despotismo, etc.

El primer movimiento contra el régimen feudal lo dirigió la revolución francesa y solo por medio de este movimiento los campesinos alemanes pudieron obtener la libertad pisoteada.

Y como consecuencia de la revolución francesa fueron abolidos los privilegios feudales y los tributos que pagaban los campesinos, la historia de los países capitalistas revela la existencia de dos vías de desarrollo del capitalismo en la agricultura, en la primera, forman base de la producción capitalista las haciendas campesinas que se convierten poco a poco en granjas capitalistas, en la segunda, las economías de los grandes terratenientes, sin perder su fuerza e influencia en el campo, pasan gradualmente de las formas feudales de explotación de los campesinos a las formas de explotación capitalista.

Los antiguos siervos lograron el derecho de disponer de sus bienes, a casarse libremente y a no prestar servicios forzados a los señores, las reformas agrarias, el desarrollo del capitalismo en la agricultura, la creación de la Unión Aduanera, la competencia inglesa el reforzamiento de los procesos de la acumulación originaria y el empleo de la técnica extranjera aceleraron el comienzo de la revolución industrial, ya los progresos de la industria manufacturera venían contribuyendo desde tiempo atrás.

En 1776 se instaló el primer horno para la fundición de hierro, con el empleo de la maquinaria inglesa en la industria textil algodónera, ésta comenzó a desarrollarse sobre una base fabril, se iniciaron grandes cambios en la industria pesada, desde el momento de la aparición de las máquinas de vapor incrementándose la demanda de carbón lo que dio lugar a un aumento de la extracción del dicho mineral.

El número total de obreros industriales aumentó por lo que respecta en el ramo de la minería, contribuyendo gradualmente a acelerar la revolución industrial en la construcción de ferrocarriles.

El punto débil de Alemania era el insuficiente desarrollo de la construcción de máquinas para el transporte, pero Alemania acabó con su atraso industrial, en 1870 le correspondía ya el 13% de toda la producción industrial del mundo en lo tocante al ritmo de incremento industrial, de este modo Alemania había adelantado ya en la industria a Francia e Inglaterra.

En Alemania como en Inglaterra y Francia la situación económica de los obreros era muy penosa, el empobrecimiento de la clase obrera y su explotación estaban íntimamente vinculados a la expansión del capitalismo, el

salario de los obreros industriales de Alemania descendió visiblemente, el sistema fabril trajo consigo una acentuada intensificación del trabajo.

La jornada de trabajo seguía siendo muy extensa, en la industria textil solía ser de dieciséis horas no contando la hora de comer y en la otras ramas de la industria oscilaban entre las trece y catorce horas.

Los accidentes de trabajo eran numerosos especialmente en las minas de carbón, la alimentación consistía únicamente en patatas, con la aparición del marxismo a mediados del siglo XIX, constituyó un gran movimiento social en la historia de Alemania, acontecimiento que asumió importancia universal ya que en futuro las genialidades de Marx y Engels ("el nombre de Revolución Industrial fue utilizado por primera vez por Engels")<sup>32</sup> tendrían una influencia en los destinos de la humanidad.

## 2. ANTECEDENTES EN MÉXICO.

Durante el siglo XIX México era un país aislado del resto del mundo y desgarrado por las contiendas internas y externas, carecía de comunicaciones incluso entre la capital y muchas partes del país, el pueblo era analfabeta, la iglesia católica, con su tremendo dominio sobre la gente, vigilaba y obstaculizaba la entrada al país de cualquier teoría que pudiese transformar el nivel tradicional de las clases bajas, la iglesia y Estado coincidían totalmente en ese punto.

Ambas instituciones estaban sumamente interesadas en mantener la estructura social en el status quo de siglos desde la Conquista, la forma de gobierno permitía poca libertad de acción y junto con la organización social y económica del país constituía una triple barrera que obstaculizaba la vida del cambio.

La situación racial y lingüística era una poderosa fuerza disuasiva de la nuevas ideas, la población indígena mexicana estaba compuesta por muchos grupos cada uno de ellos con una lengua española o dialecto diferente, muchos desconocían totalmente la lengua española y esto hacia sumamente difícil la comunicación entre ellos mismos y entre el gobierno y los diversos grupos indígenas.

---

<sup>32</sup> BERNAL D, John, La ciencia en la historia, décima edición, nueva imagen, México, 1979, p. 479.

Incluso en la actualidad y a una cuantas horas de la ciudad de México es muy fácil encontrar pueblos indígenas en lo que solo los miembros más jóvenes de la comunidad hablan español.

La inferioridad racial del indígena y del mestizo había sido durante siglos un hecho aceptado, de modo que las clases tuvieron que combatir no solo la doctrina de la superioridad de clase sino bien de la superioridad racial, la opinión prevaleciente compartida hasta por los pensadores más liberales, consistía conceder libertad al indígena, o mejorar su situación era convertirlo en una grave amenaza, la ausencia de una clase media bien delimitada o numerosa, y la enorme brecha, existente entre la clase obrera y la terrateniente, añadían aún más dificultades al camino del cambio social y económico.

Aproximadamente en la misma época en que Yucatán se estaba tratando de mejorar la situación de los trabajadores en la ciudad de México, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón eran el centro de un grupo de anarquistas contrarios a Díaz, cuyos miembros dedicaban todas sus energías casi por igual a la promulgación de doctrinas anarquistas y a luchas contra la dictadura.

Ciertamente en ninguna parte de México eran más desfavorables las condiciones de trabajo que en Yucatán, en las plantaciones de henequén de las que era imposible escapar, se vendía a los indígenas como esclavos, el clima caluroso, el duro trabajo y el trato severo combinados con las miserables condiciones de vida en muchas de las plantaciones, reducían a los trabajadores a la escala más baja de la vida humana.

"Los esclavos se levantaban cuando la gran campana del patio suena a las 3.45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor".<sup>33</sup>

La venta de esclavos era de la siguiente manera, el precio por cada hombre era de cuarenta y cinco pesos, las mujeres y los niños costaban la mitad.

En Valle Nacional (Estado de Veracruz) , la gran parte de los esclavos son mujeres y la tercera parte niños menores de quince años, estos últimos trabajaban en el campo por ser incondicionales.

Las camas consistían en petates extendidos sobre bancos de madera, había cuatro, dos a cada lado, uno encima de otro, las dimensiones del

---

<sup>33</sup> KENNETH TURNER, John, México bárbaro, cuarta edición, Editores Mexicanos S. A. México, 1990, p. 21



recinto eran de 23 por 5.5 metros y en este alojamiento dormían 150 hombres, mujeres y niños, su alimentación consistía en frijoles y tortillas.

Era indignante saber como se comercializaba con las personas y aún más que el gobierno tuviera conocimiento; John Kenneth ( en su libro titulado México Bárbaro ) al pasar por Tuxtepéc se encuentra al Señor P. (político, enganchador y pariente de Felix Díaz, sobrino del Presidente Díaz y jefe de la policía en la ciudad de México).

"El señor P. tuvo la amabilidad de decimos el destino de los \$50 que el recibía por cada uno de sus esclavos. Nos dijo que \$5 se entregaban a Rodolfo Pardo, jefe político de Tuxtepec; \$10 a Felix Díaz por cada esclavo que salía de la ciudad de México y \$10 al alcalde de la ciudad o jefe político del distrito de donde procedían los esclavos".<sup>34</sup>

"Los trabajadores menores de edad duran más que los adultos; le recomiendo usarlos con preferencia a los otros. Le puedo proporcionar a usted mil niños cada mes, menores de 14 años, y estoy en posibilidad de obtener su adopción legal como hijos de la compañía de manera que los puede retener legalmente hasta que lleguen a los 21 años".<sup>35</sup>

Por esto, la esclavitud y el peonaje en México, la pobreza y la ignorancia y la postración general del pueblo se deben, a la organización financiera y política que en la actualidad rige en ese país; en una palabra, a lo que llamaré el sistema del general Porfirio Díaz.

En México se vivieron acontecimientos que transportaron la imaginación a los días de la Revolución Francesa y a los tiempos en que nació el Gobierno Constitucional, en aquellos días en que los hombres daban sus vidas por un país mejor.

## **A. EL MENOR A PRINCIPIOS DEL SIGLO XX.**

Los campesinos, los obreros y en general todos los asalariados del país constituían los miembros más representativos de los estratos sociales, en lo que concierne a las clases inferiores, no parece necesario subrayar que eran los campesinos la clase pobre más importante de México.

En cuanto a los obreros y demás asalariados, no constituían con relación a los campesinos, una minoría de la población, estrechamente ligada a

---

<sup>34</sup> Ibidem. p. 86

<sup>35</sup> Idem. p. 86

la producción industrial o fabril del país, la formación de esta clase obrera databa en realidad, con excepción de los trabajadores de las minas de algunos pocos años.

El trabajo minucioso y paciente de los artesanos que fueron "las primeras formas de organización de este tipo de trabajadores fueron las que se adecuaban a sus condiciones peculiares sociedades mutualistas o fraternidades".<sup>36</sup>

La nueva hacienda capitalista no desalojó a la vieja hacienda patriarcal, México se hizo aún más multiforme, todo fue favorable entonces a los dueños de haciendas con extensiones de miles de hectáreas.

Vastas extensiones de terrenos se vendían a vil precio que fluctuaban entre uno o dos pesos la hectárea, las regiones del interior y unos cuantos centavos en las costas y extremidades despobladas del territorio originaron nuevos dominios que se diferenciaban de los antiguos, únicamente porque estaban destinados a fomentar la explotación productiva del suelo,

El régimen federal dejó a cargo de las entidades federativas la distribución de los terrenos baldíos en sus respectivas jurisdicciones, al mismo tiempo que el gobierno central intervenía en estos asuntos.

Por esta razón se dictaron ley tras ley, sin que obedecieran a un sistema elaborado con antelación, como si al disponer de las tierras baldías se buscara satisfacer todas las necesidades de carácter gubernamental y las más disímiles.

En verdad la forma ciega de disponer de la tenencia de la tierra fue aprovechada por nuevos monopolistas que surgieron de entre los fracasos de la colonización, así como de la anarquía que iba produciendo la multiplicidad de decretos y disposiciones del gobierno.

El latifundista de abolengo que cultivaba apenas una fracción de sus posesiones señoriales era rico, sólo de nombre se convirtió en explotador y se hizo muy rico, construyó palacios en su fundo y en la ciudad, habitaron muchas veces en esta en una atmósfera de ocio, fueron al viejo mundo y se colgaron y untaron todo lo prescrito por los modistos de París, los terratenientes dotados de espíritu de empresa gozaron ampliamente de la prosperidad porfiriana.

---

<sup>36</sup> SEMO, Enrique, México un pueblo en la historia, nueva imagen, México, 1983, p. 226.

En la etapa de 1883-1903, los pequeños propietarios también se deslizan paulatinamente al modo de producción lucrativa, para el mercado, trabajan la tierra con sus propias manos y las de sus hijos, acumula módicas ganancias en forma de monedas de oro, las guardaba celosamente bajo tierra en cántaros de barro que succiona cuando hay oportunidad de hacerse de más tierra o cuando hay que gastarias en la celebración de una boda o en una fiesta pueblerina o de un herradero de una buena cosecha.

Los comuneros de las zonas indígenas que escaparon a la desamortización de sus comunidades nacen, viven y mueren bajo el santo temor de Dios y de la naturaleza, al margen del progreso, pobres pero sin rey oscilando entre la congoja cotidiana y las grandes alegrías de los días en que a los santos se les llega su fiesta, la pasarían menos mal sin la enemistad de un gobierno enemigo, de la propiedad en común de unos latifundistas empeñados en extender sus latifundios, de una tropa que cuando cae come a sus costillas y de una leva que los convierte en tropa, y como rara vez logran protección de las leyes acuden de cuando en cuando a los muelles, se levantan en armas se hacen guerrilleros y alguna vez ensucian al gran dictador su título de héroe de la paz.

La vida de los peones de las haciendas "se les pagaba todo el sueldo, o parte de este, en vales o fichas solamente utilizables en la tienda de raya de la fabrica o de la mina; cuando el trabajador era niño, a la mujer su salario era más bajo y los abusos más grandes todavía."<sup>37</sup>

Al peón se le pagaba generalmente dos reales diarios en vales valederos en las tiendas de raya ganaban apenas lo indispensable para asegurar los frijoles y las tortillas, el calzón y la camisa de manta los guaraches y el sombrero más lo poco que obtenían era de por vida, las "haciendas se vendían y compraban con las familias campesinas incluídas, a precio por peón que variaba según las condiciones del mercado".<sup>38</sup>

La mayoría campesina que vivía y moría en las haciendas siguió sumisa a las costumbres de arrojarse con los rayos del sol vivir en jacales, comer tortillas, frijoles y chiles, pero sin la zozobra de la guerra.

En la vida de los campesinos, se hizo costumbre que el patrón no respetara los domingos, se sentían educadores, estaban temerosos de que sus peones cayeran en los vicios tradicionales del pueblo, solo tareas diarias de quince horas y solo sueldos que por milagro alcanzaran para el sostenimiento de la familia y de si mismo que no permitieran derroches, podían redimirlos de las feas costumbres de la embriaguez, la pereza y la lujuria pero la creciente masa

<sup>37</sup> Ibidem, p. 224.

<sup>38</sup> Ibidem. p. 208.

de trabajadores de la minería "pues mientras los hombres desempeñaban tanto las labores de explotación, extracción y beneficio de los minerales, las mujeres y niños hicieran solamente los de pepenar y quiebra de minerales".<sup>39</sup>

De la industria hacia 1850 se contaban en el país cincuenta fábricas de hilados y tejidos. Hacia 1873 se contaban en total 150 mil husos, movidos por 11,790 obreros de los cuales 2011 eran mujeres y 2474 niños, es decir el 37.2 % del total de trabajadores.

Desde que los científicos habían rodeado al general Díaz, surgieron grupos de oposición como el Círculo Liberal Ponciano Arriaga de San Luis y pronto estos círculos se multiplicaron.

Entre los Liberales más destacados cabe señalar al periodista Ricardo Flores Magón que publicó el periódico *Regeneración*, por lo que fue perseguido y encarcelado, lo que no impidió publicar sus proyectos en el llamado Programa del Partido Liberal, en el cual manifestó a la nación de las mejoras sociales, la reforma agraria, el antirreeleccionismo, etc.

## **B. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917 Y LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES TRABAJADORES DURANTE EL SIGLO XX.**

Difícil es de precisar cuando nace la idea de crear una nueva Constitución, quien o quienes son sus iniciadores, Silva Herzog "afirma que fue una sorpresa que don Venustiano Carranza convocara a un Congreso Constituyente".<sup>40</sup>

Jorge Vera Estañol afirma que se llega a la promulgación de la Constitución de 1917 por un pacto entre Carranza, Obregón y González, dicho pacto contendría tres cláusulas;

"a) Convocar a un Congreso Constituyente integrado por personas adictas a Carranza.

b) Adopción de una nueva Constitución basada sobre un modelo de la Carta de 1857, aunque modificada con el propósito de concretar los máximos poderes en el Ejecutivo e invertir a los poderes públicos de amplias facultades para que dispusieran de la riqueza nacional.

<sup>39</sup> EL COLEGIO DE MEXICO, La economía mexicana (siglos XIX y XX), El Colegio de México, México, 1992, p. 164.

<sup>40</sup> CARPIZO, Jorge, La Constitución mexicana de 1917, tercera edición, U.N.A.M., México, 1979, p. 57

c) Reparto del poder entre Carranza y sus generales tocándole al primero la Presidencia de la República".<sup>41</sup>

La prensa hizo una gran campaña a favor de un Congreso para que reformara y adicionara la Constitución de 1857, el 14 de septiembre de 1916, Carranza dio a conocer el decreto que reformó algunos artículos, 4o. 5o. y 6o.

En el Plan de Guadalupe, Carranza señaló que la Constitución de 1857, no había sido cumplida en el juicio de Amparo, ni en la soberanía popular ni en el Federalismo, algunos sectores consideraron que la no reelección presidencial de 1857 era un tema que necesariamente tenía que incluirse en la nueva Constitución, por otra parte se acuerda un nuevo rubro, el del Trabajo y Previsión Social.

Con la creación del nuevo Constituyente no era el orden jurídico el que fallecía, si no el movimiento social que conmovía al país, la vida que sufría exigía mejorar los miles y miles de viudas y huérfanos que anhelaban que la sangre del ser querido brotara en una realidad de mejoría por su precaria condición económica.

Días más tarde se expide la convocatoria al Constituyente, que establecía que la asamblea se reuniría en la ciudad de Querétaro y quedaría instalado el primero de diciembre de 1916.

Se señala el 22 para la elección de diputados, que el pueblo mediante el sufragio elegiría y así mismo se estableció que el Congreso calificaría las elecciones de sus miembros y resolvería cualquier duda sobre ellos.

Para la contienda electoral se forman varios partidos políticos, el de mayor fuerza y prestigio fue el partido Liberal Constitucionalista, que estuvo integrado por los hombres que hicieron posible el triunfo del movimiento Constitucionalista, dándole el pueblo el triunfo en la mayoría de las curules.

Cuando el Congreso estaba por inaugurar sus sesiones se presento una comisión del pueblo de Querétaro integrado por mujeres y niños "el trabajador Rafael Jiménez tomó la palabra en nombre del grupo: Estos que estamos aquí somos los representantes de todo el pueblo queretano que vienen a decir a ustedes que espera que la Constitución sea verdadera real y efectiva liberal y fundada sobre bases inconvencibles, a fin de que mejore un tanto la condición económica, política y social del pueblo mexicano".<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Idem, p. 57.

<sup>42</sup> CARPIZO, Jorge, op. cit. p. 623.

En nombre de la Asamblea Aguirre Berlanga contestó y dijo, estén seguros ir y decir a todos nuestros compañeros que abriguemos el anhelo más grande e intenso para alcanzar el triunfo definitivo de la revolución.

El 21 de noviembre de 1916 se efectuó la primera junta preparatoria del colegio electoral en la academia de Bellas Artes de Querétaro y al término de dicha sesión se procedió a elegir la mesa directiva que presidiría las juntas preparatorias.

La junta inaugural del Congreso Constituyente se efectuó el primero de diciembre de 1916, Luis Manuel Rojas, presidente del congreso hizo la declaratoria de apertura del periodo único de sesiones.

Venustiano Carranza leyó un discurso y entregó el proyecto de Constitución reformada, en el citado discurso Carranza explica la situación socio política del país, reconoció que la Constitución de 1857 como una norma de ideales pero sin vigencia efectiva, señalando como los principios e instituciones que en la Carta Magna no se cumplían, en su discurso Carranza enumeró las principales reformas que proponía a la Constitución de 1857.

Después de los proyectos y debates que se dieron no fue si no hasta en la quincuagésima séptima sesión ordinaria celebrada el 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5o. y también el del artículo 123.

El primero fue modificado a instancias del diputado Macías y se reservó su votación, del segundo se leyó el dictamen de la comisión y de inmediato empezó la discusión.

