

42



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

**CAMPUS ARAGÓN**

**“PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO SOBRE LA JORNADA NOCTURNA DE LOS  
MENORES CON BASE EN LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL  
RATIFICADA POR MÉXICO ANTE LA OIT”.**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A :**  
**URALIA BAHENA LABRA**

**ASESOR :**  
**LIC. ANTONIO REYES CORTES**

**MÉXICO.**

2000

287333



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.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, a quien le debo mi formación profesional y mi deseo de desarrollar mis conocimientos en el campo laboral.

A mis padres Evodio y María de la Luz, por su lucha y esfuerzo constante, apoyo, confianza y sobre todo el amor con el que me han educado. Sólo deseo que comprendan que el logro mío es suyo, que mi esfuerzo es inspirado en ustedes, con respeto y admiración, los amo. Gracias.

A las mujeres que han sabido ser ejemplo de lucha constante, del derrame de amor y ternura, para ser madres y profesionistas, a mis hermanas, que cada día han sido fuente de mi inspiración y respeto.

A mi hermano Eloy y mi hermana Marisol, con quienes compartí mi infancia y mis emociones de adolescencia.

Lo que no he conocido, ni he aprendido, contigo, ahora lo conozco. En ti, creció mi corazón y ahora, solo mi amor te doy. A Pablo Gutiérrez Berumen, por tu apoyo incondicional, confianza y cariño, gracias mi amor.

Al maestro que enseña, al profesor que habla, al mentor que ilustra la doctrina, al hombre que tiene historia en mi Universidad. Por dirigir mi trabajo de titulación, por su apoyo y paciencia, gracias Lic. Antonio Reyes Cortés.

Por brindarme su apoyo, su comprensión y por ser solidarios, a mis amigas y amigos, con los que he compartido todos los momentos buenos y malos de mi vida. Gracias.

A los miembros del jurado con respeto y admiración.

**PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE LA JORNADA NOCTURNA DE LOS MENORES CON BASE EN LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL RATIFICADA POR MÉXICO ANTE LA OIT.**

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO I**

**"ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL DE LOS MENORES EN MÉXICO".**

|  | Página |
|--|--------|
| 1.1 Conceptualización  | 6      |
| • Trabajo  | 6      |
| • Trabajador   | 9      |
| • Trabajador menor   | 12     |
| • Patrón   | 16     |
| • Jornada  | 17     |
| • Prestación de ley  | 21     |
| 1.2 Influencia latinoamericana y anglosajona en la legislación Mexicana    | 26     |
| 1.3 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Actual          | 32     |
| 1.4 Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional | 36     |

**CAPÍTULO II**

**"LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS CONVENIOS RELATIVOS AL TRABAJO DE MENORES".**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)   | 41 |
| 2.2 Convenios relativos al trabajo de menores  | 44 |
| 2.3 La Convención Internacional relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria  | 47 |
| 2.4 Ventajas y desventajas de la Convención Internacional. relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria, dentro del régimen jurídico mexicano | 57 |

### CAPÍTULO III

#### "LA PROTECCIÓN DEL MENOR EN EL DERECHO LABORAL".

|   | Página |
|---|--------|
| 3.1 Garantías individuales en aplicación a los menores                                      | 61     |
| 3.2 El Seguro Social como institución coadyuvante del estado y del patrón                   | 64     |
| 3.3 Ley de los derechos de las niñas y los niños en el Distrito Federal para el año dos mil | 67     |
| 3.4 Capacidad de ejercicio del menor en el Código Civil Mexicano                            | 69     |

### CAPÍTULO IV

#### "PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVIDAD MEXICANA SOBRE EL TRABAJO DE MENORES".

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Autoridades encargadas de vigilar el trabajo de los menores      | 72 |
| 4.2 La Dirección del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal | 77 |
| 4.3 La Unidad del Trabajo de mujeres y menores, y de sus programas   | 82 |
| 4.4 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo                        | 85 |
| 4.5 La Inspección del Trabajo (jurisdicción federal)                 | 89 |