Y es así como nace el primer precepto que a nivel Constitucional otorga derechos a los trabajadores, y México pasa a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

“Hablar de la Constitución como estatuto jurídico del poder es hablar de las decisiones políticas fundamentales”.<sup>43</sup>

Es plenamente reconocido que la Constitución mexicana de 1917 rompió con el modelo tradicional del constitucionalismo referido solamente a la organización y funcionamiento del poder público, así a partir de 1917 se

---

<sup>43</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, La Constitución mexicana, Porrúa, México, 1985, p. 69.

introdujo también en la norma constitucional la regulación de las relaciones sociales".<sup>44</sup>

El sistema constitucional mexicano se ha caracterizado por su permanente evolución así como en el perfeccionamiento de algunas instituciones políticas a lo largo del siglo XX, en relación con la Constitución de Querétaro, en efecto así como el tema de la organización federal fue objeto de preocupaciones recurrentes a partir de 1824, hasta encontrar su forma definitiva en la de 1857, la Constitución actualmente en vigor también ha reconocido un claro proceso de evolución.

"Es un hecho conocido que la Constitución Federal del 5 de febrero de 1917, inicio la etapa del llamado constitucionalismo social al elevar a nivel de normas fundamentales los derechos de, los grupos sociales desprotegidos y marginados es decir, campesinos y obreros en sus artículos 27 y 123, que este ejemplo fue seguido por varios textos constitucionales de la primera posguerra particularmente por la carta de Weimar de 11 de agosto de 1919".<sup>45</sup>

Tenemos la convicción de que el principio fundamental de la democracia social que tiene sus bases esenciales en la Constitución Federal de 1917, se ha desarrollado de manera paulatina de acuerdo con el crecimiento económico, social y cultural de nuestro país.

El sector social de la democracia contemporánea es aquel que pretende canalizar los intereses de los distintos grupos sociales procurando su armonización al coordinarlos, para ello resulta necesario establecer disposiciones constitucionales que tutelan dichos intereses de manera que los organismos públicos intervengan activamente en los fenómenos sociales, económicos y culturales para lograr los fines de la llamada justicia social.

El sacrificio que significó más de un millón de vidas perdidas en el periodo armado de la Revolución Mexicana fructificó en 1917 en la Asamblea de Querétaro, el pueblo impuso un nuevo tipo de Derecho y configuró un nuevo Estado.

El Constituyente de 1917 tuvo presente la necesidad de establecer una limitación y al dictar las fracciones II y III del artículo 123, prohibió las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

---

<sup>44</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, op. cit. p. 19.

<sup>45</sup> Ibidem, p. 77.

Fijó una jornada máxima de seis horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 años; en lo que respecta al trabajo menores prescrito en el artículo 123 de la Constitución de 1917 es el siguiente:

\*El artículo 123 fue aprobado por 163 votos.

El texto del artículo aprobado fue el siguiente:

\*El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán de expedir leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y 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 para las mujeres en general y para los, jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos 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."<sup>46</sup>

Las normas que regulan el trabajo de los menores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad.

Se ha dicho que los menores trabajadores constituyen la reserva humana nacional, por lo que es necesario que el Estado vigile su trabajo no impida su desarrollo físico y su preparación cultural.

---

<sup>46</sup> CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. Congreso de la Unión, Derechos del pueblo Mexicano, Tomo XII, cuarta edición, Porrúa, México, 1994, p. 508.



## CAPÍTULO III

### LEGISLACIÓN MEXICANA APLICABLE A LOS MENORES TRABAJADORES

#### 1. LA REGULACION DE LOS MENORES TRABAJADORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las leyes del trabajo en cuanto al trabajo de menores se refieren, aparecen como ideales, muchos de los cuales aún no alcanzan y no podrán realizarse en un sistema social económico y político, al que lo único que le interesa es el crecimiento y progreso de la empresa, pues si bien en los programas y discursos oficiales se añade aquel propósito, la fórmula de justicia social, son únicamente palabras en las que ya nadie cree.

La necesidad de incorporar al Derecho positivo mexicano las normas Internacionales del Trabajo de menores, motivó que las reformas constitucionales de 1962, se estableciera una nueva edad mínima para laborar. Modificándose diversas fracciones, y de manera muy particular la fracción III del que es ahora el apartado "A" del artículo 123 constitucional, que prescribió como edad mínima la de catorce años. El texto de la reforma legal quedó transcrita en la ley de 1970, en sus mismos términos, conservándose aun vigente.

La Ley Federal del Trabajo no establece reglas generales para la mayoría de edad, pero para efectos en materia laboral la mayoría de edad se tiene a los dieciséis años según lo prescribe el artículo 23 de la citada ley.

"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".<sup>46</sup>

Al hacer un estudio de este artículo se ve que la incapacidad de los menores es relativa ya que en el segundo párrafo del citado artículo, prescribe que pueden recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan

<sup>46</sup> D.I.F. Compilación de Legislación Sobre Menores, op. cit. p. 210.

Una limitación legal más es con respecto a la capacidad de ejercicio, los menores no podrán formar parte del Comité Ejecutivo de los Sindicatos.

Al legislador le preocupa el menor desde el punto de vista físico como jurídico, la prioridad, responsabilidad, vigilancia de las normas laborales y protección especial corresponde al Inspector del Trabajo.

Se exige como requisito para trabajar, que los menores de dieciséis años obtengan un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y que periódicamente cuando lo ordena Inspección del Trabajo se someta a nuevos exámenes médicos, artículo 174 de la citada ley.

Atendiendo y cuidando la formación laboral de los menores, la Ley Federal del Trabajo integra un catálogo de prohibiciones:

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

I. De 16 años, en :

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de 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 18 años, en:

Trabajos nocturnos industriales”.<sup>49</sup>

La educación general y profesional de los menores independientemente de la obligación impuesta a los patronos para el sostenimiento de las Escuelas, artículo 180 fracción III, les obliga a distribuir el trabajo a fin de que dispongan de tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

Entre las condiciones especiales, se establecen en la ley determinadas reglas:

- a) Jornada de trabajo, no podrá exceder de seis horas diarias dividiéndose en dos periodos máximos de tres horas con un reposo intermedio de una hora, se prohíbe que laboren jornada extraordinaria y en

<sup>49</sup> Ibidem. p. 218

caso de violación se pagarán las horas extraordinarias con un doscientos por ciento más el salario que corresponden a las horas de la jornada (artículos 177 y 178).

b) Días de descanso, domingo como día obligatorio y en los días de descanso obligatorio, en caso de que se laboren tendrán derecho a recibir la prima dominical que prescribe el artículo 71 y en lo que se refiere al artículo 73 en lo que violación laboral se cometa, pero de igual manera el artículo 995, prescribe una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general para el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores.

c) Vacaciones, deben de disfrutar los menores de un periodo anual de vacaciones, pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos (artículo 179).

Y las obligaciones especiales que tienen los patronos hacia los menores son:

"Artículo 180. Los patronos 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.

"No nos parece muy acertada la expresión de aptitud para el trabajo, porque con ello se ha entendido generalmente la capacitación técnica o profesional de un individuo para desempeñar un puesto y seguramente, lo que se persigue en esta disposición legal, es más bien la relación que debe de existir entre las condiciones físicas del menor trabajador y las labores para las cuales se le contrate.

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 y asistir a escuelas de capacitación profesional; y

IV. Proporcionar a la Inspección del trabajo los informes que les solicite."<sup>50</sup>

Las normas que regulan el trabajo de los menores tienen como finalidad, facilitar su educación, desarrollo físico, la salud y preservar su moralidad y buenas costumbres.

## 2. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

<sup>50</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del trabajo, edición, Porrúa, México, 1994, p. 35. décima octava

El artículo 123 constitucional fracción XIII prescribe, las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La capacitación consiste en preparar al trabajador para que desempeñe un puesto de jerarquía superior, y el adiestramiento consiste en preparar mejor a un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente por el Diario Oficial de la Federación, del 28 de abril de 1978, entrando en vigor en el mes de mayo de ese mismo año.

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo prescribe en su párrafo segundo, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es muy interesante y por demás importante que nuestra Ley Federal del Trabajo conciba a la capacitación como un fenómeno educativo, de interés social, este es un gran acierto de nuestra legislación laboral, la enseñanza y capacitación del mexicano debe trascender a los intereses de la empresa y beneficiar tanto a la persona como a la sociedad en general, sin detrimento desde luego, del beneficio directo que dicha capacitación tiene para la empresa que imparte.

La capacitación y adiestramiento aparece en la ley del 18 de agosto de 1931 en el contrato de trabajo de aprendizaje, los encontramos como antecedente la capacitación y adiestramiento, ya que el artículo 218 prescribe "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte o oficio y la retribución convenida".<sup>51</sup>

Pero como este artículo no obliga a pagar el salario mínimo, el aprendizaje es probablemente un método que no se adapta a nuestras necesidades industriales porque surgió de una situación distinta: la empresa medieval en la que el aprendiz adquiría los conocimientos de todo oficio.

En la práctica actual en que las labores de un oficio se descomponen en una gran cantidad de trabajos concretos y fragmentarios, el aprendizaje, por lo que hace al trabajador, no sirve porque se toma en cuenta

---

<sup>51</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, undécima edición, Porrúa, México, 1996, p. 222.

tanto la enseñanza como la producción, y así muchas veces solo ha servido para obtener mano de obra barata. Y los patronos se valen del aprendizaje para evitar la responsabilidad del contrato de trabajo y este se convierte en un instrumento de fraude legal, explotación que encubría las relaciones de trabajo disfrazadas formalmente por dichos contratos.

Es por este motivo, en lugar del contrato de aprendizaje se incluyó en el artículo 132 fracción XV como una las múltiples obligaciones la de capacitar a los trabajadores en los términos que marca la ley.

..."Artículo 132 Son obligaciones de los patronos:

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este título."<sup>52</sup>

El citado artículo prescribe una obligación patronal, ya que impuso la obligación a los patronos de organizar permanentemente o periódicamente cursos de enseñanza de capacitación o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo.

Pero fue escasa la participación por parte de los patronos, que por su propia decisión quisieron hacerlo, estableciendo reglas de capacitación y adiestramiento generalmente por la vía de la contratación colectiva.

El Presidente José López Portillo el 4 de octubre de 1977 presenta ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa trepidante a promover y adicionar la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

En la exposición de motivos contenida en la iniciativa, se dice que una adecuada formación profesional libere al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas.

Se señala que es necesario legislar sobre capacitación para beneficiar al trabajador y además porque sería una garantía social en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, porque obtendrían un mejor control de calidad y un mejor aprovechamiento de toda su materia prima. El texto definitivo fue promulgado el 30 de diciembre de 1977 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

El 7 de abril de 1978, durante el periodo extraordinario de sesiones, el Ejecutivo presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, una vez aprobada por el Congreso, el Ejecutivo la

---

<sup>52</sup> D. I. F. Compilación de Legislación sobre Menores, op. cit. p.214.

promulgó y fue publicada en Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978 su entrada fue el 11 de mayo del mismo año.

Mediante Decreto del 21 de diciembre de 1983 y publicado en el Diario Oficial el 30 de diciembre del mismo año, se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las reglas de capacitación y adiestramiento prescrito en el Capítulo III Bis artículos 153-A al 153-X.

Es aconsejable que la capacitación y el adiestramiento se lleven a cabo con los elementos propios de la empresa, consideramos que el mejor capacitador es el jefe inmediato superior de cada trabajador, ya que es él quien conoce a sus subordinados y las necesidades de su empresa.

Tratándose de trabajadores de nuevo ingreso se proporcionara conforme a las estipulaciones que deriven de los contratos individuales o colectivos de trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores será asistir con puntualidad a los cursos o todas aquellas actividades que formen parte de la enseñanza que se les imparta, atender cualquier indicación que se le haga por parte de los instructores. Todo curso al concluir se debe de evaluar a través de una encuesta a fin de su éxito y el grado de asimilación del alumno, así como para que sirva de base para determinar posteriormente necesidades de capacitación.

Por lo que respecta a los requisitos de los planes y programas de capacitación o adiestramiento deberán de contener las siguientes características:

Los periodos de capacitación no serán por más de cuatro años, dichos periodos comprenderán la totalidad de los puestos y niveles existentes en una empresa.

La totalidad de los trabajadores de toda empresa deberán de recibir capacitación y adiestramiento, fijándose con exactitud las etapas durante las cuales se impartirá la enseñanza, por secciones, especialidades o departamentales.

Cuando las empresas o establecimientos no estén en condiciones de impartir en forma directa o por medio de instructores particulares la instrucción que deben de darse a los trabajadores, se permitirá que sea una institución que se encargue de ello, siempre que se encuentre debidamente registrada y autorizada.

En materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida mas elevado, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse prescrito métodos y sistemas para

que la clase trabajadora se capacite y estén preparados en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

Los objetivos de toda capacitación y adiestramiento deberán de ser :

Ver los planes y programas que se realicen fijándose los términos y periodos de cada curso.

Deberán de ser impartidos por personas competentes en su ramo de acuerdo a los planes y programas.

Deberán de integrarse comisiones mixtas, es decir, representantes de los trabajadores y de la empresa que imparta el curso, mismas que vigilarán o diseñarán el procedimiento para llevar a cabo dichos cursos, incluso podrán sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de los mismos.

Los conocimientos que adquiera el trabajador sean actuales y correspondan a la actividad que desarrolle el mismo.

Los conocimientos y preparación que reciba el trabajador permita mejorar sus aptitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Así mismo, la capacitación y adiestramiento permiten al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobará los planes y programas disponiendo que se hagan modificaciones que estimen pertinentes antes de dicha aprobación.

Las autoridades del trabajo convocaran a los patronos, sindicatos y trabajadores libres, para que integren Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento con respecto de algunas ramas industriales o actividades, y que actúen como órganos.

En aquellas empresas en que no se rija un contrato colectivo de trabajo, tendrán la obligación de ponerse de acuerdo con sus trabajadores para convenir la forma en que se les proporcionara capacitación y adiestramiento, sometiendo dichos planes y programas a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A veces resulta mejor el capacitar y adiestrar al trabajador sin experiencia, que romper la acumulación de malos hábitos o prácticas

adquiridos a lo largo de los años. Hay ocasiones en que los trabajadores son de por sí inadecuados para el trabajo que se les asigna.

Además de esto, los detalles de las funciones harán aflorar los riesgos específicos, con lo cual será factible prevenir al trabajador contra los mismos en el curso de su capacitación y adiestramiento. Cuando en la empresa viva día a día con una mentalidad educativa, es decir, cuando existan los valores, los conceptos, la convicción y los modelos *ad-hoc* para que la empresa responda a este compromiso de crecimiento evolución y trascendencia.

La capacitación y adiestramiento ha de ser esfuerzo de todos, trabajadores, patrones y autoridades demostrándose con este interés conjunto que solo así se responde a una sociedad en la que cada vez sean más los trabajadores que por ello se encuentre la clave del progreso personal y social.

### 3. RIESGOS PROFESIONALES.

La fracción XXXIX del apartado A del artículo 123 constitucional alude a la Ley del Seguro Social y la declara de utilidad pública, la fracción XIV del mismo apartado responsabiliza a los empresarios de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales ocurridos a los trabajadores con motivo de la prestación subordinada de servicios.

La expresión coloquial es riesgo de trabajo, la técnica riesgos profesionales, estas dos locuciones designan al género, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales (también llamadas enfermedades de trabajo) constituyen las especies.

Anteriormente el contrato de trabajo era regulado por el Derecho Civil, la materia de responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo estaba sujeta a las teorías civilistas, pero se tenía que considerar que la responsabilidad de los riesgos debía configurarse como una responsabilidad imputable siempre al patrón, salvo en los casos de excepción expresamente señalados en la ley, es decir, corresponde al patrón acreditar la existencia de una excluyente de responsabilidad.

Fueron varias las teorías a propósito de la responsabilidad de los riesgos de trabajo:

**Teoría de la culpa:** Tiene su origen en el artículo 1382 del Código Civil francés que prescribe: "Todo hecho humano que cause a otro



daño, obliga a aquél por culpa del cual el daño se ha producido a repararlo".<sup>53</sup>

De acuerdo con este artículo, cuando el trabajador sufría un daño con motivo del trabajo no podían reclamar indemnización del patrón, salvo que pudiera acreditar que el accidente había sobrevenido por culpa del patrón y para tal efecto al trabajador se le pedía:

Existencia del contrato del trabajo.  
Que el obrero había sufrido el accidente.  
Que el accidente ocurrió como consecuencia del trabajo desarrollado.  
Que el accidente era debido por culpa del patrón.

En nuestro país esta tesis fue recogida en los artículos 1574 y 1575 del Código Civil de 1870 y 1458 y 1459 del Código Civil de 1884, de texto idéntico.

El artículo del Código de 1870 y el artículo 1459 del Código de 1884 disponían lo siguiente:

"El contratante que falte al cumplimiento del contrato, sea en la sustancia, sea en el modo, será responsable de los daños y perjuicios que cause al otro contratante, a no ser que la falta provenga de hecho de esté, fuerza mayor o caso fortuito, a los que aquél de ninguna manera haya contribuido".<sup>54</sup>

**Teoría de la responsabilidad contractual:** Se dice que es obligación del patrón el velar por la seguridad de sus obreros y por tanto, la de restituirlos sanos y salvos a la salida del trabajo.

**Teoría del caso fortuito:** Se dice que quien obtiene una utilidad de una persona o de una cosa, justo es que asuma los riesgos originados por el empleo o uso de esa persona o de esa cosa.

**Teoría de la responsabilidad objetiva:** Basta acreditar la relación de causa a efecto entre el riesgo y la cosa que la produjo para que, automáticamente nazca la responsabilidad de indemnizar.

**Teoría del riesgo profesional:** Prescrita en la ley francesa del 9 de abril de 1898 expresada por Josserand, consiste en atribuir a la industria las consecuencias de los riesgos que la propia industria produce.

**Teoría del riesgo social:** Parte del supuesto de que los riesgos de trabajo derivan de un mundo laboral concebido íntegramente.

<sup>53</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo I, op. cit. p. 618.

<sup>54</sup> Ibidem, p. 619.

La ley de 1970 dejó a un lado las anteriores tesis individualistas del derecho civil y su perfil fue sobre la construcción de la seguridad social, así como también "de la responsabilidad de la economía y de la empresa que la representa en el sistema capitalista de producción en beneficio del trabajo".<sup>55</sup>

Así como también se convirtió en un servicio de la seguridad social, a la que propuso una nueva idea de los riesgos de trabajo que ampliaría la protección. Anteriormente los riesgos profesionales estaban bajo la jurisdicción de la Ley del Seguro Social.

El término riesgos profesionales tuvo su origen en la Ley francesa de 1898, ya que dicha ley protegió únicamente a los accidentes de trabajo, lo que obligó a la Jurisprudencia y a la Doctrina a distinguir esos términos de las enfermedades que bien pronto principiaron a llamarse profesionales por su relación con el ejercicio de determinadas profesiones.

La teoría de los riesgos profesionales pertenecen en gran parte a la ciencia médica, ya que con conocimiento de causa pueden dictaminar que padecimiento puede adquirir en el trabajo, el trabajador, pero el Derecho también tiene mucho que decir. "El Congreso Constituyente de 1917 en su discurso ante la Asamblea de Querétaro Macías mencionó únicamente los accidentes de trabajo, pero en el proyecto que formuló en unión de Pastor Rouaix aparece el término enfermedades, sin ningún calificativo. Fue el dictamen de la Comisión de constitución del Congreso donde apareció el término profesionales, sin explicación alguna. Lo cierto es que la legislación ordinaria, la jurisprudencia y la doctrina partieron del hecho indudable de su reconocimiento por el poder constituyente".<sup>56</sup>

"La ley de 1931 utilizaba la expresión "riesgos profesionales", al referirse a los accidentes y enfermedades derivados del trabajo (art. 284 y ss.) . La ley actual ha sustituido la expresión por la de "riesgos de trabajo".<sup>57</sup>

"La Ley de 1970 encierra un pensamiento innovador, una concepción nueva del problema de los riesgo, que no solamente dejó de lado las viejas tesis del subjetivismo individualista del derecho civil sino que se elevó sobre la construcción magnífica para su tiempo de la jurisprudencia y doctrina de los jueces y maestros de Francia y lanzó su mirada hacia la seguridad social del futuro para aplicar la tesis, que ya conocemos, de la responsabilidad de la economía y de la empresa que la representa en el sistema capitalista de producción, en beneficio del trabajo".<sup>58</sup>

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, octava edición, Porrúa, México, 1995, p. 134.

<sup>56</sup> Ibidem. p. 155.

<sup>57</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo I, op. cit. p. 617.

<sup>58</sup> DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 134.

Los trabajadores por el hecho de estar laborando en su centro de trabajo necesitan estar frecuentemente en contacto con máquinas o sustancias que manejan lo que pueden producir al trabajador lesiones en su organismo, este tipo de lesiones o de daños al organismo, instantáneas y progresivas, siendo las primeras consecuencias de los accidentes de trabajo y el segundo de las enfermedades profesionales.

El artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo prescribe, riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

El título noveno correspondiente a los riesgos de trabajo aparecen las definiciones y prestaciones por este concepto, para nosotros es primordial lo que nos rige, lo que nos gobierna, es por esto que vamos a subordinarnos a los conceptos de la Ley Federal del Trabajo, y a la Ley mexicana del Seguro Social, ambos instrumentos de aplicación nacional, íntimamente ligados en el campo que nos interesa.

"El paso dado por la nueva Ley Federal del Trabajo actualiza el concepto de la medicina del trabajo y estableció disposiciones legales que en revisiones de contratos colectivos de trabajo por sindicatos o federaciones de sindicatos, ya habían establecido prestaciones superiores a la antigua ley, así como las ya establecidas por la Ley Mexicana del Seguro Social que desde 1944 ya superaba a la antigua Ley Federal del Trabajo, establecida en 1931."<sup>59</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1970 y la nueva Ley mexicana del Seguro Social, de 1973 con sus distintas reformas, los dos instrumentos excelsos para defender a los económicamente débiles que trabajan, representan un gran estímulo a la especialización de la medicina del trabajo.

"El concepto de riesgos del trabajo al que se refiere los artículos 48, 49 y 50 de la Ley de la materia. Al comparar estos artículos con el 473, 474 475 y 476 de la Ley Federal del Trabajo, se observa una coincidencia absoluta: para ambas leyes, se definen de la misma forma los conceptos "riesgos de trabajo", "accidentes de trabajo" y "enfermedades del trabajo". Por tanto, se deben de considerar como "riesgos de trabajo" los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."<sup>60</sup>

"Por otra parte, el hecho de que el Seguro Social se extienda cada vez más en el país de ningún modo invalida las disposiciones de la Ley

<sup>59</sup> LAZO CERNA, Humberto. Higiene y Seguridad industrial, décima séptima edición, Porrúa, 1994, p. 65.

<sup>60</sup> BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la seguridad social, trillas, México, 1991, p. 33.

Federal del Trabajo en materia de riesgos, pues si bien la responsabilidad por los mismos, traducida en las indemnizaciones, que señala la Ley Federal del Trabajo, se ha sustituido con otros medios compensatorios propios de un nuevo concepto de la Seguridad Social, no por ello ha desaparecido el régimen sobre el riesgo profesional establecido por la Ley Federal del Trabajo.<sup>61</sup>

El aspecto fundamental que tiene el accidente de trabajo es que se produzca repentinamente, en ejercicio o con motivo del trabajo, característica que debe de tomarse en cuenta en cada caso concreto.

Con respecto al cálculo de las indemnizaciones por riesgos profesionales, la Suprema Corte de Justicia ha sentado dos jurisprudencias.

"De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para fijar el monto del salario deben de tomarse en cuenta todos los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador, a cambio de su labor ordinaria. Por tanto el salario de emergencia se paga al trabajador a cambio de esa labor, debe considerarse formando parte integrante de su salario que disfrutaba, aumentando con el salario de emergencia." (Apéndice al SJF, 5ª. parte, Cuarta Sala, tesis 206, pp. 196-197).<sup>62</sup>

"Para calcular el monto de la indemnización que debe de pagarse en los casos de riesgos profesionales, debe de tomarse como base únicamente al salario que el trabajador víctima del riesgo percibía a cambio de su labor ordinaria, sin comprender el que se haya pagado por laborar jornadas extraordinarias ( idem, tesis 208. pp. 197-198)."<sup>63</sup>

La primera vez que trabaja un menor, cuando menos en una industria, tiene que adaptarse a un ambiente totalmente distinto a lo que entonces conocía, es probable que haya oído hablar de accidentes impresionantes ocurridos en fábricas o quizá conozca a alguien que se envenenó o perdió la salud laborando en una fábrica, por tanto es muy posible que se sienta nervioso aprensivo y hasta asustado.

Además es posible que encuentre demasiado ruidoso el ambiente y su tarea tosca y sucia, todo esto hasta que se acostumbra, esta deseoso de desempeñar bien su trabajo, su receptividad hacia las ideas y prescripciones de seguridad será mayor en ese momento, que cuando esté ya ambientado en su empleo.

<sup>61</sup> GUERRERO, Euquerio. op. cit. p. 249.

<sup>62</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. op. cit. p. 2861.

<sup>63</sup> Idem.

#### 4. MEDICINA DEL TRABAJO.

Bernardino Ramazini, nació en Capri en 1633, estudió medicina y filosofía en la Universidad de Parma, es considerado como el padre de la Medicina del trabajo, convivió con trabajadores de su época para conocer las enfermedades que tenían.

"Su obra *"De morbis artificum diatriba"* ( las enfermedades de los obreros) , en la cual analiza más de 54 profesiones la forma de vida de los obreros, sus patologías, carencias etc. Incorporando un enfoque preventivo y de diagnóstico al introducir al anamnesis médica la siguiente información que sigue siendo válida hasta nuestros días : 1º.- ¿ En donde trabaja usted? y 2º.-El estudio del medio laboral donde quiera que el hombre trabaje."<sup>64</sup>

La medicina del trabajo se define:

"Es la rama de la Medicina Universal que busca el bienestar del hombre, considerándolo principal factor dentro los sistemas de productividad previendo, curando ó aliviando los riesgos de trabajo a que está expuesto y pugnando para que en sus fuentes laborales y sociales alcance el concepto integral de salud."<sup>65</sup>

"El auge industrial del mundo no solo ha producido riquezas, sino que ha provocado muchas víctimas en aras del trabajo."<sup>66</sup>

El tipo de trabajo que las personas realizan diariamente tiene una relación definida con la salud.

Por un lado, la calidad e intensidad del trabajo deben de estar en relación con la edad, sexo, estado de nutrición, clima y condiciones orgánicas generales para que este no perjudique el estado de salud. Por otro lado, hay tipos de trabajo que son peligrosos para la salud por su naturaleza misma o por el ambiente en que se desarrollan es evidente que toda ocupación ejerce influencia física y mental sobre la persona que la desempeña, y que esta influencia puede ser favorable o desfavorable es necesario considerar que pasamos una gran parte de la vida expuestos a las influencias que se derivan del tipo de trabajo que realizamos.

No sería exagerado decir que cada ocupación tiene sus propios riesgos y que muchos de ellos son comunes y peculiares a un limitado número de ocupaciones.

<sup>64</sup> [http://www.medspain.com/n2\\_dic98/MEDLAB.html](http://www.medspain.com/n2_dic98/MEDLAB.html)

<sup>65</sup> LAZO CERNA, Humberto. op. cit. p. 637.

<sup>66</sup> Ibidem. p. 638.

La medicina del trabajo y la higiene industrial estudian las relaciones entre el hombre y su ocupación, con el objeto de determinar los factores que influyen sobre la salud de la gente en el trabajo, incluyendo no solo a los trabajadores industriales sino también a los agrícolas, mineros, profesionales, etc.

El propósito de prevenir todos los riesgos biológicos a que el trabajo expone al hombre o tratarlos oportunamente cuando se producen, y rehabilitar al trabajador a las condiciones normales de producción.

La medicina del trabajo y la higiene industrial, tienen por lo tanto, un carácter eminentemente preventivo, y más allá de esto de fomento de la salud física y mental del trabajador.

En este sentido establecen una relación directa entre salud y economía nacional, cuando actúan como reparadoras de la salud, su acción no debe de contentarse con la curación del daño, sino buscar la rehabilitación del trabajador y su readaptación a la actividad.

Estas actividades son parte del programa de salud total de una comunidad y participan de todas sus funciones, en cuanto a su propósito final es la conservación de la salud mental y física y del bienestar del trabajador.

Es necesario hacer resaltar que la protección de la salud del trabajador tiene relación directa con la capacidad productora de la población, y por lo tanto, con la economía nacional.

El problema se plantea para toda la población activa de un país y no solo para determinados grupos de trabajadores, si bien es cierto que las condiciones modernas han creado problemas muy numerosos para el obrero industrial debido al desarrollo de nuevas industrias y al aumento creciente de las fábricas.

Debemos de hablar pues de medicina del trabajo y de higiene del trabajo más bien que de higiene industrial, por cuanto estas actividades se refieren a todo tipo de ocupación.

Desde un principio se pensó que la salud del trabajador y las condiciones higiénicas del medio del trabajo incrementarían la aptitud de las clases laborantes para adaptarse a los progresos de la técnica y convertirse en factores realmente creativos, dentro del proceso de la producción.

La productividad sufre decrementos directamente proporcionales al número de accidentes registrados durante el proceso de producción, la sustitución del personal repercute también en la calidad de los artículos, el pago de las indemnizaciones y el de prestación de servicios médicos aumentan los costos de producción.

En tanto que antiguamente se concedía importancia solo al mejoramiento de las maquinarias y de los procesos industriales, la industria moderna se preocupa de las pérdidas económicas que resultan de la falta de protección contra los peligros para la salud susceptibles de control y de prevención por medio de medidas de higiene industrial.

Este planteamiento y objetivos de la higiene industrial basta para dar una idea de la complejidad de los programas que se deben de realizar y de las diversas profesiones y técnicas que deben cooperar al desarrollo de los planes de higiene del trabajo.

Los niños y jóvenes de las clases trabajadoras enfrentan serias dificultades para alcanzar una educación media o superior que les permita luchar en mejores condiciones por empleos no marginales.

La realidad muestra que el sistema educativo contiene una serie de filtros desde la educación básica, que conducen a la inmensa mayoría de los miembros de las clases trabajadoras a abandonar a temprana edad la escuela para dedicarse a actividades productivas.

La deserción escolar debe de ser vista como un fenómeno social que tiene profundas raíces en la situación de clases de los miembros de una sociedad. La educación no representa por sí sola una alternativa real de los grupos marginados o explotados de nuestra sociedad para mejorar su nivel de vida.

Los intereses capitalistas que dominan el panorama social, económico y político exigen que solo una minoría que pertenece a las clases dominantes se prepare para dirigir los destinos del aparato político administrativo y los procesos de producción en nuestro sistema social.

Las clases trabajadoras tienen ante esta situación, que vender su fuerza de trabajo en condiciones desfavorables, las relaciones de explotación que predominan en nuestra sociedad permiten que el capital busque las mejores formas de explotar al trabajador e incorporar a los procesos productivos a obreros sobre todo jóvenes que se encuentran en condiciones adecuadas, se requiere una fuerza de trabajo sana que no represente fuertes gastos al capital para su reproducción.

De esta manera las condiciones adversas que enfrenta la fuerza de trabajo en el proceso productivo deterioran la salud física del trabajador, al patrón solo le interesa la capacidad de la fuerza de trabajo para producir ganancias, ignora o le importa poco la forma como se desgasta el obrero en el proceso de producción.

En nuestro país, la situación que enfrenta el trabajador es cada vez más difícil, ya que por un lado, las condiciones de empleo y de trabajo las impone el patrón y, por tanto, está sujeto a las exigencias del mismo.

Las condiciones de vida adversas generan diversos daños a la salud del obrero al no permitirle contar con los elementos básicos, alimentación, vivienda, etc.

Los jóvenes obreros por su misma juventud aparentemente ignoran o no le dan importancia al desgaste físico o psíquico que les produce el medio laboral, sin embargo, en ellos se manifiestan diversos cuadros patológicos como el estrés, la hipertensión, la neurosis y diversas enfermedades profesionales y accidentes según sea su tipo de trabajo.

Esta patología disminuye las posibilidades reales de que los individuos se desarrollen en otros ámbitos (social, cultural, espiritual). Es por esto que la especialidad de la medicina del trabajo, exige un profesional que conozca igualmente del proceso industrial, de tóxicos, así como también de los problemas sociales, económicos, políticos y de la vida diaria del trabajador, que pueda establecer comunicación también con el empresario. Y no el médico que se desenvuelve en el ambiente de frecuencia modulada, de pisos lustrosos, sino el médico de grupo que en más de una ocasión deberá de familiarizarse con alguna actividad del trabajo, así como también deberá de ser un promotor de la salud, del cambio y de la justicia social.

Debemos de tener conocimiento de que en la medida en que la medicina del Trabajo se desarrolle y la salud se afirme en la empresa, México tendrá en el desenvolvimiento de cada fuente de ocupación, una garantía de paz, de progreso económico y de realización humana, junto a esta problemática, el trabajador tiene que enfrentar una situación de vida adversa impuesta por su trabajo.

## 5. INSPECCIÓN FEDERAL.

Como antecedente tenemos en cuanto a la inspección del trabajo se refiere a las Leyes de Burgos. Fray Antonio Montesinos denunció los malos tratos que los encomendadores daban a los indios del gobernador Don Diego Colón.

El conflicto que se suscitó llegó a la Corte del rey, el cual condenó la actitud de los dominicos a la que pertenecía Fray Antonio, lo que originó que la propia orden mandara a Montesinos para ratificar sus acusaciones. Al ser verídicas sus declaraciones el rey mando reunir a los sabios, teólogos y juristas, los cuales propusieron que se tomaran decisiones que mandadas a observar el 27 de diciembre de 1512 y adicionadas el 28 de julio de 1513, "forman las 32 leyes llamadas de Burgos".<sup>67</sup>

<sup>67</sup> ESQUIVEL OBREGON, T. Apuntes para la historia del Derecho en México, segunda edición, Porrúa, México, 1984, p. 217.



La creación de esta ley se dio como una reacción por los comentarios de Colón, acerca de los naturales. Para Colón los indios eran perezosos y viciosos y la única manera para que se regeneraran era haciéndoles que viviesen en contacto con los españoles.

La citada ley prohibía ocupar a los indios como bestias de carga, las mujeres en cinta debían de ocuparse en trabajos domésticos, se reglamentaba el trabajo en las minas, la alimentación, el salario así como también los periodos de descanso.

"El almirante y los oficiales reales debían nombrar, entre los hombres más honrados de la isla, visitadores que visitaran las poblaciones dos veces al año para ver si se cumplía con aquellas leyes, y siempre que los naturales demostraran capacidad para vivir bajo gobierno propio deberían de consentírseles que lo hicieran."<sup>68</sup>

La orden de los dominicos presionaron al rey para que nombrara una nueva junta, la que reglamentó cuestiones relativas al trabajo de mujeres y de los niños menores de catorce.

La evolución que ha tenido la Inspección del Trabajo, a través de la historia y para que sea contemplada como autoridad en la Ley Federal del Trabajo vigente, ha sido con la creación de las Secretarías de Estado, y con la promulgación y reformas que ha tenido la Constitución Política Mexicana.

Las Secretarías aparecen en la Constitución de Apatzingán del 22 de octubre de 1814, en cuyo artículo 134 se preveía la existencia de tres Secretarios: Uno de Guerra, Hacienda y de Gobierno.

Las Constituciones, de 29 de diciembre de 1836 y 12 de junio de 1843, prescribieron: la primera cuatro ministros, Interior, Relaciones Exteriores, Guerra y Marina y la segunda en sus artículo 93, también determino el mismo número. El imperio de 1865, dispuso nueve ministros (art. 5o.).

"En 1911, durante el régimen presidencial de don Francisco I. Madero se creó dentro de la entonces Secretaría de Comercio, Industria y Trabajo, un Departamento Especial de Trabajo. En 1932, este Departamento de Trabajo se transformó en un Departamento autónomo y el 31 de diciembre de 1940, por decreto publicado en esa fecha, se convirtió en Secretaría del Trabajo y Previsión Social."<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Idem.

<sup>69</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, décima edición, Porrúa, México, 1991, p. 175.

"Las Constituciones de 1824, 1857 y 1917 en sus artículos 117, 86 y 90 respectivamente, dejan a la ley secundaria señalar el número de Secretarías y el ramo a que se dedicaran."<sup>70</sup>

La Constitución de 1917 incorpora el Derecho Social, pero en un afán federalista y republicano se permitió que cada Estado de la Federación regulara la aplicación de las normas de trabajo.

Antes de 1931, diversas entidades federativas habían reglamentado las facultades y funcionamiento de la Inspección del Trabajo, sin embargo, la Federación no dándole importancia, publicó hasta el 3 de noviembre de 1934 el reglamento correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 delineó las facultades y actuación de los funcionarios que vigilarían el cumplimiento de las normas.

La vigente Ley de 1970 prescribe en su artículo 523 que la aplicación de las normas de trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

La figura jurídica de la Inspección del Trabajo la localizamos en la Ley Federal del Trabajo que prescribe en su capítulo V artículos 540 al 550 atribuciones, sanciones, requisitos, responsabilidades etc.

Los Inspectores del Trabajo han de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos, asimismo, deben de asesorar en cuestiones de seguridad e higiene.

---

<sup>70</sup> Ibidem. p. 140.

Los Inspectores del Trabajo pueden contribuir con un asesoramiento basado en sus conocimientos técnicos y experiencias adquiridas al respecto, que limitándose únicamente a estar al corriente de las reglamentaciones vigentes.

Así mismo las inspecciones y las encuestas sobre accidentes deberán de tomarse en cuenta y brindan oportunidades provechosas para discutir cuestiones de seguridad con las empresas y sus trabajadores.

Los Inspectores de Trabajo pueden ser federales o locales, los primeros son nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los segundos por los Gobernadores de las Entidades Federativas.

Son autoridades que principalmente tienen carácter administrativo, estando a su cargo vigilar en los centros de trabajo, que se observen las disposiciones sobre seguridad e higiene y que se cumplan con las obligaciones correspondientes tanto patrones como trabajadores, buscando así el respeto recíproco de derechos y garantizando las buenas relaciones obrero-patronales.

La Ley Federal del Trabajo los faculta de autoridad para visitar previa identificación en la jornada de trabajo diurna o nocturna, las empresas, interrogar al personal sin la presencia de testigos y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que prescriban las normas de trabajo, sugiriendo se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación a las normas legales o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores.

Expresamente la ley les impone la obligación de practicar inspecciones extraordinarias, cuando sean requeridas por sus superiores, en caso de recibir una denuncia con respecto a las violaciones a las normas de trabajo, levantara una acta y entregara una copia a las partes que hayan intervenido y el original lo turnara a la autoridad correspondiente.