|              |    |
|--------------|----|
| CONCLUSIONES | 97 |
|--------------|----|

|              |  |
|--------------|--|
| BIBLIOGRAFIA |  |
|--------------|--|

## INTRODUCCIÓN

La necesidad de buscar alimento ha rebasado lo establecido en la Ley, ya que son miles los niños y jóvenes adolescentes que como trabajadores, sirven de manera subordinada a un patrón y otro tanto más trabajan en la calles en forma autónoma, haciendo o vendiendo cualquier cosa para ganarse la vida, sin existir disposición alguna que regule esta actividad respecto a los derechos de los trabajadores menores, ya que la ley sólo protege a los menores cuya edad se ubica entre los catorce y dieciséis años. Esta limitante jurídica ha provocado protección para algunos y la desprotección para otros. De ahí la necesidad de proponer una solución a dicha problemática.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito plantear la necesidad urgente de reglamentar la jornada nocturna de los menores. La situación política, social y económica que se vive actualmente en nuestro país nos lleva a la existencia del trabajo de menores. Por una parte nuestra legislación prohíbe la jornada nocturna de menores de edad, pero existe Convenio expreso en donde se reglamenta la jornada de menores en la Industria y México lo ratifica; proponiendo en éste trabajo de investigación la total reglamentación de la jornada nocturna de menores en todas las áreas de trabajo, no solo en la Industria.

Normalmente los datos de las causas del trabajo de los menores se refieren a un fenómeno en general; la pobreza es la gran razón de ser del trabajo infantil. Las familias pobres necesitan el dinero que pueden ganar sus hijos, siendo decisivos los ingresos de los niños para la supervivencia de la familia. En las familias pobres se escogen por lo menos algunos niños para que vayan a la escuela. Otros factores de la oferta del trabajo de mano de obra infantil, son las familias, las zonas o los países, en donde tradicionalmente los hijos deben de seguir los pasos de los padres, en los sectores de destajo se recurre a los niños para que ayuden a otros miembros de la familia, como se observa en obras de construcción, donde se presenta el trabajo infantil en condiciones peligrosas; en los casos de endeudamiento o la amenaza del mismo, por parte de la familia, sometiendo al menor a un régimen de servidumbre pagándoles efectivamente hasta que reembolsen una deuda de su familia.

Los empleadores recurren a una mano de infantil por muy diversas razones: su costo menor y la destreza insustituible de que dan muestra los niños, en la mayoría de los trabajos como lo son de acarreo y embalado.

El trabajo infantil es una necesidad impuesta por factores económicos por lo que los menores para subsistir prestan sus servicios, provocando la explotación de los mismos. En el Derecho laboral se regula el trabajo de los menores de dieciséis y mayores de catorce años, limitándose la edad mínima fijada por la norma y legalmente desprotegiendo a los que se encuentran debajo de esta edad, por estar prohibido su trabajo, y como consecuencia el niño trabajador no puede pretender beneficiarse de las disposiciones de la ley laboral.

La reglamentación de las horas de trabajo de los menores, proporcionaría la protección de los niños, evitando la exposición de violencia genérica y sexual figurados entre los peligros más graves y terribles para los menores que trabajan; una de las categorías más expuestas a este tipo de violencia es la de los niños que trabajan en el servicio doméstico. Este servicio es muy corriente de los países en desarrollo, y los empleadores de zonas urbanas reclutan a menudo a niños en el campo por conducto de la familia, de amigos o de otras relaciones. Aunque la mayoría proviene de familias muy pobres, muchos son niños abandonados o huérfanos de familia monoparental.

Hay igualmente una presencia infantil entre las actividades económicas marginales de la calle, tales como: traperos, basureros, vendedores entre otros, exponiéndose a la violencia, drogadicción, delincuencia, abusos físicos y sexuales. Estos menores constituyen la visibilidad de los problemas socioeconómicos del país; el fenómeno de los niños trabajadores no se limita a los niños de la calle sino que está mucho más extendido. La gran mayoría de los niños trabajadores tienen una familia mientras el niño de la calle es desprovisto de la familia, y por otra parte, las actividades que desarrollan los niños trabajadores no se realizan, en su mayor parte en la calle, sino en pequeños talleres, en el campo y las niñas que trabajan en el servicio doméstico, siendo un ejemplo de esto



El presente trabajo de investigación se encuentra integrado por cuatro capítulos, de los cuales se desprende la necesidad de reglamentar la jornada nocturna de menores, por la situación en la que viven estos trabajadores, a quienes la propia autoridad no reconoce la situación legal prevista y regulada por los Tratados Internacionales celebrados por México ante la Organización Internacional del Trabajo.

En el primer capítulo se establecen los conceptos teóricos como lo son: Trabajo, Trabajador, Trabajador Menor, Patrón, Jornada y Prestación de Ley. Por otra parte se exponen los antecedentes del trabajo de menores tomando en cuenta la influencia de otras legislaciones ajenas a nuestra nación y que han llegado a ser relevantes para la creación de nuestro sistema jurídico legal; así como también lo establecido por nuestra Carta Magna y de la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo se hace referencia a la Organización Internacional del Trabajo, su funcionamiento e integración como organismo internacional; de los Convenios del trabajo de menores que ha celebrado México ante este Organismo y que ha ratificado, así como las ventajas y desventajas del Convenio relativo a la jornada nocturna de los menores en la industria.

El tercer capítulo contempla la protección jurídica que se le brinda a los menores, como son las garantías individuales que emanan de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como de la nueva Ley de los Derechos de las niñas y los niños para el Distrito Federal y otras normas aplicadas a los derechos de los menores.

En el cuarto capítulo se propone la reforma a la legislación mexicana acerca de la jornada nocturna de menores, haciendo referencia a las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de menores así como el funcionamiento de las Instituciones dependientes de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Con el fin de poder proporcionarle al menor trabajador la protección legal, en la relación de trabajo obrero patronal.

## **CAPÍTULO I**

### **“ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL DE LOS MENORES EN MÉXICO.”**

#### **1.1 CONCEPTUALIZACIÓN.**

Dentro de este apartado se tratarán los diferentes conceptos relacionados con los menores trabajadores, cuyo trabajo a pesar de estar regulado; como lo es la jornada vespertina y mixta, prohibiendo la nocturna como lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 apartado A (menores de dieciséis) y la Ley Federal del Trabajo en sus los artículos 173 a 180, Título Quinto Bis (menores de dieciocho), siendo insatisfactorias, ya que el trabajo en un horario nocturno es una realidad en todos los ámbitos laborales como lo es el campo, la industria, el comercio, etc.

Retomaremos conceptos de renombrados estudiosos en la materia que han expuesto y que han sido aceptados tanto por el legislador como por la doctrina nacional e internacional, todo esto para que nos ayude al análisis de estudio del campo donde se propagan alternativas jurídicas que puedan regular la actividad desarrollada por los menores, especialmente las horas de trabajo en un horario no reglamentado por nuestras leyes y de las que por su inexistencia expresa ha provocado la explotación de los menores.

#### **A) TRABAJO.**

El concepto de trabajo ha sido definido por tantos doctrinarios como por los mismos legisladores; considerando que durante años se ha encontrado regulado tanto por las propias costumbres como por las leyes, toda vez que el trabajo es uno de los medios de subsistencia del ser humano.

Nuestra legislación define en su artículo 8º párrafo segundo al Trabajo como... “ toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Podemos señalar de acuerdo al concepto establecido por la Ley Federal del Trabajo, la existencia de un esfuerzo o actividad que realiza el hombre, la mujer y el

menor, a cambio de una remuneración por su trabajo. Cuando se refiere a la actividad material o intelectual, es a la realización o desarrollo de la misma, como lo es un obrero, un historiador, etc.

Para algunos autores el origen de la palabra " trabajo " proviene del latín trabs, trabis, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque lleva implícito un esfuerzo. Otra corriente define al " trabajo " dentro del griego, thlibo, que significa apretar, oprimir o afligir. Por otra parte hay autores que ven su raíz, un sinónimo, en la palabra laborare, del verbo latino laborare que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.<sup>1</sup>

Guillermo Cabanellas señala que " el vocablo trabajo (y sus próximos parientes el "travail" francés, el "travaglio" italiano y el "tabalho" portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Así también, Cabanellas considera que "trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento."<sup>2</sup>

Como se desprende de dicho concepto, podemos contemplar el significado de la palabra trabajo como el esfuerzo que realiza el ser humano ya sea físico o intelectual, que su finalidad u objeto es la obtención de riqueza; y crear satisfactores, tomando en cuenta que todo esfuerzo humano tiene un valor económico, reflejado en el pago del salario.

De acuerdo con Cabanellas desde el punto de vista del procedimiento laboral y "... en la más estricta significación jurídica del trabajo, por esté se comprende la prestación realizada a otro mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia..."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> DÁVALOS MORALES, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Novena Edición. Porrúa México, 1999. Pag. 3

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de Derecho Usual. T.VIII.T-Z. Vigésima Primera Edición.

<sup>3</sup> Idem. Pág. 131

De lo que señala Guillermo Cabanellas en su concepto, podemos observar que del mismo se desprende la prestación de un servicio a través de un contrato o acuerdo de voluntades para la existencia de la relación laboral y la figura de la subordinación y dependencia de ambas partes (patrón-trabajador).