El artículo 543 prescribe que los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo, en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Así como también tiene como funciones vigilar el cumplimiento de las normas laborales, proporcionar información técnica y asesoría a los trabajadores y patrones, realizar estudios y acopio de datos que contribuyan a la armonía de las relaciones obrero-patronales, así como aquellas que se desprendan de ordenamientos colaterales y reglamentarios.

## **6. EL TRABAJO DE LOS MENORES Y LAS VIOLACIONES A LAS DISPOSICIONES LABORALES.**

La legislación de 1931 sólo incluyó en capítulos por separado los siguientes contratos específicos: el trabajo de los domésticos, el trabajo en el mar y vías navegables, el trabajo ferroviario, el trabajo en el campo, el trabajo que pudiera desarrollarse en las pequeñas industrias, el trabajo femenino y el de los menores.

La ley de 1931 se había ocupado de las mujeres y los menores en un solo capítulo, pero las reformas de 1962 lo dividieron en dos como continua en la ley vigente, en primer término para otorgar mayor importancia a la maternidad y en segundo para precisar las limitaciones al trabajo de las mujeres.

Por otra parte, se ha dicho que el trabajo de los menores requiere de condiciones específicas y que por lo mismo no podían asimilarse a las impuestas al trabajo de las mujeres, situación no diversificada y que requirió de un distinto trato jurídico.

Por lo que respecta a los menores, se mantuvieron las reformas de 1962, precisándose la vigilancia permanente del trabajo que desempeñen los mayores de catorce años y menores de dieciséis quienes deberán obtener un certificado médico previo a cualquier ocupación en que se les emplee, para acreditar su aptitud para el trabajo contratado. Se prohíbe su empleo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o costumbres, en trabajos ambulantes, submarinos, subterráneos, peligrosos o insalubres. Los menores de dieciocho años no pueden ser empleados en trabajos nocturnos industriales.

La jornada de los menores de dieciséis años no podrán exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en dos periodos máximos de tres horas, con una hora de reposo. Tampoco podrán laborar en horas extraordinarias, en días domingo o de descanso obligatorio, y gozarán de un periodo anual de vacaciones de dieciocho días laborables.

"En nuestro sistema jurídico laboral no existe igualdad de trato para los trabajadores; las diferencias parten de las leyes, aun de las de más alto rango, como el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias y se agravan con la existencia de un auténtico submundo laboral constituido por grupos de trabajadores que aún no conocen los beneficios de la Declaración de los derechos sociales".<sup>71</sup>

El artículo 123 de la Constitución se dio como resultado del movimiento armado de 1910, un derecho impuesto por los trabajadores y para los trabajadores.

---

<sup>71</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Anuario Jurídico XVII, U.N.A.M. México, 1990, p. 55.

Haciendo hincapié que la Ley distingue tres categorías de menores y para los cuales, establece un régimen distinto de trabajo.

La primera categoría se refiere a los mayores de 14 años y menores de 16, creando un régimen protector en cuanto a horas, salario, lugar de trabajo y vigilancia médica (artículos 173, 174, 177, 178, 179 y 180).

La segunda categoría comprende a los menores de 16 años y a los 18 años, a los cuales les dedica el artículo 175 y 176.

La tercera categoría se refiere a los menores de 18 años, fracción II artículo 175.

Ante tal situación vemos un problema esencial. ¿Son trabajadores sujetos de relación laboral los menores de 14 años?

Atendiendo lo que prescriben los artículos 8o. y 20, de la Ley Federal del Trabajo respectivamente; trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado y 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.

Y ante tal interrogante diríamos que sí. Pero el artículo 123 constitucional en la fracción III, no lo considera como trabajador, si no que está prohibiendo su contratación, además este precepto constitucional no invalida el hecho de que exista la prestación de un trabajo personal y subordinado a otra persona mediante el pago de un salario por parte de los mismos.

Vemos sin embargo que la protección legal y la prohibición de que trabajen menores de 14 años de nada sirven en un país donde la necesidad del hambre y la explotación, son los factores principales que impulsan a la población menor de edad a violar dichos preceptos y normas legales, pues la realidad social en que viven de miseria e injusticia los arroja a ello.

De acuerdo con el libro titulado no hay tiempo para jugar, de Sandra Arenal la autora les da la palabra a los menores para que hablen y manifiesten sus experiencias laborales así como también sus condiciones de trabajo.

Hablan en este libro niños y niñas que necesitan el trabajo para sobrevivir, los beneficios que otorga el Derecho del Trabajo, se ven violados por los patronos, apareciendo también el abuso, la inseguridad, el aula lejana y un futuro mutilado, la inserción de menores en el mercado laboral ayuda principalmente al empleador, cuyas ganancias aumentan mientras

disminuyen los costos de producción, la cantidad de horas que trabaje el niño dependerá del tipo de necesidad que procure satisfacer.

Las circunstancias desfavorables en que los menores desarrollan su actividad laboral los hace un grupo muy vulnerable expuesto a la explotación y a los malos tratos por parte del patrón, despreciando sus necesidades y derechos.

Otros se dedican a actividades que afectan su desarrollo físico, intelectual, emocional y social, muchos niños obligados a trabajar tiempo completo, están condenados al analfabetismo de por vida.

Hace apenas un lustro el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) manifestaron su preocupación por la falta de estudios sobre los efectos humanos de las crisis en los grupos sociales más vulnerables, en México las autoridades prácticamente nada han dicho acerca de uno de esos efectos; el trabajo infantil.

Mediante la investigación de campo, de su literatura alusiva a la problemática elegida, la autora permite introducir en el contenido de su libro, de sus entrevistados no con el propósito de una muestra representativa y sin embargo lo es.

Retomando sus comentarios y haciendo un estudio de los mismos y enfocados a la Ley Federal del Trabajo, son injustas las violaciones cometidas a la ley antes citada. "Del total de la población infantil ocupada de 12 a 14 años, se tiene que el 35.3% corresponde a empleados u obreros; 23.7% a jornaleros o peones; y 17.9% son trabajadores por su cuenta.

Por entidad federativa, las proporciones más elevadas de niños empleados u obreros corresponden al Distrito Federal con 76.3%, Nuevo León con 62.2% y Baja California con 55.6%. Para los niños jornaleros o peones, los valores más altos corresponden a Sinaloa, Sonora y Nayarit, con 58.3, 42.7 y 38.1% respectivamente. En cuanto a los trabajadores por su cuenta, las mayores frecuencias están en Oaxaca, Chiapas y Guerrero, cuyas proporciones caen en un rango de 38.3 a 31.8%".<sup>72</sup>

En el libro titulado *Adolescentes y trabajo en tres regiones del Estado de México*, escrito por Emma Liliانا Navarrete, y editado por El Colegio Mexiquense, el texto está integrado por tres capítulos.

En el primero se comentan distintas perspectivas de análisis sobre el trabajo infantil y adolescente, en el segundo se delimita el ámbito geográfico, económico y social en el cual se desenvuelven los jóvenes

<sup>72</sup> I. N. E. G. I. XI Censo general de población y vivienda, 1990, p. 41.

trabajadores y, por último, el tercer capítulo examina las especificaciones de la mano de obra, que es el tema que nos interesa.

De acuerdo con la escritora, México cuenta con una población predominantemente joven, el 33% tiene de 12 a 25 años y es en esta etapa cuando se da el mayor porcentaje de demanda de mano de obra, afirmando que casi el total de la población se incorpora al mercado laboral antes de los 20 años.

El estudio que también realiza es el del desempleo, afirmando que dicho fenómeno social es que los empleos que normalmente se ofrecen a los jóvenes, consiste en tareas subalternas que prácticamente no ofrecen ninguna perspectiva, a esto se debe de considerar que en periodos de rescisión los patronos tienden a despedir primero a los trabajadores jóvenes, y otro estudio que realiza es el del subempleo.

Al hacer un estudio sobre el trabajo de los jóvenes, señala que su situación es generalmente desfavorable, su ocupación se tiende a concentrar en actividades que constituyen una prolongación de las labores domésticas y asistenciales, así como también en las labores en el sector moderno de la economía desempeñan funciones auxiliares de apoyo al proceso de producción.

Y entre las hipótesis planteadas para esta investigación, es que el elemento fundamental para este tipo de participación económica, no es precisamente su edad, sino el entorno social y económico que determinara a que ocupación va a dirigirse este joven trabajador.

Lo fundamental es que nos encontramos con mano de obra barata muchas veces primeriza en busca de empleo y que debido a la poca absorción laboral que existe, se incorporan en cualquier tipo de actividad sin opción de elegir, la realidad de la situación laboral del niño es deprimente e injusta y esa realidad no deja de plasmarse con fuerza y permanencia en nuestro país.

"Desafortunadamente las leyes son así; expresan únicamente la realidad no pueden crearlas".<sup>73</sup> "Es por esto que el derecho protector de los menores surge de la necesidad de preservar la estirpe, desarrollar los recursos humanos y evitar la explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo".<sup>74</sup>

La prohibición del trabajo de los menores no plantea una cuestión de incapacidad jurídica, es mas que eso, es una medida de protección a la niñez que busca asegurar el buen desarrollo físico y mental

<sup>73</sup> CAMARA DE DIPUTADOS DEL H. Congreso de la Unión, op. cit. p. 38.

<sup>74</sup> Idem.

del menor. Es decir, su capacidad para prestar un servicio no está cuestionada, sino que más bien se busca proteger su salud y su vida.



## CAPÍTULO IV

### LEGISLACION INTERNACIONAL EN EL TRABAJO DE MENORES.

#### 1. EL TRABAJO DE MENORES FRENTE A OTRAS LEGISLACIONES.

En todos los países, las sociedades desean lo mejor para los niños, los padres anhelan que sus hijos crezcan y se desarrollen en el marco legal de las leyes de su país.

Para el menor el trabajo es un martirio, una fuente de sufrimientos y de explotación y un abuso fundamental de los derechos humanos.

El trabajo infantil priva a los niños de la instrucción escolar los coloca en una situación social desventajosa y menoscaba su salud y su desarrollo físico.

En México la Constitución Política en su artículo 123 prescribe como edad mínima para incorporarse al trabajo 14 años y prohíbe utilizar el empleo de los mismos antes de la edad citada.

La Ley Federal del Trabajo retoma el contenido y reglamenta el trabajo de los menores, sin embargo, la realidad rebasa el marco jurídico y cada vez más, niños menores de 14 años se suman a actividades generadoras de ingreso como parte de las estrategias familiares de sobrevivencia, resultado de la pérdida de los empleos y el poder adquisitivo de las familias.

Desde el punto de vista histórico la más importante y difundida entre las actitudes adoptadas para encarar el problema del trabajo infantil ha sido la adopción de normas jurídicas.

Casi todos los países han adoptado leyes o reglamentos que prohíben el empleo de los niños antes de cierta edad y especifican las condiciones en las cuales pueden emplearse a los menores siempre que su trabajo esté legalmente permitido.

\*En Egipto la edad mínima de ingreso al empleo es de 12 años, en Filipinas es de 14 años y en Hong Kong de 15 años. En Brasil, India y Perú el límite de edad varía según los sectores y actividades. En la India la edad mínima es de 14 años y solo se aplica a ciertos empleos notoriamente inseguros y peligrosos, en el Perú oscila entre 14 y 18 años, es decir, 14 en

la agricultura, 15 en la industria, 16 en la pesca y 18 en trabajos portuarios y navegación".<sup>75</sup>

La mayoría de las legislaciones en materia de trabajo infantil tienen dos características principales en común, en primer lugar se excluye casi siempre el trabajo en empresas familiares, en segundo lugar muchas legislaciones están influidas por las circunstancias de que la naturaleza del trabajo en que participan los niños pueden ejercer consecuencias muy importantes sobre la seguridad, salud y desarrollo de éstos.

"Podemos mencionar a continuación una concepción eugenésica fundada en la conservación social, como la llamaba Paul Pic, quien comprendió que un trabajo excesivo es perjudicial para la salud, pero que además realizado en determinada edad o circunstancias puede originar graves consecuencias demográficas futuras. Es que el perjuicio en la salud de la mujer, particularmente en el tiempo de embarazo, se transmitirá a los hijos que procrea en un estado físico de debilidad o de enfermedad. E igual habría de ocurrir con los niños que, afectados así en sus primeros años, serán después los jóvenes o los adultos enfermos, incapacitados o disminuidos, con sus lógicas repercusiones sociales".<sup>76</sup>

No siempre resulta fácil definir los trabajos peligrosos o nocivos, en algunos países la definición de tareas nocivas o peligrosas es sumamente restringida, en Colombia por ejemplo se llama a las labores subterráneas, a las pinturas industriales, a las tareas de fogonero de los buques, en Brasil las ocupaciones nocivas son aquellas calificadas de perjudiciales para la moral como las desarrolladas en lugares de diversión y la venta de bebidas alcohólicas, en la India se consideran peligrosas o nocivas las actividades relacionadas con el transporte, así como en los talleres en donde se ejecutan ciertas clases de procesos industriales.

Pero en la mayoría de los países se dice que son considerados trabajos peligrosos las labores subterráneas o subacuáticas, trabajos de la construcción, tareas desarrolladas junto a máquinas en movimiento, fabricación, preparación ó manipulación de productos químicos y empleos en lugares públicos de diversión tales como los bares y clubes nocturnos.

## 1 A. ARGENTINA.

En el desarrollo industrial, un país de menor avance técnico aporta en su legislación normas o principios legales de otro país mas evolucionado, con el objeto de resolver situaciones propias y ofrecer distintas

<sup>75</sup> BEQUELE, Assefa, La lucha contra el trabajo infantil, O. I .T. Suiza, 1990, p. 12

<sup>76</sup> MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, Astrea, Argentina, 1981, p. 4.

formas de aplicación, es decir, adaptando el orden jurídico extranjero al nacional de acuerdo a necesidades específicas. Toda actividad es válida siempre que la adaptación se ajuste a la realidad social y política que se vive en el sistema jurídico de adopción.

René David utiliza los métodos comparativos en lugar de sistemas de Derecho comparado, "toda vez que, en tanto existan zonas de orden jurídico con función cosmopolita o con tendencia a la universalidad, singularmente aptas para ser interpretadas, no habrá confusión respecto a lo que el derecho representa".<sup>77</sup>

Y cita como ejemplo la legislación del trabajo, en la cual un mismo conflicto es resuelto de manera diferente por los sistemas jurídicos de naciones afines, en atención a sus propias necesidades, verbigracia los seguros sociales, los riesgos profesionales y en general la regulación de las condiciones de trabajo.

Para Mario Deveali, el concepto de derecho comparado es más admisible, "en primer lugar porque se trata de un método de estudio del derecho en general, destinado a precisar las semejanzas y diferencias de los sistemas legislativos utilizados como antecedente por un legislador nacional: en segundo término, porque comprende una clase de investigaciones que se propone captar la esencia de alguna institución no regulada en la legislación nacional, a través del examen corporativo de las normas que figuran (respecto a dicha institución) en las legislaciones extranjeras, con la finalidad de llenar en esta forma las lagunas de la legislación nacional, y en tercer lugar, porque tales investigaciones, al coordinar los antecedentes legislativos extranjeros, facilitan la reforma e integración de una legislación nacional".<sup>78</sup>

Y sus conocimientos son los que llevan a justificar el interés de realizar investigaciones en este campo, tratándose de temas tan concretos como el de la negociación colectiva o el trabajo de menores.

"Los preceptos legales que norman el trabajo de los menores en Argentina son: La Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del niño, el Convenio de la Organización Internacional del trabajo (OIT) No. 138, Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo y la Ley de Contrato de Trabajo (título VIII, del Trabajo de los menores, artículos 187 al 195).

Constitución Nacional, con la reforma efectuada en 1994, la Carta Magna reconoce y les da a los tratados el carácter de supra legales, celebrados con las naciones, así como también con los organismos internacionales conforme lo prescribe el artículo 75 inciso 22, y le otorga

<sup>77</sup> UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO. Anuario Jurídico, XV, 1988, p. 11.

<sup>78</sup> Idem.

jerarquía constitucional a la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas."<sup>79</sup>

En nuestro país (México), existe una abundancia de ordenamientos jurídicos, es lo que sociológicamente se denomina aberración jurídica específicamente legalismo. Este problema se forma a través de querer resolver todo a través de leyes, decretos, etc. Lo que origina la existencia de gran cantidad de ordenamientos que en muchas ocasiones son desconocidos por la mayoría de juristas y jueces.

Argentina al igual que México (artículo 133 constitucional que contiene la "cláusula de la supremacía federal) adopta como ley suprema su Constitución Nacional, dándole carácter de supra legales a los Tratados celebrados con Naciones, así como también con Organismos Internacionales.

"Convención sobre los Derechos del Niño. El artículo 32 de la citada convención prescribe:

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

2. Los Estados partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo."<sup>80</sup>

México también es partícipe de la Convención sobre Los Derechos del Niño, efectuada en Nueva York, N. Y. el 20 de noviembre de 1989 y publicada, en el Diario Oficial de la Federación del 25 de enero de 1991.

Los Estados participantes deberían de unificar criterios en cuanto a la edad mínima para laboral se refiere o tomar como referencia el convenio no. 138 de la O.I.T.

"Convenio OIT, No. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, ratificado por Ley No. 24.650. Este Convenio prescribe en su artículo 2 inciso 3, que la edad mínima de admisión al empleo no podrá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a los quince años.

El inciso 3 del citado artículo prevé inicialmente una edad mínima de catorce años."<sup>81</sup>

<sup>79</sup> <http://www.trabajo.gov.ar/Menores/coordinación.htm>

<sup>80</sup> Idem.

Debería de haber una afirmación concreta ya que en dicho convenio siempre se pregona que la edad mínima para laborar debe ser mayor de 14 años, o en su defecto que termine la instrucción escolar obligatoria.

"No obstante, en fecha 20 de mayo de 1998 el Poder Ejecutivo elevó al Congreso Nacional el Mensaje N° 601 estableciendo en 15 años la edad mínima de admisión en consonancia con la norma Internacional."<sup>82</sup>

Será para proteger al menor trabajador o una simple pose política en el gobierno argentino, en México la edad mínima para laborar es de catorce años (artículo 123, fracción III, de la Constitución Política Mexicana).

"El artículo 3 del citado convenio prescribe que en los trabajos que por su naturaleza ó condiciones puedan ser peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores la edad mínima para la admisión laborar no podrá ser inferior a los dieciocho años, dicho precepto también lo contempla la Ley de Contrato de Trabajo. El citado convenio prescribe una excepción, en el trabajo artístico de los menores."<sup>83</sup>

La protección jurídica laboral de los menores en la actual Ley Federal del Trabajo mexicana, que comprende los artículos 173 al 180, prescribe los siguientes derechos, prohibición del trabajo de los menores de catorce años, prohibición del trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis años que no hayan terminado su periodo escolar obligatorio, vigilancia especial del trabajo de los menores por parte de la Inspección del Trabajo, no podrán (los menores) trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, en trabajos que puedan afectar su moralidad y buenas costumbres, en trabajos submarinos o subterráneos, en labores peligrosas o insalubres, en trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir su desarrollo físico normal, en establecimientos no industriales después de la diez de la noche.

"Ley de Contrato de Trabajo. Esta ley contiene un título especial, el no. VIII, llamado Del Trabajo de los menores, que regulan el trabajo desde los 14 años hasta los 18 años."<sup>84</sup>

De igual manera la Ley Federal del Trabajo mexicana.

"Capacidad para celebrar el contrato de trabajo. El artículo 32 primer párrafo prescribe que el trabajador tiene plena capacidad para

---

<sup>81</sup> Idem.

<sup>82</sup> Idem.

<sup>83</sup> Idem.

<sup>84</sup> Ibidem. p. 2

celebrar un contrato desde los 18 años, el segundo párrafo del citado artículo prescribe que el trabajo de menores de entre 14 y 18 años que con conocimiento de sus padres ó tutores vivan independientemente de ellos sin necesidad de contar con autorización expresa, a contrario sensu si los menores viven con sus padres o tutores deben de otorgarle su consentimiento en forma expresa."<sup>85</sup>

El padre o tutor también juega un papel importante, en cuanto al consentimiento se refiere para que el menor labore, los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores (art. 23 L.F.T. mexicana.).

En la legislación argentina se prescribe que si los menores viven de manera independiente de sus padres obtienen el consentimiento correspondiente. Por otra parte la legislación mexicana prescribe que a falta del padre o tutor, el sindicato al que estén afiliados, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política, deberán de dar autorización para que el menor labore (art. 23 L.F.T. mexicana).

"Los menores que se hubieran emancipado por el matrimonio, adquieren plena capacidad laboral de acuerdo a lo prescrito en el artículo 35."<sup>86</sup>

En México, propiamente el término emancipación lo prescribe el Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, en cuanto al matrimonio se refiere y que por el mismo se pierde la minoría de edad (art. 641). En materia laboral el mayor de dieciséis años, adquiere plena capacidad para laborar (art. 23 Ley Federal del Trabajo mexicana).

"Capacidad para formar parte de sindicatos. El artículo 13 de la Ley de Asociaciones Sindicales No. 23.551 prescribe: las personas mayores de 14 años podrán afiliarse sin necesidad de autorización.

No podrán integrar los órganos directivos de los sindicatos hasta la mayoría de edad (artículo 18).

Para ser representante sindical, es necesario contar con 18 años como mínimo (artículo 41 inciso b)."<sup>87</sup>

La Ley Federal del Trabajo mexicana (al igual que la legislación Argentina) prescribe, pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años (art. 362). La diferencia es en cuanto al término

---

<sup>85</sup> Idem.

<sup>86</sup> Idem.

<sup>87</sup> Idem.

formar y afiliarse que para el efecto y consecuencias, vendría hacer lo mismo.

Por otra parte se manejan dos términos, primero órganos directivos de los sindicatos, (legislación Argentina) en los cuales los menores no podrán formar parte de los mismos hasta cumplir la mayoría de edad. Segundo, mesa directiva de los sindicatos, (legislación mexicana) no podrán formar parte de la misma los trabajadores menores de dieciséis años (art. 372).

En consecuencia, es que los órganos directivos y mesa directiva de los sindicatos vendrían a ser los órganos colegiados, es decir los Comités Ejecutivos Nacionales.

"Facultad para estar en juicio El artículo 33 de la ley de Contrato de trabajo prescribe que los menores desde los 14 años están facultados para esta presentes en juicios laborales, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo, para hacerse representar por mandatarios mediante instrumento otorgado que prevén las leyes locales, con la intervención promiscua del ministerio público."<sup>88</sup>

En los casos en que el menor de dieciséis años comparezca en juicio laboral (mexicano), la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá de solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que designe un representante al menor (art. 691).

"Prohibición de trabajo. Existe prohibición absoluta de ocupar a menores de 14 años, en cualquier actividad que persiga o no fines de lucro."<sup>89</sup>

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe el trabajo de los menores de catorce años (art. 123, fracción III).

"El artículo 40 prescribe, que en caso de que un empleador contratara a un menor de edad citada, estamos en presencia de un contrato de objeto prohibido.

La prohibición está dirigida al empleador, es por ello que el menor tiene derecho a que su empleador cumpla con todas las obligaciones. El efecto del contrato de objeto prohibido es su nulidad."<sup>90</sup>

En México vemos un problema sustancial, ya que los menores de catorce años son sujetos de relación laboral de acuerdo a lo que prescribe

---

<sup>88</sup> Idem.

<sup>89</sup> Ibidem. p. 3.

<sup>90</sup> Idem.

el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado".

Y entendemos por relación del trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (art. 20 Ley Federal del Trabajo)".

El artículo 123 constitucional fracción III, deja duda alguna respecto a la calidad de trabajadores que guardan los menores de catorce años, dado que dicho artículo, no los considera como trabajadores, sino que esta prohibiendo su contratación, dicho precepto constitucional no invalida el hecho de que exista la prestación de un trabajo personal y subordinado a otra persona mediante el pago de un salario.

"Tampoco puede contratarse a menores de edad de más de 14 años que no hubieran terminado la instrucción escolar obligatoria, salvo autorización expresa de la autoridad competente.

La que podrá otorgarse cuando el trabajo del menor fuese indispensable para la subsistencia del mismo ó de sus familiares directos (artículo 189)."<sup>91</sup>

La Ley Federal del Trabajo mexicana prohíbe en los mismo términos el trabajo de los menores de catorce años (art. 22) pero no utiliza las palabras, indispensable para la subsistencia del mismo ó de sus familiares, sino que emplea los vocablos compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

"Cuando los menores realicen tareas en talleres familiares y siempre que no se trate de actividades nocivas, perjudiciales o peligrosas no se aplica la ley de Contrato de Trabajo."<sup>92</sup>

La legislación laboral mexicana contempla la misma figura jurídica, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad (art. 352).

"Remuneración artículos 189 y 119.

Las reglamentaciones, convenciones colectivas o tablas de salarios garantizaran al trabajador menor de edad, igual retribución que la percibida por los trabajadores mayores en idénticas circunstancias.

Al fijar el monto del salario mínimo vital y móvil, se podrán establecer reducciones para los aprendices o menores artículo 119."<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> Idem.

<sup>92</sup> Idem.

<sup>93</sup> Idem.



Fijada por la Ley y realizada totalmente por un menor, la jornada de seis horas, esta debe ser remunerada con el importe integro del salario mínimo respectivo, y como la propia Ley no autoriza que los menores de dieciséis años realicen en ningún caso, jornadas extraordinarias de trabajo, justo es que aquellos patronos que contravengan esta disposición, reporten, por lo menos, una erogación proporcional mayor del salario, o, sea, por cada hora de la jornada ordinaria debe corresponder una sexta parte del monto total del salario mínimo respectivo, y por cada hora extra, un ciento mas del importe de esa sexta parte.

Amparo Directo en materia de Trabajo 6939/37, Romero Agustín, 23 agosto de 1938, unanimidad de 4 votos.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo LVII, P. 1915 (México).

"Jornada de trabajo (artículos 176, 190, 203 y 206).

Jornada máxima legal. Para los trabajadores menores de 14 a 18 años es de 6 horas diarias o 36 semanales. Para trabajadores de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa del trabajo, la jornada podrá extenderse a 8 horas diarias ó 48 horas semanales.

En la jornada máxima legal se prescribe a los menores de 14 años, al inicio se dijo que la edad mínima para labora era mayor de catorce años, después se dijo que de 15 años, Y la aprobación de la iniciativa referente a la edad mínima en donde queda.

Trabajo Nocturno. Está prohibido ocupar a menores en trabajos nocturnos, que es el comprendido entre las 20 horas y las 6 horas del día siguiente.

En caso de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos que abarquen las 24 horas del día, el periodo de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores comienza a las 21 horas, pero sólo para los menores varones de más de 16 años."<sup>94</sup>

La Ley Federal del Trabajo mexicana, prohíbe el trabajo de los menores de dieciséis años, en establecimientos no industriales después de las diez de la noche (art. 175, fracción I, inciso g). Así como también la jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias y deberá de dividirse en periodos máximos de tres horas, y entre los periodos de la jornada disfrutaran de reposo de una hora por lo menos (art. 177). En México al igual que en Argentina debe de haber un Inspector del Trabajo al cual le

---

<sup>94</sup> Idem.

competen ver las condiciones laborales y procurar que el desarrollo físico del menor sea favorable.

"Trabajos insalubres. Los menores no pueden trabajar en tareas penosas, peligrosas o insalubres, de acuerdo a lo que prescribe los artículos 10 y 11 de la Ley No. 11.317."<sup>95</sup>

La Ley Federal del Trabajo mexicana, también contempla dicha disposición para el menor de dieciséis años en labores insalubres (art.173, fracción I, inciso e).

"Horas suplementarias, los menores no pueden prestar servicio en horas suplementarias.

En caso de peligro ó accidente ocurrido o inminente los menores de más de 16 años deberán de prestar servicios en horas suplementarias.

En ningún caso se podrá aplicar esta excepción a los trabajadores menores de 16 años."<sup>96</sup>

La legislación mexicana prohíbe el trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias así como también los días domingos y de descansos obligatorio. Y en caso de violación, se pagaran con un doscientos por ciento del salario que correspondan a las horas de la jornada. Y los domingos y días de descanso obligatorio, conforme a lo dispuesto a los artículos 73 y 75 ( art. 178 Ley Federal del Trabajo).

"Los menores de 18 años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, tiene descanso de dos horas al mediodía. Por excepción la autoridad administrativa del trabajo podrá autorizar la adopción de horarios continuos con supresión o reducción de dicho periodo de descanso, cuando las características propias de las tareas que realice y de la interrupción del trabajo pudiesen derivar perjuicios al menor o al interés general (artículos 191 y 174)."<sup>97</sup>

Los menores de dieciséis años no podrán exceder (en su jornada de trabajo) de seis horas diarias y deberá de dividirse en periodos máximos de tres horas y disfrutaran de un reposo de una hora por lo menos, de entre los distintos periodos de la jornada (art. 177).

---

<sup>95</sup> Idem.

<sup>96</sup> Ibidem. p. 4.

<sup>97</sup> Idem.

"Prohibición de trabajo en el domicilio (artículo 175). Queda prohibido encargar la ejecución de trabajar a domicilio a menores ocupados en algún local u otra dependencia de la empresa."<sup>98</sup>

El trabajo a domicilio puede realizarse en propio beneficio y no por encargo de un tercero, la industria familiar que prescriben los artículos 351, 352 y 353 de la Ley Federal del Trabajo mexicana constituye un buen ejemplo de ello.

"Descanso entre jornadas (artículo 197 último párrafo).

Rige para los menores, al igual que para todos los trabajadores un descanso de 12 horas entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente."<sup>99</sup>

Es obvio que también en México se de esta disposición.

"Descanso semanal (artículo 204). Existe al igual que para todos los trabajadores la prohibición de ocupar a menores desde las 13 horas del sábado y durante el domingo."<sup>100</sup>

En México los días de descanso son los domingos y los días de descanso obligatorio (art. 178).

"Vacaciones (artículo 194). Los menores entre 14 y 18 años tienen derecho a gozar de un descanso mínimo de 15 días corridos."<sup>101</sup>

En México son dieciocho días en un periodo anual para los menores de dieciséis años.

"Protección de la Salud (artículo 195). Se establece una presunción legal de responsabilidad del empleador sin admitirse prueba en contrario, en caso de accidente o de enfermedad de un menor si se comprueba que su causa ha sido el desarrollo de una tarea prohibida o en condiciones que signifiquen infracción a las normas."<sup>102</sup>

El papel que desarrolle el Inspector del Trabajo para la aplicación de este artículo debe de ser de suma importancia, ver las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene etc.

---

<sup>98</sup> Idem.

<sup>99</sup> Idem.

<sup>100</sup> Idem.

<sup>101</sup> Idem.

<sup>102</sup> Idem.

"Obligaciones del empleador. Cuenta de ahorro (artículo 192), el empleador debe gestionar dentro de los treinta días de ocupar a un menor de 14 a 16 años la apertura de una caja ahorro en una entidad oficial."<sup>103</sup>

La Ley Federal del Trabajo mexicana no contempla esta figura jurídica, será acierto del empleador ó logro sindical, la cuenta de ahorro, en Argentina. Que maravilloso sería que el sindicato de cualquier empresa en México implantara este logro sindical.

"El empleador deberá de retener y depositar el 10% de la remuneración que se abone al menor debiendo acreditar el deposito ante la autoridad respectiva o representantes legales del menor. La documentación permanecerá en poder del empleador mientras que el menor trabaje bajo sus ordenes, debiendo entregársela al menor al cumplir 16 años o a sus representantes legales, si el contrato se extinguiera antes de esa edad."<sup>104</sup>

De igual manera la legislación laboral mexicana, no tiene esa apreciación, el manejo de dinero siempre resulta tendencioso, pero si hay transparencia en el mismo no hay problema.

"Certificado Médico (artículo 188). El empleador debe de exigir al momento de contratar trabajadores menores de 16 años un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las normas respectivas."<sup>105</sup>

Es de suma importancia este documento para ver tanto el estado físico, psíquico y biológico del menor ( los mayores de catorce y menores de dieciséis años) en México es requisito indispensable para que el menor labore ( art. 174 L. F. T. mexicana).

## 1 B. ITALIA.

"Con relación al trabajo de los niños (menores de 15 años) y adolescentes (de 15 a 18 años ), la edad mínima de ingreso al empleo, incluso como aprendiz, es de quince años cumplidos".<sup>106</sup>

La edad mínima para laborar en la legislación italiana es de 15 años, pero cual será la diferencia entre el menor y el aprendiz. En México la edad para laborar es que el menor sea mayor de catorce años, y la figura jurídica del aprendiz no se contempla en la actual legislación laboral mexicana.

<sup>103</sup> Idem.

<sup>104</sup> Idem.

<sup>105</sup> Ibidem. p. 5.

<sup>106</sup> MARTÍNEZ VIVOT. op. cit. p. 339.

A los catorce años se le puede ocupar en la agricultura siempre y cuando no afecte su salud ni el incumplimiento de sus obligaciones escolares.

Al principio se dijo que la edad mínima es de 15 años, y después se dice que la edad mínima en los trabajos de agricultura es de 14 años, en base o porque se da esa diferencia, es de encomio la preocupación que se tiene en cuanto a las obligaciones escolares, en la legislación laboral mexicana se tiene el mismo interés.

Con autorización de sus padres ó la autoridad competente otorgaran permiso a los adolescentes para su participación en tareas artísticas o espectáculos públicos.

El trabajo artístico del menor trabajador en México también debería de contemplarlo la legislación laboral mexicana, ya que con motivo del mismo el menor sufre explotación y violación de su trabajo por los mismos familiares.

"Está prohibido el trabajo de los menores varones menores de dieciséis años y de las mujeres menores de dieciocho años en trabajos fatigosos, peligrosos, o insalubres, limpieza, servicio de motores, oficios ambulantes, minas turberas, tareas subterráneas, transporte de pesos, carretillas, suministro de bebidas alcohólicas, etcétera."<sup>107</sup>

La anterior disposición la contempla también la legislación laboral mexicana, en lo que prescribe el artículo 175.

El empleo de los niños y adolescentes está subordinado al cumplimiento de condiciones que protejan su salud, desarrollo, físico y moralidad.

En México lo encuadraríamos, en lo que respecta a las labores peligrosas o insalubres y que se definen que 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 (art. 176).

Es obligatorio el examen médico periódico, el trabajo nocturno está prohibido, la jornada máxima de trabajo es de 7 horas y treinta y cinco semanales y para los adolescentes de ocho horas diarias y cuarenta semanales.

Es de suma importancia la elaboración del examen médico, para que acredite la aptitud para el trabajo y someterse a exámenes médicos

---

<sup>107</sup> Ibidem. p. 340.

periódicamente, la jornada laboral es de seis horas (artículos 174 y 177 L. F. T. mexicana).

Tienen derecho a pausas en la jornada, descanso semanal, vacaciones anuales de treinta días por lo menos para los menores de quince años a veinte años.

La Ley Federal del Trabajo mexicana, también prescribe reposo (pausas, legislación italiana) en la jornada de trabajo, el descanso son los días domingos y de descanso obligatorio, y en cuanto a las vacaciones anuales son de dieciocho días (menos días que los que otorga la legislación italiana que son de treinta días).

Los que hayan cumplido quince años gozan de los beneficios del seguro social obligatorio, aún trabajando en infracción de las leyes.

"El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene afiliados en 1995 a 28,037 menores de 15 años y a 1,209,211 trabajadores ubicados en el grupo de edad de 15 a 19 años.

La población total en este país es de 91,000,000 de habitantes, de ellos, 24,063,283 corresponden a la población económicamente activa global, se identifica como PEA entre 12 y 19 años a 3,579,223 habitantes."<sup>108</sup>

Pueden ser contratados como aprendices los jóvenes de edades comprendidas entre los quince y los veinte años, podrán ser contratados como excepción los jóvenes de catorce años una vez que hayan cumplido el periodo de escolaridad obligatoria

La ley del Trabajo (mexicana) de 1931 en su artículo 218 prescribía el contrato de aprendizaje: "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente". La Ley vigente suprimió el capítulo destinado al contrato de aprendizaje por haber considerado que el objetivo legal del mismo se había desvirtuado y bajo la categoría del aprendiz se venía explotando el trabajo humano al no remunerar a la persona que con tal carácter prestaba sus servicios en la forma legal que le correspondía.

Para establecerse una relación de aprendizaje, el empleador tiene que solicitar autorización previa de la inspección del trabajo, no puede emplear a aprendices en trabajos remunerados a destajo ni mediante escalas

---

<sup>108</sup> MÉXICO. U.N.A.M. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Memoria del Coloquio Multidisciplinario sobre menores, diagnóstico y propuestas, México, U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1996, p. 237.

de incentivos, tampoco en los de puro esfuerzo manual o de producción en serie.

La Ley Federal del Trabajo mexicana no contempla el contrato de aprendizaje.

## 1 C. PERÚ.

"El Código Civil dispone la prohibición del trabajo de los menores de catorce años, la limitación del de los menores de dieciocho, condicionada a su educación y desarrollo físico y la igualdad del salario sin distinción de sexo por trabajo igual (art. 1572)".<sup>109</sup>

Para iniciar, la edad mínima del menor para laborar es que sea mayor de 14 años, de la misma manera que la legislación laboral mexicana.

Hay excepciones en cuanto a la contratación del trabajo ya que se admiten a los menores a partir de los doce años, siempre y cuando sepan leer y escribir y tengan aptitud física certificada, siempre y cuando la jornada laboral no excederá de seis horas diarias ni de treinta y tres semanales, así mismo esta disposición se extiende para el trabajo agrícola siempre y cuando, no entorpezca la asistencia a la escuela.

La cuestión de la edad pudiera ser una dicotomía, el saber leer y escribir ( pudiera ser un requisito para laborar ) aun cuando no hayan terminado su educación escolar básica, se prevé la aptitud física para laborar, jornada laboral de seis horas y por último se dice se puede realizar el trabajo agrícola, siempre y cuando no entorpezca la asistencia a la escuela (en Perú). La legislación laboral mexicana fija edad mínima para laborar que el menor sea mayor de catorce años, así mismo queda prohibida su contratación hasta que 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.

El trabajo de las mujeres así como también el de los menores de catorce a dieciocho años no excederá de ocho horas diarias o cuarenta y cinco semanales, con derecho a dos horas de descanso al mediodía.

La jornada para los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias (art. 177 L.F.T. mexicana).

Se autoriza excepcionalmente a que trabajen hasta diez horas diarias durante sesenta días por año el descanso será dominical, se prohíbe el trabajo insalubre, peligroso y subterráneo, así como también el trabajo nocturno salvo sus excepciones.

---

<sup>109</sup> MARTINEZ VIVOT. op. cit. p. 325.

El trabajar mas de seis horas, sería tiempo extraordinario, los días de descanso, los domingos y días de descanso obligatorio y el trabajo nocturno queda prohibido (México).

El despido injustificado impone una indemnización equivalente al salario de dos meses.

Los trabajadores que se sientan injustificadamente despedidos tienen dos acciones a escoger:

- a) La indemnización constitucional consistente en tres meses de salario.
- b) El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación de su empleo (L.F.T. mexicana).

Es triste ver plasmada la realidad en una investigación de Jesús Guillen Marroquín (Investigador Centro de Estudios Rurales Andinos Bartolomé de las Casas, Cuzco, y docente en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco ).

El trabajo infantil en Perú, la explotación de aluviones auríferos en Madre de Dios( yacimientos auríferos de extracción de oro aluvial). Los menores que trabajan tienen entre 11 y 18 años de edad, jornada laboral de 7 a 16 horas con una interrupción de 12 a 13 horas para el almuerzo, trabajan de lunes a sábado, además de dos hora suplementarias los domingos para la recolección de leña, enfermedades más comunes la anemia, los resfríos y el paludismo, este es el Perú y su explotación infantil.

En el Perú la edad promedio del menor para laborar es de 14 años, pero se puede contratar a menores de 12 años que sepan leer y escribir. Y el convenio 138 de la O.I.T. que pregona que la edad mínima para laborar es de 14 años, donde quedan los estudios médico-pedagógicos que de acuerdo a su contenido dice que al menor le favorece el desarrollo físico mental, así como también la realización de sus estudios elementales y lo más importante es que la edad mínima para laborar es de 14 años.

## **2. CONVENIOS SUSCRITOS POR MÉXICO CON RESPECTO AL TRABAJO DE MENORES.**

El Derecho Internacional es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los sujetos de la comunidad internacional, y los sujetos principales de esta comunidad son los Estados. Conviene tener presente que un Estado es no, solamente un fenómeno político social, sino también un fenómeno jurídico, y que deben de estudiarse ambos aspectos si se quiere obtener una idea completa del Estado en la esfera internacional.



Como fenómeno político social, para que exista Estado es necesario que se conjuguen tres elementos primordiales: una población, un territorio y una organización política. Puede definirse la población como el conjunto de individuos vinculados política y jurídicamente a un Estado por un nexo común que recibe el nombre de nacionalidad.

El territorio es la superficie terrestre sobre la que se asienta la población nacional, y que incluye además de los límites físicos marcados por las fronteras, las aguas territoriales que lo circundan, el subsuelo y el espacio aéreo. Por último, para que pueda hablarse de Estado es necesario que exista una organización política que sea reconocida y aceptada de modo real por la población que habita en el territorio.

En cuanto al Estado como fenómeno jurídico, la primera noción que surge de este planteamiento es la noción de soberanía. La noción de soberanía del Estado es la que ha regido las relaciones internacionales, entendiéndose como tal el poder de los órganos estatales para dar órdenes y no recibirlas ni aceptarlas de otra entidad ajena. La segunda noción que aparece en el concepto jurídico del Estado es la noción de independencia, por la cual se entiende la ausencia de dependencia o de subordinación política y la exclusividad en el ejercicio de las competencias propias del Estado.

Las relaciones que necesariamente deben de sostener entre sí, los Estados, sujetos de Derecho Internacional en virtud de su soberanía plena precisan de una regulación entre las partes interesadas a fin de evitar que sean la guerra, la arbitrariedad y las improvisaciones las que resuelvan los mutuos problemas.

En temas especializados, organismos internacionales realizan funciones cuasilegislativas, como ocurre con la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental para el derecho marítimo, la Organización Internacional del Trabajo, en materia laboral, y la conferencia de La Haya para el Derecho Internacional Privado. En todos los casos, sin embargo, corresponde a los Estados soberanos decidir si aceptan o no las recomendaciones de los órganos internacionales.

Existen tres instituciones especializadas en la protección de los seres humanos, la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

El problema de la protección legal de los trabajadores se ha planteado desde los orígenes de la gran industria y la aparición de la fase fabril.

La explotación humana despierta un sentimiento de rebelión en la conciencia de los hombres justos, y se han adoptado leyes internas en los países industrializados que en más de una ocasión son timidas y mal aplicadas.

Tanto las naciones como los ciudadanos y entidades de los diferentes Estados mantienen multitud de relaciones comerciales, culturales, políticas etc.

Para regular sus relaciones, los Estados recurren a acuerdos bilaterales o multilaterales llamados Tratados, y los usos y prácticas generalmente aceptados en la vida internacional, y que son objeto de sistematización por parte del Derecho Internacional. Estas normas sin embargo carecen del requisito fundamental de toda ley propia del derecho estatal, la sanción.

Si un Estado incumple un tratado o no respeta una norma internacional no existe un sistema de sanciones organizado y eficazmente coercitivo que pueda obligarlo a respetar sus compromisos y obligaciones.

Desde 1919 la O.I.T. tiene como objetivo el de instaurar una justicia social, y perseguir propósitos o fines eugenésicos y sociales.

CONVENIO	Fecha de entrada en vigencia	Ratificación Registrada
"C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo) 1921	20. 11. 1922	09. 03.38" <sup>110</sup>
"C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	11. 04. 1939	18.07.52" <sup>111</sup>
"C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	12.06.195 (sic)	20.06.56" <sup>112</sup>
"C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores) 1959	07.11.1961	09.08.61" <sup>113</sup>

<sup>110</sup> O.I.T. Lista de ratificaciones por convenio y por país, O.I.T. Suiza, 1993 p. 26.

<sup>111</sup> Ibidem, p.77.

<sup>112</sup> Ibidem, p. 114

<sup>113</sup> Ibidem, p. 145

"C 123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	10.11.1967	29.08.68, edad mínima especificada 16 años <sup>114</sup>
"C 124 Convenio sobre el examen médico de los menores ( trabajo subterráneo) 1965	13.12.1967	29.08.68 <sup>115</sup>

Desde hace algunos años la O.I.T. ha ampliado sus actividades de carácter práctico, en particular en materia de asistencia técnica y, especialmente de industrialización, a los países en vías de desarrollo. México es miembro desde 1931 y entre los convenios que ha suscrito relacionados principalmente con el trabajo de menores, son cuestionables su aplicación de los mismos según lo dispuesto por la recomendación 146 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El empleo infantil debe de humanizarse hasta lograr su erradicación, aunque en forma gradual (Comisión de Protección al Empleo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal)

---

<sup>114</sup> Ibidem p. 159

<sup>115</sup> Ibidem p. 161

## CAPÍTULO V

### POR UNA MEJOR PROTECCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR

#### 1. EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

La inspección de los recursos operativos de la empresa pueden constituir una ayuda valiosa para determinar las causas potenciales de lesión, sin embargo, la inspección no debe de constituir la más importante actividad entre las orientadas a aislar y definir los riesgos, pues aparte de su valor, debe de tenerse presente una debilidad elemental, consistente en que no pueden verse todas las cosas en todos los momentos. También si no en todos, si en muchos casos se trata de descubrir la forma de intervenir en los acontecimientos para influir en ellos de manera conveniente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el título de los Inspectores del Trabajo, delineó las facultades y actuación de los funcionarios que vigilarían el cumplimiento de las normas reglamentarias.

En los primeros años el trabajador tenía que soportar sin ayuda las consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales, pero muy pronto se dieron las normas correspondientes para protegerlo de los imprevistos antes mencionados.

El éxito de la industria depende en parte de la salud de los trabajadores, de ahí que la primera obligación de un país es mantener sus industrias en condiciones saludables y seguras.

Históricamente hablando el reconocimiento de esta obligación es un hecho reciente y se puede llegar a apreciar su evolución por el estudio de la Inspección del Trabajo.

La vigente Ley Federal del Trabajo de 1970 prescribe en el artículo 423 (Título once, Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales) que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones, fracción VI, a la Inspección del Trabajo.

El capítulo V del título once de la Ley Federal del Trabajo, prescribe del artículo 540 al 550 los alcances de la institución inspectora y fija las atribuciones de los Inspectores del Trabajo.

La Inspección Federal del Trabajo tiene dos funciones estrechamente vinculadas al trabajo de menores, una de tipo administrativo consistente en la expedición de documentos que los facultan para trabajar, y otra de tipo sustantivo que es la de vigilar sus condiciones de trabajo.

La mayor parte de los errores en el trabajo nacen de prácticas sin normalizar o estandarizar, es decir, por procedimientos de operación fuera de normas inexistentes.

El Inspector debe saber el análisis de cualquier tarea, porque haciéndolo llegara al convencimiento de que el procedimiento establecido para realizar el trabajo es el correcto. Pero no hay una conciencia clara de su alta función social, por lo cual deben de ser actualizadas algunas disposiciones que rigen la actuación institucional de la Inspección del Trabajo. Por ejemplo, el artículo 546 de la multicitada Ley prescribe los requisitos para ser Inspector del Trabajo en la fracción I del citado artículo hace alusión a la mayoría de edad en materia laboral o civil.

En la fracción II determina que debe de haber terminado la educación secundaria, y para terminar, la fracción IV alude que el sujeto debe de demostrar conocimientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Haciendo un estudio minucioso se diría que el citado artículo no se adecua al tiempo en que vivimos, en la actualidad prácticamente nadie niega la posibilidad que tiene un sistema que implantar y llevar hasta sus últimas consecuencias los cambios que se requieran sin perder por ello la estabilidad, este proceso dependerá desde luego del grado de legitimidad del sistema en cuestión y de las instituciones encargadas específicamente.

Por eso, el Inspector del Trabajo su función concreta debe ser la de vigilar, que los programas y procedimientos, sean los que demandan la dignidad humana del menor trabajador. Además tiene la responsabilidad más elevada y directa, de que se tomen las políticas y medidas y se adopten los instrumentos necesarios para evitar tanto como sea posible los accidentes y enfermedades.

Conocerá además que el Derecho cuyo fin primero y último consiste en alcanzar la Justicia, que de acuerdo con aquella definición tradicional consiste en la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le pertenece, que la profesión debería de encaminarse en lo fundamental hacia el mejoramiento de la sociedad, con vistas a disminuir en lo posible esas iniquidades y desigualdades.

Se debe promocionar, proyectar al Inspector del Trabajo de carrera, el cual deberá de ajustarse a los lineamientos una vez ya adecuados

los requisitos. Como pueden ser el desempeño en la categoría, la antigüedad en el mismo, los cargos que ha desempeñado, los estudios realizados principalmente a nivel licenciatura (primordialmente la Carrera de Licenciado en Derecho), así como también adecuarse a las necesidades del servicio.

Los Inspectores del Trabajo han de velar por la aplicación de las leyes y reglamentos y así mismo deben de asesorar en cuestiones de seguridad e higiene.

Es fácilmente comprensible que numerosos problemas de seguridad en el trabajo, serán resueltos de la mejor manera si se establece una colaboración entre inspectores, patronos y trabajadores.

Los Inspectores del Trabajo pueden contribuir más a crear condiciones de trabajo exentas de peligro, prestando un asesoramiento basado en sus conocimientos técnicos y en experiencias adquiridas al respecto, que limitándose únicamente a estar al corriente de las reglamentaciones vigentes.

Las inspecciones de fábricas y las encuestas sobre accidentes brindan oportunidades provechosas para discutir cuestiones de seguridad con los directores de empresa, los supervisores y los trabajadores.

Las técnicas que deben de emplear los inspectores del trabajo, para que les permita conocer el grado de seguridad potencial o existente sobre la base de los peligros identificados pueden ser aplicados antes o después de que tengan lugar los accidentes.

La observación del trabajo es una técnica en la que a través de la observación se pueden detectar condiciones de pérdidas potenciales en el sistema de trabajo.

La observación se lleva a cabo en el lugar en que se desarrolla el trabajo, y es conveniente tomar datos por escrito. Su realización implica que el trabajador no se sienta incómodo por la presencia del Inspector, a fin de que el primero realice sus actividades de la manera más natural posible.

Este método permite recabar información directa, pero no debe de emplearse en forma exclusiva, puesto que no resulta suficiente, como ocurre en los casos en que el menor realiza actividades periódicas o eventuales, que no lleva a cabo en el momento de la observación.

Es necesario observar todas las operaciones que el menor lleva a cabo, asimismo anotar el tiempo que le toma realizarlas, la calidad, cantidad, precisión y rapidez necesaria.

Es conveniente conversar con el menor de manera informal, mostrándose amistoso durante la observación con el objeto de que la presencia (del Inspector) no le moleste.

Sugiriendo que con el fin de la observación para que sea más confiable, durante esta se utilice el registro, ya que este permite establecer el antecedente y el consecuente de la ejecución de una tarea, en un determinado momento.

El principal obstáculo para su correcta aplicación estriba en que se necesita disponer como referencia de los procedimientos y normas establecido para el trabajo. Hay que observar las condiciones del entorno en que se realiza el trabajo y las practicas o realizaciones, lo que permite saber si se realiza el trabajo concreto con la eficiencia requerida.

La Inspección en el trabajo debe ser una técnica previa al accidente y practicado como medio para detectar y controlar los peligros potenciales susceptibles de ocasionar pérdidas que afecten a los trabajadores.

La Inspección en el trabajo debe ser el fundamento para cualquier programa preventivo con deseos de alcanzar niveles avanzados. Con la Inspeccion sé conseguiría detectar condiciones peligrosas y sus causas, así como errores de comportamiento y sus posibles causas, y se lograría analizar las causas inmediatas así como las causas básicas que son el origen de los problemas.

La eficacia y seguridad de los menores trabajadores depende de que sean colocados en tareas adecuadas para sus capacidades físicas, esto puede lograrse mejor mediante un examen médico anterior a la ubicación, el objeto de este examen debe de concentrarse en la capacidad del solicitante, en lugar de hacerlo en sus incapacidades.

La determinación de la capacidad física del menor, debe de realizarse de acuerdo con las necesidades de la tarea, por esta razón es aconsejable proveer al médico, bien de las demandas físicas del trabajo al que aspira el menor, él médico debe de utilizar la lista general de requisitos del trabajo correspondiente a las tareas de la empresa, como guía para evaluar la habilidad general del menor para ocupar un puesto en la misma.

Él médico guiado por esta forma puede interpretar los resultados del examen en relación con las demandas de la tarea, aun cuando es probable que el médico conservara registros más amplios de cada uno de los solicitantes, la información recogida sobre esta base y conservada por el Inspector servirá como guía para ubicar al solicitante en la tarea adecuada y ayudará a realizar reubicaciones correctas.

El patrono que no cuente con un médico de planta debido a la falta de instalaciones puede probablemente descuidar el diagnóstico médico de la capacidad física.

El examen médico anterior a la ubicación debe hacerse mediante acuerdos con un médico que se ocupe de los casos de compensación de los trabajadores de la planta, o bien poniéndose de acuerdo con los Inspectores a los cuales les compete expedir las autorizaciones que prescribe la Ley Federal del Trabajo, así como los certificados médicos que acreditan su aptitud para el trabajo.

Si se emplea un médico del exterior es aconsejable que este visite la planta y conozca sus operaciones y las demandas de trabajo que en ellas se producen.

En esta discusión se presta gran interés a las consideraciones físicas para la realización segura del trabajo aunque es posible que cada vez mas se puedan elaborar mediciones adecuadas, importantes para la seguridad, en relación con el ordenamiento mental y emocional para determinada tarea.

Cuando se cuenta con médico en la empresa bien de tiempo completo o parte del tiempo, es necesario que las dos esferas profesionales (el médico y el Inspector del Trabajo) se relacionen en forma armoniosa, para el tratamiento médico y la prevención de lesiones del menor trabajador.

Los dos departamentos tienen mucho en común y en muchos casos son interdependientes para las funciones de cada uno de ellos, son separadas y distintas, por ello es necesario que se tenga una sensación de acuerdo que permita al médico y al Inspector discutir libremente la prevención y aquellos aspectos en la experiencia de la planta en relación con un programa de control de la salud y las lesiones.

En algunas empresas los médicos y los Inspectores realizan juntos inspecciones periódicas, en los talleres e instalaciones, resulta de ayuda para el médico tener una buena idea de las distintas condiciones en las que son colocados los menores.

Al hacer una designación de empleo el funcionario encargado de éstas, debe revisar en primer lugar los intereses y antecedentes del solicitante para considerar que es lo que se puede hacer y que es lo que con su experiencia le califica para hacer.

Este es el primer paso acostumbrado en los procedimientos comunes del departamento de personal, antes de contratar a un nuevo



empleado, cuando se presta a consideración a los intereses y necesidades de un solicitante, el efecto se produce en un aumento de la moral y una actitud mental muy saludable en relación con el trabajo, lo que evidentemente es ventajoso.

Si no hay puestos adecuados para los antecedentes e intereses del menor el funcionario de designaciones discute a menudo los trabajos disponibles antes de sugerir una nueva ubicación, de esta manera el menor sabe que se ha hecho algún esfuerzo para tener en cuenta sus necesidades.

Cuando se han examinado los puestos disponibles, con el fin de seleccionar aquel o aquellos para los cuales sea mas adecuado, la designación final se hace comparando las demandas de la tarea y la capacidad física del trabajador.

Si no hay tareas cuyas necesidades se equiparen a la capacidad física del menor, este no deberá ser colocado sin una plática entre el médico examinador y el funcionario encargado de las designaciones.

El Inspector debe de involucrarse en la selección del trabajo y trabajador dando prioridad al trabajo de menores con más accidentes, en ese trabajo que trabajan defectuosamente, con capacidad deficiente, y los que trabajan bien, para que las observaciones planificadas del trabajo sean positivas y se puedan aprovechar las buenas técnicas y desterrar los posibles malos hábitos.

Con el propósito de la observación se pretende conocer si un trabajador sabe hacer bien su trabajo se le debe de anunciar que va a ser observado, si se pretende conocer lo que hace en cuanto al trabajo, mejor sería no anunciarle la observación.

Observar el trabajo y registrar su desarrollo, hay que tener el objetivo del número de trabajos críticos con procedimientos de operaciones establecidas.

En la observación no se deberá de interrumpir el camino del trabajo no distraer, no intervenir si no es indispensable, poner atención en el trabajo y atender con interés los posibles deseos del trabajador.

Revisar el resultado de la observación con el trabajador, evaluando lo que se ha observado y comentado positivamente los puntos en desacuerdo del catalogo de puestos para propiciar una revisión adecuada.

Establecer objetivos de observación posteriores de no ser así se perderá casi todo lo positivo alcanzado en las observaciones anteriores, por

supuesto que el compromiso deberá de alcanzar las situaciones de cambio importantes en el procedimiento.

Finalmente, el Inspector llevará un registro de los trabajos críticos que se han realizado durante el año. Registro de trabajos críticos por haberse realizado en los cambios de algún tipo en cuanto al procedimiento equipo y material. Deducir cuantos trabajos críticos se han hecho respecto al total de trabajos anteriores existentes. Por ultimo, auditar los informes por seguridad y si se cumplen los objetivos establecidos y comunicar a los patronos los resultados de la evaluación por las actividades

## **2. PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA DEFENSA DEL MENOR.**

El artículo 123 constitucional cumbre de las conquistas sociales y de la cual no pocos juriconsultos estiman que ha sido el origen de la legislación mexicana del trabajo, que tiende a acabar con la explotación del obrero y que ha dado al mundo la idea de los derechos sociales, prescribe en su fracción XVI que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, y que las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos.

Los sindicatos son la principal institución de los trabajadores en las sociedades capitalistas, muchos economistas consideran que los sindicatos son principalmente monopolios del mercado laboral.

Críticos sociales pintan a los sindicatos como instituciones socialmente insensibles, elitistas, no democráticas, por otra parte se encuentran los que consideran que los sindicatos tienen efectos económicos y políticos benéficos.

El riesgo de perder el empleo vuelve peligrosa la expresión de la voz de un individuo, en cambio la voz colectiva está protegida por el apoyo de todos los trabajadores, el sindicato toma en cuenta a todos los trabajadores para determinar sus demandas en la mesa de negociaciones de manera que también estén representados en ella los deseos de los trabajadores que muy difícilmente dejarían la empresa.

En el entorno sindical, el sindicato constituye una fuente de poder de los trabajadores, que diluye la autoridad patronal y protege a los miembros mediante el sistema de jurisprudencia industrial que somete a ciertas reglas muchas decisiones del recinto laboral, como la antigüedad.

Para Mario de la Cueva el sindicato "es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".<sup>116</sup>

Para Néstor de Buen Lozano el sindicato es la "Persona Social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase".<sup>117</sup>

En el sindicato no debemos de ignorar las presiones e intereses, para cumplir con la responsabilidad adquirida, debemos de esforzarnos con toda nuestra capacidad, buena fe y empeño para lograr conjuntar un equipo de trabajo al nivel de Comité Ejecutivo Seccional y Delegacional, dándole lugar a las expresiones y convicciones para que cada quien cumpla con sus responsabilidades estatutarias.

Este hecho es de fundamental importancia organizativa e institucional, no debemos de perder de vista que la organización de un sindicato se refleja en las áreas de trabajo. Si existe la armonía, la unidad y el orden entre sus miembros, esto se refleja irremediamente entre los trabajadores, y ante las autoridades se obtiene el respeto a la representación sindical desde la Delegación sindical hasta sus puestos ejecutivos.

Cuando los trabajadores piensen que se han agotado los recursos adecuados para la solución de sus problemas, es cuando el conflicto en un sindicato puede tener consecuencias y no solo ahí sino a otros niveles por eso se les exhorta a que siempre en las filas del sindicato lleguen al máximo al agotar los recursos y las vías que permitan en forma pacífica y cordial resolver los conflictos que enfrentan cada día.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 556 prescribe, sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los vocablos asociación sindical y sindicato se emplean como sinónimos, ya que el concepto legal al definir el sindicato lo primero que prescribe es la asociación de trabajadores y patronos.

Es común en la practica cuando se habla de sindicatos se piensa nada mas en los trabajadores, excluyendo a los patronos.

---

<sup>116</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1997, p. 37.

<sup>117</sup> Idem.

En sus principios, el derecho a la sindicación obedeció a la necesidad humana de comunidad, posteriormente a defender las aspiraciones de justicia.

Estas asociaciones reclamaron la categoría de sujetos del derecho frente al Estado para conquistar las mejores condiciones de vida para sus agremiados, "no fue el derecho escrito el que creo el sindicato, fue la vida social la que engendrado, impulsó y fortificó hasta lograr su pleno reconocimiento como institución jurídica".<sup>118</sup>

El sindicato tiene el quehacer reivindicativo, como medio de expresión del movimiento obrero, reconstruir el tejido social que había sido destruido como consecuencia del nacimiento de una nueva cultura inspirada en una concepción capitalista que desvalorizó un aspecto fundamental del hombre, su trabajo.

La debilidad individual del hombre para pactar condiciones que se refieran al trabajo, los llevó a buscar nuevas formas de organización. La organización sindical le ayudó a satisfacer sus deseos primordiales, como entender las fuerzas y factores en su trabajo. Su incorporación a una asociación junto con sus compañeros le daba la posibilidad de ser defendido y promovido.

El sindicato constituye para el trabajador un sistema de auto defensa que frente a una tendencia económica tiende a valorar la calidad de su vida. Constituye el sindicato un instrumento de promoción para el trabajador, concebido no solo como ser económico, sino como ser humano en su total dimensión.

El sindicato tiene la obligación de redactar sus estatutos, así como sus reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración, actividades y formular sus programas de acción.

Los estatutos regulan la vida interna de la organización sindical y por ello contienen una serie de reglamentaciones que tienen como misión fundamental mantener la cohesión de la propia agrupación. Sus previsiones adquieren el carácter de ley que no puede ser transgredida por ningún miembro del sindicato. De no ceñirse a los preceptos estatutarios, los socios están sujetos a sanciones.

Todos los estatutos disponen las sanciones a que pueden hacerse acreedores los socios cuando cometen actos violatorios de la reglamentación interna o que atentan contra la unidad del sindicato.

---

<sup>118</sup> CAMARA DE DIPUTADOS, op. cit. Tomo XII, p. 59.

En términos generales las sanciones que se contemplan son las siguientes; amonestaciones verbales y escritas, remoción de los cargos sindicales, suspensión en los derechos sindicales y donde existe la cláusula de exclusión y suspensión en el trabajo.

Los trabajadores tienen la decisión de constituir, la organización, la redacción y aprobación de los estatutos, así como la primera convocatoria a la asamblea general para tomar acuerdos que legitimen la organización para efecto de inscripción y efectuar el nombramiento de los secretarios correspondientes.

Las autoridades públicas deben de garantizar tales derechos y abstenerse de toda intervención que tiendan a limitarlos o a entorpecer su ejercicio legal.

Es obligatorio que los sindicatos se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local.

Por tres razones deberá de registrarse un sindicato; primera la inscripción satisface un interés general de la sociedad en la actividad sindical. La formalidad de la inscripción permite un mínimo de vigilancia administrativa sobre la formación legal de la asociación. Por último, la inscripción o el depósito es el que dota de personalidad jurídica al sindicato.

El registro no es un acto de autorización dado por el poder público, sino una simple comprobación de cumplimiento de los requisitos mínimos.

El sindicato debe de mantener firmes sus objetivos de defensa de los intereses de los trabajadores. El sindicato se diferencia de la coalición en que ésta si bien es una unión de trabajadores, solo es de carácter temporal, en el ámbito internacional el derecho a crear organizaciones sindicales esta garantizado por el convenio 87 de la O.I.T. ratificado por ochenta y seis países entre ellos México y referente a la libertad sindical y al derecho de sindicación.

La soberanía del sindicato reside original y esencialmente en la voluntad de todos y cada uno de sus miembros y se ejerce a través de un Congreso Nacional.

La autoridad del sindicato es el Congreso Nacional, el cual podrá ser ordinario o extraordinario.

Pues bien el Comité Ejecutivo del sindicato deberá de convocar a un Congreso Extraordinario en los términos que marcan los estatutos o cuando

así lo exijan las necesidades del sindicato, es decir, para la creación de una nueva secretaría que bien podría llamarse Secretaría de Trabajos y Conflictos del menor trabajador, así como la creación de un nuevo capítulo en el reglamento interior de trabajo de igual forma, las atribuciones de la nueva Secretaría en sus estatutos.

En sus estatutos se prescribiría para la nueva secretaría el conocer la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior del trabajo, los estatutos incluidos por supuesto el capítulo de menores trabajadores. Y el artículo "X" de los Estatutos diría: Son obligaciones y atribuciones del Secretario de Trabajos y Conflictos del menor trabajador:

Conocer y atender los conflictos individuales y colectivos de trabajo que se susciten entre los menores trabajadores y autoridades.

Vigilar el cumplimiento del reglamento interior del trabajo.

Informar al Comité Ejecutivo Nacional sobre los problemas de su conocimiento para que se tomen las medidas necesarias para su correcta solución.

Estudiar las posibilidades pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo de los miembros de la organización e informar de sus programas al Comité Ejecutivo Nacional.

Llevar un registro de los conflictos de trabajo en que intervengan los menores trabajadores.

Estar en contacto con los Inspectores del Trabajo, para informarse y activar la solución de los problemas de los menores trabajadores que se encuentren en conflictos.

Dentro de los estatutos se prescribiría las normas disciplinarias para el caso del incumplimiento de las mismas. Como serían la amonestación, suspensión del cargo, destitución del cargo y expulsión del sindicato, y en el último de los casos en el contrato colectivo se incluiría la cláusula de exclusión.

El Comité Ejecutivo del sindicato defiende el interés individual, lo mismo que los colectivos, no solo porque haya un contrato colectivo de trabajo sino porque es la manera de fortalecer la agrupación.

Pero en los sindicatos hay un vicio, una mala tradición que consiste en que cada sindicalizado tramite sus problemas personales al margen del comité seccional al que pertenece.

Esta práctica debilita al sindicato le resta personalidad y fomenta el espíritu individualista.

La formación de cuadros y su renovación debe ser una de las normas de trabajo de los sindicatos; Por qué sino hay formación de cuadros nuevos y no se promueven a los lugares adecuados, ese organismo entra en decadencia.

### **3. ESTABLECIMIENTO DE UNA BOLSA DE TRABAJO PARA MENORES.**

En las bolsas de trabajo hay personas que por llamarles de alguna manera, (intermediarios), son el vínculo entre aquellas empresas o establecimientos que buscan trabajadores para cubrir determinados servicios o actividades ya sean personales o temporales.

Sujetándose a reglas específicas que no provoquen actuaciones ilegítimas que vayan en perjuicio de quienes solicitan tal servicio, su labor debe de sujetarse únicamente a poner en contacto al trabajador con el solicitante de servicios personales.

Se debe de integrar un verdadero mercado laboral donde se procure conciliar la oferta y la demanda de trabajos, pero con un amplio sentido social, esto es organizado con fines asistenciales y establecidos por organizaciones profesionales o sindicales.

Bolsas de trabajo a las que solo movía como único fin el lucro, la creación de una bolsa de trabajo obedece al interés de la oferta y la demanda de trabajadores, que reúnan ciertos requisitos de aptitud técnica o capacidad profesional, este es el motivo por el cual por regla general centros educativos o de cooperación comunitaria, quienes las organizan, quedan sujetas en sus funciones a las reglas que los ordenamientos legales. A efecto de regular todas las relaciones surgidas al amparo de un contrato de trabajo, y en otros casos han llevado al legislador a tutelar en este aspecto los derechos de los trabajadores.

En 1919 la OIT aprobó la convención núm. 2 relativa a los medios encaminados a combatir la desorganización forzosa y entre ellos estableció la obligación de los miembros ratificantes de crear un sistema de oficinas públicas gratuitas de colocación bajo la fiscalización de una autoridad central y con comités formados por patronos y obreros que habrán de ser consultados para todo lo concerniente al funcionamiento de tales oficinas.

Por esto se debe de crear una bolsa de trabajo descentralizada, es decir, como una persona moral creada por la ley del Congreso de la Unión o Decreto del Ejecutivo Federal, y que reúna los siguientes requisitos.

Que su patrimonio esté formado total o parcialmente con bienes federales o de organismos descentralizados, asignaciones, subsidios, concesiones o derechos que otorgue el Gobierno Federal.

Que sus fines sean la prestación de un Servicio Público o Social, la explotación de bienes o recursos; propiedad de la Nación, la investigación científica y tecnológica o la obtención y aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad nacional.

Estas empresas se caracterizan por actuar como personas jurídicas autónomas dotadas de personalidad y patrimonio propio, si bien permanecen sujetas a diversos mecanismos de orientación y control por parte del Estado los cuales varían de uno a otro caso, en grado de intensidad.

Su patrimonio se constituye por lo general, total o parcialmente con fondos o bienes públicos.

Sus objetivos varían desde la prestación de un servicio público social, (Comisión Federal de Electricidad, Aeroméxico, Servicio de Transporte Colectivo), la explotación de bienes y recursos propiedad de la Nación (Petróleos Mexicanos), la obtención y aplicación de recursos para fines de asistencia o seguridad social (I.M.S.S., I.S.S.S.T.E.), la realización de investigación científica y tecnológica (Instituto Mexicano del Petróleo).

El personal que esté al frente de la Bolsa de Trabajo, debe ser personal capacitado, responsable y profesional, que esté consciente de la responsabilidad adquirida. Médicos, psicólogos industriales, licenciados en Derecho, trabajadores sociales etc.

Cada quién en su área correspondiente, teniendo contacto con el Inspector del Trabajo, así como también con el Secretario General de Trabajos y Conflictos del menor trabajador del sindicato correspondiente.

El psicólogo industrial se entrevistará con el jefe de personal de cada empresa que visite, le solicitará las vacantes disponibles que haya para el menor trabajador, y una vez obtenida la información hará un análisis de puestos, es decir, la aplicación de esta técnica tiene como finalidad obtener la siguiente información; Conocer lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para desempeñar eficientemente el puesto.



El médico realizará un examen médico para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin que existan consecuencias negativas para él o las personas que lo rodean.

En caso de encontrar anomalías, se le orientara para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves. En algunas ocasiones los resultados del examen médico, condicionara el ingreso del menor a la empresa, ya que no podrá ingresar hasta que no solucione por cuenta propia, problemas que pudieron haber sido detectados en el examen correspondiente.

El trabajador social se encargará del estudio socio económico del menor así como también de los problemas familiares, y porque desea trabajar. Llevará un registro de cada uno de los menores, y le expedirá una carta de presentación para que se presente a la empresa correspondiente, una vez que haya satisfecho los requisitos previstos.

El Inspector del Trabajo, el Licenciado en Derecho así como también el Secretario General de Trabajos y Conflictos del menor trabajador vigilarán la cuestión jurídica, es decir, que se cumplan y hacer cumplir todas las disposiciones laborales que competen al menor.

La bolsa de trabajo así como su personal, debe de estar al pendiente de las condiciones, sociales, físicas y morales en que el menor labora. El menor buscará ante todo que sus jefes de la empresa le den un trato acorde con su dignidad humana, en gran parte la administración de personal se dirige a garantizar ese trato.

El menor buscara además la seguridad en la empresa por bueno que sea un trabajo y el sueldo que percibe, si el menor sabe que constantemente se está cambiando a los empleados buscará otra empresa en la que pueda garantizarse una conveniente seguridad.

El menor buscará también que la empresa otorgue un adecuado reconocimiento a su colaboración a sus sugerencias, a su esfuerzo.

Requerirá asimismo que la empresa le brinde posibilidades de progresar, cuando un menor ve que prácticamente en esa empresa ya no existen posibilidades de mejoramiento, frecuentemente busca cambiarse a otra en donde aunque inicialmente gane menos y el trabajo sea quizá más duro, pero ve abiertas las posibilidades de mejorar su salario, su nivel jerárquico y su posición social.

El menor busca también que la empresa garantice de manera efectiva la independencia de su vida familiar, religiosa, política, social, etc.

El menor tiene derecho a que las condiciones físicas, sobre todo las de higiene y seguridad sean tales que garanticen su vida y su salud, sin exponerlas a más riesgos, ni enfermedades, así mismo tiene derecho además a que el medio ambiente en el que se desarrollan sus labores, sea moral y sano.

Así mismo se debe de responsabilizar a la administración de personal, que vigile todos estos aspectos, y para demostrarlo bastaría pensar en que cuando el trabajador no obtiene todos estos elementos en su trabajo difícilmente habrá de prestar su colaboración, e inclusive muchas veces no podrá, ni aún querrá aprovechar la capacitación que se le exija o se le brinde.

Se debe de involucrar al Inspector del Trabajo al secretario de trabajos y conflictos del menor trabajador, hacerles ver del compromiso y responsabilidad que tienen sus cargos, así como también de las sanciones que incurran en caso de incumplimiento.

#### **4. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL CAPÍTULO DE MENORES TRABAJADORES CONTENIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Desde el momento de nacer las criaturas encaran la necesidad de formar relaciones con sus padres quienes serán el medio que proveerá a éstas con el calor, comodidad y alimentación esenciales para sobrevivir.

Al poco tiempo la experiencia de los niños ordinariamente se amplía para incluir a más de un adulto, y con frecuencia a otros niños, subsecuentemente llegarán a tener relaciones en la guardería, la escuela, con amigos, vecinos, todas las cuales les dotarán de los medios para establecer patrones de conducta, lograr una identificación y aprender una serie de papeles.

Los médicos, los trabajadores sociales, los asesores legales deberían de tener guías específicas que los dirijan para delinear las responsabilidades en el manejo de los casos de maltrato y descuido del niño, las decisiones involucradas son de importancia crítica y no pueden basarse en los sentimientos o en perjuicios de ningún médico trabajador social o juez.

Todos los seres humanos son víctimas potenciales de error cuando encaran problemas completos y decisiones difíciles, tal error puede afectar gravemente el bienestar del niño, puede resultar en nuevas lesiones e incluso en la muerte, es un campo donde no pueden cometerse errores.

Los individuos involucrados en estas decisiones necesitan adiestramiento especial así como esa cualidad llamada, dedicación. El sistema

de protección demanda absolutamente cooperación entre todos los individuos y dependencias y debe de tener un componente interno de seguridad contra fallas, en previsión de un posible error.

El futuro del menor trabajador depende de la educación y cultura de todas las personas interesadas en su atención, del cumplimiento de las leyes de los diversos Estados y de la Constitución, y de nuestros descubrimientos de medios de denuncia que harán que la protección del menor y las subsecuentes investigaciones sean mas realistas.

El contrato de trabajo de los menores, debe de incluirse actualmente en el conjunto de contratos especiales por ser de donde se, "establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifican las reglas generales impuestas en la ley o los principios protectores de carácter colectivo, en beneficio de ciertos grupos de trabajadores, para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad".<sup>119</sup>

Cuatro son las características que diferencian el contrato especial de trabajo en relación de los contratos laborales comunes.

1. "La naturaleza de la profesión u oficio".<sup>120</sup> Se funda en conocimientos especiales y se apoya en la evolución industrial, este fenómeno social ha exigido del obrero una preparación particular.

2. "Necesidad de una distinta relación de trabajo".<sup>121</sup> El patrón debe conceder al trabajador un cierto grado de libertad y confiabilidad para que pueda desarrollar sus capacidades personales y ofrecer un mejor rendimiento.

De libertad, es decir, responsabilizarlo en la tarea a ejecutar, y de confiabilidad porque la confianza permite al patrón holgar en el trabajador.

3. "Condiciones particulares de trabajo".<sup>122</sup> La industria familiar o el trabajo a domicilio son ejemplo del trabajo especial, debido al hecho de que la jerarquía y dependencia del trabajador desaparece, así mismo varía la uniformidad y mecanismo de la actividad.

4. "Nueva estructura del servicio".<sup>123</sup> Las necesidades de cada empresa, la modificación de las facultades otorgadas al trabajador y la concesión de autoridad en el desempeño de las actividades son factores que

<sup>119</sup> BARAJAS MONTES DE OCA. op. cit. p. 25

<sup>120</sup> Idem.

<sup>121</sup> Idem.

<sup>122</sup> Ibidem. p. 26.

<sup>123</sup> Idem.

hacen al trabajador menos dependiente, pero más responsable y obligan a la adaptación o modificación de los contratos hasta donde lo permitan las exigencias patronales

En la exposición de motivos de la ley vigente, se encuentra la justificación de los contratos especiales, obligando de esta manera reconocer cual es la reglamentación del trabajo de amplios sectores que durante muchos años han quedado sustraídos a la legislación, sectores que deben de quedar amparados y sujetos por la misma.

"La doctrina ha clasificado en tres categorías los contratos especiales: a) contratos especiales típicos, b) contratos especiales atípicos y c) contratos especiales autónomos. En la primera categoría se han ubicado el trabajo del campo, el trabajo doméstico, al deportista profesional, al artista la industria familiar y la pequeña industria, los medios de transporte y comunicación (aérea, ferroviaria, en el mar, radio, televisión). En la segunda, el trabajo de confianza, de los agentes de comercio, el trabajo bancario, el trabajo a domicilio y el trabajo remunerado con propina. En la tercera se encuentra el trabajo de mujeres y menores, el trabajo al servicio de la administración pública el de la policía, el relacionado con las fuerzas armadas, cierto tipo de seguridad, y entre nosotros el trabajo bancario".<sup>124</sup>

Los trabajos que llevan a cabo los menores no los realizan por gusto o por formación disciplinaria, sino que lo hacen con fines de subsistencia, los niños muchas veces llegan a ser el sostén principal de sus familias aun cuando con ello se atenté contra su salud física, intelectual y espiritual, convirtiéndose a su vez el trabajo del menor en un importante complemento del ingreso familiar.

Los menores tienen en realidad algunos derechos legales en nuestra sociedad teóricamente, como personas y como ciudadanos, disfrutan de los mismos derechos y protecciones concedidos a los adultos. En la realidad como niños no son así, simplemente porque son niños.

Por esto las normas que regulan el trabajo de los menores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y sobre todo preservar su moralidad.

Es inaplazable la necesidad de protección hacia los menores, así como también garantizarles el alimento, la educación. El no asistir a clases origina el retraso escolar y como consecuencia el abandono a la escuela. Estos son los problemas educativos que pretenden una pronta solución, para ello deberá de atenderse las necesidades particulares de cada niño.

---

<sup>124</sup> Idem.

El objetivo general es motivar al alumno a la escolarización y eliminar parte de las causas que producen el abandono de las aulas, así como iniciarles en la formación para el trabajo como en técnicas instrumentales que faciliten la inserción en el mundo laboral y así gradualmente introducirlos a la vida económica del país.

La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez.

La familia, la sociedad y el Estado deben de estar interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad y las buenas costumbres de los menores, por encontrarse en un periodo de formación necesitan de un mayor cuidado.

Sólo podrán lograrse progresos adicionales hacia la prevención del trabajo del menor por medio de programas mixtos educativos y cooperativos adecuados, que delimiten las responsabilidades de las disciplinas específicas involucradas y ofrezcan un seguimiento realista de todos los casos, no solo para garantizar la seguridad del niño sino también para determinar la eficacia del sistema.

La protección jurídica existe al momento en el cual la Ley le da protección legal para gozar de sus derechos sustantivos u objetivos y en caso de ser necesario reclamarlos y hacerlos valer ante autoridades o tribunales del trabajo.

En el momento en que el Estado comienza a intervenir en el ámbito de las relaciones laborales y aprovecha las primeras normas que intentan resolver algún problema social, el trabajo de los niños, la explotación de la mujer, la jornada agotadora o la falta de higiene o de seguridad en el lugar de trabajo, surge la necesidad de vigilar su cumplimiento para que tales normas no se conviertan en propósitos benéficos o en deseos filantrópicos.

Es tarea del Estado vigilar su cumplimiento y en caso necesario forzar el mismo, la reforma que amerita la Ley Federal del Trabajo debe ser sin duda el acto mas claro y evidente de justicia que la Ley hace a sus trabajadores es la proyección que al futuro fundamente la estructura de los contratos para los menores es la norma jurídica que debe trascender ya en la vida institucional, porque protege y reivindica a los trabajadores, debe ser el producto del deseo sincero de superar lo realizado y de un acto de justicia, de responder a las demandas de un mejor nivel de vida.

\*Las normas del trabajo son de carácter coercitivo y de justicia social para las relaciones obrero-patronales. El objetivo de estas normas es el logro del equilibrio entre los factores de la producción y de la justicia en sus relaciones. La colaboración entre, los sectores, la negociación justa y la expansión son, también características de las normas de trabajo.

El marco legal se fundamenta en principios de orden constitucional, que con un modesto intento de clasificación, pueden ser expresados de la manera siguiente:

El primer grupo de principios se refiere a la garantía del conjunto de condiciones mínimas de bienestar.

El segundo a la justicia social, entendida ésta como la forma objetiva de proteger la vida digna y decorosa de los trabajadores.

El tercero, propio de nuestro sistema jurídico laboral y definido en términos de la relación de trabajo, derivada no de un consenso, sino de un estatuto objetivo, es el referente a la organización y distribución de las facultades y competencias de los órganos de la administración pública del trabajo, los que tienen a su cargo cuidar la observancia de las normas y, en consecuencia, la efectiva realización de los principios de justicia social y de equilibrio".<sup>125</sup>

Estas políticas también deben incluir la formación técnico profesional que habiliten a las personas para un trabajo elegido de acuerdo con sus aptitudes y ejecutado eficazmente.

Hay leyes referentes al menor, pero son generales y están sujetas a interpretaciones antagónicas basadas en la vaguedad de las leyes.

No hay estatutos que específicamente establezcan a que tiene derecho el menor, los derechos de los adultos en cambio están establecidos específica y claramente, por esto debería de haber leyes que determinaran los derechos legales de los niños, a un buen hogar, a la educación, a atención médica, al afecto, al amor y la seguridad.

En México, se pregona que existe un Estado de Derecho y que este Estado tiene como características:

"a) Todas las personas forman parte de una sociedad, ya sean gobernantes o gobernados, están sometidas al imperio del derecho; b) Los

<sup>125</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, op. cit. p.403.

derechos y libertades fundamentales del hombre son reconocidos y respetados, c) Los poderes del Estado están separados".<sup>126</sup>

Es una tarea de primer orden superar las carencias y flaquezas de carácter, y de aquí surge de nuevo la necesidad de vincular la política y el derecho en la urgencia de ejercer el liderazgo político con el fin de vencer la crisis, debe de esgrimirse como razón y como bandera la observancia de las normas, así se daría respuesta a la demanda popular.

En cuanto a las propuestas de modificación al capítulo de menores trabajadores, contenido en la Ley Federal del Trabajo, serían las siguientes:

Como ocurre, en varios países industrializados y otros en vías de desarrollo, México debe de reglamentar el contrato de menores conforme a la legislación internacional en cuanto a la cuestión laboral se refiere.

Asimismo ha adoptado algunos convenios internacionales de protección al menor como son: La edad límite, exámenes médicos, la vigilancia que deben de realizar los Inspectores del Trabajo, debe de adoptar otras disposiciones de la realidad social que se vive en el país. El trabajo artístico, la apertura de una caja de ahorro y la ergonomía aplicada al trabajo del menor.

La Ley Federal del Trabajo prescribe tres categorías del menor, se deben de ajustar y especificar con estricto rigor la clase de trabajo que corresponda a cada categoría y con horarios de cuatro a seis horas de jornada para las dos primeras categorías y establecer las prohibiciones más idóneas para cada categoría.

Transferencia de trabajos de riesgo a menor riesgo y a trabajos que gradualmente vayan adaptándose a su futura llegada a la adolescencia y su edad y tiempo.

En los talleres familiares, en donde el menor ingresa como aprendiz se genere la creación de ingresos-becas.

En la cuestión escolar se negocie, con escuelas cercanas a sus sitios de trabajo, o de su comunidad para que sean recibidos en cualquier momento, así mismo se les dé técnicas de estudio para tener éxito escolar.

---

<sup>126</sup> UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, Anuario Jurídico XII, 1985, p. 91.

Evitar en las familias, que éstas sean fábricas de niños trabajadores, por ejemplo si en una familia hay tres hermanos, se busca que el que trabaje no sea el menor, solo el mayor.

El trabajo de los menores debe de incluirse en el título sexto que comprende los trabajos especiales.

Las autoridades del trabajo serán las que fijen el salario y prestaciones convenientes.



## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.** La Revolución Industrial influyo en el desarrollo económico, creó la gran industria así como también el comercio que provocaron el aumento de la riqueza y el crecimiento de la población. Con la revolución industrial surgieron numerosas formas de producción económica, aumentando el número de obreros, permitiendo un fuerte intercambio y unión entre ellos naciendo así el espíritu de clases que será la base de los futuros movimientos sindicales.

**SEGUNDA.** Los jóvenes no sólo desean dialogar, sino hacerse escuchar y ser tomados en cuenta, que se acepte también su participación en las decisiones de la sociedad. La niñez estudiosa es una parte de nuestra sociedad y como tal es una realidad indiscutible, por tal motivo tiene que participar en reafirmar o corregir las bases estructurales sobre las que descansa la sociedad.

**TERCERA.** Que los integrantes del sindicato vean su nombramiento como una responsabilidad y no como una distinción que su participación no sea como la de una figura decorativa, que protejan los derechos e integridad de los menores que sea una organización que proteja, no a los que llegan tarde, a los que faltan, a los que andan buscando incapacidades para justificarse los lunes o los viernes pretextando infinidad de problemas. Si no que vele por los derechos de los trabajadores que se dedican a realizar sus labores demostrando capacidad, animo de servicio y lealtad hacia la empresa como a su sindicato y sobre todo su deseo de progresar mediante su propia superación intelectual, los menores acudirán a su sindicato otorgándole una participación más activa y constante dentro de los cuadros seccionales.

**CUARTA.** Incrementar al máximo una verdadera capacitación laboral entre los menores a través de conferencias y pláticas de adiestramiento en las diferentes áreas laborales. Incrementar una real y efectiva capacitación sindical que lleve a una verdadera concientización de los trabajadores a través del conocimiento del reglamento interno de trabajo, estatutos etc, esto mediante pláticas, boletines, eventos y todos los medios posibles de información cierta y veraz.

**QUINTA.** El Secretario de Trabajos y Conflictos de los menores debe de ver su cargo como un deber y no como un placer, nunca admitir la obra acabada, cumplida, cuando nunca se cree estar ante algo perfecto, debe de estar lejos de la docilidad y el servilismo, creer en la solidaridad y fraternidad, querer transformar y no conservar, tener la voluntad de hacer y no poseer, vivir

al día, para mañana, ver siempre hacia adelante, cuando la rebeldía frente a la indeseable no ha terminado, cuando se mantiene el anhelo por el futuro y se creé todo lo posible, por un sindicalismo de participación y no de subordinación.

**SEXTA.** Hay que exhortar a los menores trabajadores a que busquen oportunidades a que luchen, todos los días como una obsesión, traten de buscarse un camino de acción, que no dejen de leer, de meditar, de estudiar de estar inconformes ante todo, inclusive con uno mismo. Nunca podemos saber nunca podemos leer lo suficiente, siempre tenemos la angustia de que hay muchos huecos por llenar, y si partimos de eso equilibradamente, podremos comprender mejor lo que nos rodea, estimar los valores que portan los demás, para que cuando podamos actuar a grande o pequeña escala, sepamos mejor como conducir la realidad de cada quien ser portadores de teorías en acción, de organización de jerarquización.

**SÉPTIMA.** De nada sirve que los derechos a la educación y al trabajo estén señalados si las estructuras socioeconómicas objetivas de la sociedad los hacen inaccesibles. La juventud padece una crisis de confianza de autoridad y de esperanza el negar la aptitud de los mayores para prepararla en un mundo moderno donde los jóvenes se encuentren con las condiciones favorables para su desarrollo.

**OCTAVA.** Toda actividad humana lleva implícito un riesgo potencial, el ambiente de trabajo debe ser favorable para que éste se desarrolle con seguridad, nunca enviar a un menor a labores en zonas peligrosas, sin que haya previa capacitación, enviarlo equivaldría a un riesgo seguro.

El menor una vez contratado debe de enseñársele el peligro que implica el desconocimiento de su labor e insistirle que el descuido personal, la falta de precaución, la falta de atención, el juego, las bromas en el trabajo, son factores directos para desencadenar riesgos profesionales insospechados.

Debido a que los trabajadores tienen tanto que arriesgar en relación con su propia seguridad y por la necesidad del apoyo de los sindicatos a los programas de seguridad, los dirigentes sindicales deben de insistir en la creación de comités de seguridad integrados por la dirección y el sindicato para un ataque combinado del problema.

**NOVENA.** La medicina del trabajo y la ergonomía juegan quizás su papel más importante, dar a cada quien el trabajo que mejor le acomode de acuerdo a su preparación, a su condición orgánica funcional, a su capacidad mental de conocimientos y de acuerdo también con sus reacciones psicológicas, sus antecedentes genéticos y su sentido de responsabilidad.

Los exámenes médicos periódicos deben de realizarse con el objeto de detectar con oportunidad modificaciones orgánicas producidas por el trabajo que ameriten tratamiento médico y abandono transitorio o definitivo del trabajo.

**DÉCIMA.** La inspección tiene un doble propósito no solamente se espera que observe el nivel de cumplimiento sino que se intenta también que detecte las condiciones de falta de seguridad antes de que se produzcan acontecimientos lesivos.

**DÉCIMA PRIMERA.** En 1989, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas, representantes del orbe en la Convención de los Derechos del niño, aceptaron anteponer el interés de la infancia ante cualquier circunstancia, por lo que todo acto político, social ó económico deberá estar sujeto a esta premisa. México adquirió compromisos internacionales que ratificó en 1990 y hasta la fecha no ha modificado su norma legislativa para que nuestras leyes estén acordes con esos compromisos.

**DÉCIMA SEGUNDA.** La Administración Pública desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las tareas esenciales que el gobierno tiene que realizar en la sociedad, su misión es de vital importancia para el cumplimiento de las atribuciones y fines del Estado es el medio que permite la vinculación entre el propio Estado y la sociedad.

Para desempeñar un cargo en la Administración Pública, proponer como requisito de elegibilidad cierto grado de capacidad y experiencia para el desempeño de funciones públicas, que los trabajadores administrativos y técnicos ingresen al Servicio Civil de Carrera en función de la cuantificación de la capacidad y experiencia, permanecen o ascienden a otras responsabilidades.

**DÉCIMA TERCERA.** La acción administrativa no debe de revelar una búsqueda de justificaciones para el desempeño ineficiente, las organizaciones no deben de estar predestinadas a la presencia constante de la mediocridad e incompetencia.

**DÉCIMA CUARTA.** En cuanto al grado de estudios debe de pedirse constancia expedida por la Secretaria de Educación Pública, que acredite los grados académicos que cursó, el grado de escolar puede estar en tela de juicio, ya que, con el afán de aparentar aptitudes en la administración Pública, se puede recurrir a artificios que hagan suponer conocimientos serios y profundos en cierta disciplina, un hecho muy ilustrativo fue la remoción del Secretario de Estado de Educación Pública, el pasante Fausto Alzati.

**DÉCIMA QUINTA.** La leyes laborales son transgredidas a través de contratos individuales contrarios a los contratos colectivos y a la misma ley,

las teorías neoliberales tratan de crear una nueva concepción del Derecho del Trabajo y pretenden reducir el papel intervencionista del Estado.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA ROMERO, Miguel, Teoría General del Derecho Administrativo, décima edición, Porrúa, México, 1991.
- ARISTOTELES, Ética Nicomaquea-Política, décima tercera edición, Porrúa, México, 1992 p. 171.
- BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho de la seguridad social, trillas, México, 1991,
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1997.
- BEQUELE, Assefa, La lucha contra el trabajo infantil, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1990.
- BERNAL D, John, La ciencia en la historia, décima edición, nueva imagen, México, 1979.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho constitucional mexicano, séptima edición, Porrúa, México, 1989.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. Congreso de la Unión, Derechos del pueblo Mexicano, Tomo XII, cuarta edición, Porrúa, México, 1994.
- CARPIZO, Jorge, La Constitución mexicana de 1917, tercera edición, U.N.A.M., México, 1979,
- CHILDHOPE, Las condiciones de vida y de trabajo de los menores de centros urbanos en Mesoamérica, CHILDHOPE, Guatemala, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, novena edición, Porrúa, México, 1994.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, undécima edición, Porrúa, México, 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, octava edición, Porrúa, México, 1995.
- DELGADO MOYA, Rubén, El derecho social del presente, Porrúa, México, 1977,

EL COLEGIO DE MEXICO, La economía mexicana (siglos XIX y XX), El Colegio de México, México, 1992.

ESQUIVEL OBREGON, T. Apuntes para la historia del Derecho en México, segunda edición, Porrúa, México, 1984.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del trabajo, edición, Porrúa, México, 1994.

HARRY ELMER, Barnes, Historia de la economía del mundo occidental, Hispano Americana, México, 1987

HEILBRONERL, Robert, La formación de la sociedad económica, cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1975,

HENRI PARIAS, Louis, Historia general del trabajo, volumen 3, Grijalbo, Barcelona, 1965.

HUBERMAN, Leo, Los bienes terrenales del hombre, trigésima edición, nuestro tiempo, México, 1991.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Anuario Jurídico XVII, U.N.A.M. México, 1990.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, novena edición, Porrúa, México, 1996.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, La Constitución mexicana, Porrúa, México, 1985.

KENNETH TURNER, John, México bárbaro, cuarta edición, Editores Mexicanos S. A. México, 1990.

LAZO CERNA, Humberto. Higiene y Seguridad industrial, décima séptima edición, Porrúa, 1994,

MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, Astrea, Argentina, 1981,

MITROPOLSKI, D. Manual de historia y economía, séptima edición, quinto sol, México, 1991,

O.I.T. Lista de ratificaciones por convenio y por país, O:I:T. Suiza, 1993.

SEMO, Enrique, México un pueblo en la historia, nueva imagen, México, 1983,

SILVA HERZOG, Jesús. La revolución industrial del siglo XVIII, Memoria de el Colegio Nacional, Tomo IV, número 4, México, 1961.

U.N.A.M., Anuario Jurídico XII, 1985,

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, Anuario Jurídico XII, 1985,

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO. Anuario Jurídico, XV, 1988,

#### **Legislación consultada**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,

centésimo trigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alco, México, 1998

D.I.F., Compilación de Legislación sobre Menores, Dirección de Asistencia Jurídica, México, 1996

#### **Otras fuentes consultadas**

BRITÁNICA, Enciclopedia Hispánica, volumen 12, Británica, México, 1989-1990.

DE PINA Rafael, Diccionario de Derecho, vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1996,

I. N. E. G. I. XI Censo general de población y vivienda, 1990,

MÉXICO. U.N.A.M. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Memoria del Coloquio Multidisciplinario sobre menores, diagnóstico y propuestas, México, U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1996,

PIMENTEL ALVAREZ, Julio. Diccionario Latín Español, Español Latín, Porrúa, México, 1996,

SALAZAR DIEGO, Renato, Diccionario de Derecho político y constitucional, librería del profesional, Colombia, 1987.

#### **Otras fuentes electrónicas consultadas**

[http://www.medspain.com/n2\\_dic98/MEDLAB.html](http://www.medspain.com/n2_dic98/MEDLAB.html)

<http://www.trabajo.gov.ar/Menores/coordinación.htm>