Para Alberto Briceño al decir que "... el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico, como la protección jurídica que debe otorgársele. No podemos olvidar que el trabajo representa una función eminentemente económica".<sup>4</sup>

En este contexto, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como en la protección jurídica que debe otorgarse. El trabajo representa una función eminentemente económica y social; económica por la necesidad de obtener satisfactores y social porque es parte de la vida del hombre, no como lo llegan a considerar un "castigo".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, expresa en su artículo 8º, Segundo Párrafo el concepto de trabajo: " . . . se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"

Del concepto vertido, se desprende lo siguiente:

- Trabajo.- Es toda actividad o esfuerzo que realiza el hombre; y aquí agregaríamos independientemente del género varón, mujer o menor de edad. Esto en virtud de que debido a las condiciones sociales existentes, los menores de edad se han ido incorporando gradualmente a las diferentes actividades que les ofrecen un pago a cambio de su trabajo.

---

<sup>4</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. Pág 8

- Intelectual o material.- Se refiere a que el trabajo desarrollado puede ser de carácter intelectual o material como aquel que puede realizar un investigador o historiador, un obrero o un empacador.
- No importa el grado de preparación técnica.- Porque el trabajo o actividad, demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta; el cual tiene un valor económico que va a ser cubierto por el patrón; además de trascender al ámbito económico.

De los conceptos vertidos en torno al trabajo nos inclinamos por el contenido del artículo 8° segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo vigente, toda vez que su concepto es amplio y claro sobre el significado de trabajo.

## B) TRABAJADOR.

Mario de la Cueva define al trabajador como "el sujeto primario de las relaciones de trabajo..."<sup>5</sup>, y es cierto, en virtud de que si no hay una persona que preste su fuerza de trabajo, es imposible que el capital por sí mismo se reproduzca y genere riqueza, por tanto el trabajador es un elemento indispensable en toda relación de trabajo.

Expresa Guillermo Cabanellas que trabajador es "... todo él (sujeto) que cumple un esfuerzo físico e intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado, y que es la parte retribuida en el contrato de trabajo, son solo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquéllas".<sup>6</sup>

Nuestro autor conceptualiza al "trabajador" como lo describe la legislación mexicana en su artículo 8° de la que se desprende la existencia de un esfuerzo físico e intelectual cuando nos define lo que es "trabajo", al hablar de trabajador nos menciona que

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición. Porrúa, México. Pág.162-163.

<sup>6</sup> CABANELLAS, Guillermo.,op.cit.pág.123

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

esta actividad deberá de recibir un pago por su prestación de servicio personal y la existencia de la relación de trabajo por medio de la subordinación.

Para que una persona pueda ser sujeto de un contrato, es requisito sine qua non:

- Que preste sus servicios de manera personal.
- Que esta actividad esté subordinada a otro sujeto denominado patrón.
- Que reciba una retribución económica o salario a cambio de los servicios prestados.

Encontramos que en la legislación laboral en su artículo 8° que "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición se desprenden los siguientes elementos:

- a) Que el trabajador debe de ser persona física (titular de derechos y obligaciones), que va ha ser quien realice el esfuerzo material e intelectual en una determinada actividad. Por lo tanto una persona moral no podrá tener el carácter de trabajador por sus características jurídico colectivas y abstractas, es decir, la ausencia de prestación directa de un servicio personal ya que la persona física es real y con la capacidad de prestar el servicio de manera directa y personal.
- b) La subordinación surge através de la relación laboral que existe entre el trabajador y el patrón. Toda vez que uno depende del otro para su subsistencia socioeconómica. Siendo la subordinación una de las características más importante por la existencia del deber jurídico por ambas partes, pero considerándose por parte del patrón la facultad de mando y del trabajador la de obediencia.
- c) La prestación de un servicio personalizado a cambio de un pago considerado como salario por parte del trabajador (persona física) a otra persona ya sea física o moral.

José Dávalos, plantea<sup>7</sup>, que de acuerdo con el texto de la Ley, los siguientes elementos para que la relación de trabajo sea regulada:

- Que el trabajador sea persona física (sujeto titular de derechos y obligaciones); lo que significa que nunca podrá intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas, es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.
- Esa persona prestará su servicio a otra persona física o moral que tiene la calidad de patrón.
- El servicio prestado ha de ser de forma personal. Consistiendo en que para atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario *conditio sine qua non*, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura de un intermediario.
- De manera subordinada; debiéndose entender por subordinación el hecho de que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón " a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores" en todo lo que concierne al trabajo.

Reunidos estos elementos, nos explica José Dávalos, se podrá validamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

Alberto Briceño Hernández,<sup>8</sup> de acuerdo con la definición del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, expresa que del concepto de trabajo se desprenden los siguientes elementos:

- a) La existencia de un sujeto obligado: persona física que como dice José Dávalos, es un ser humano de carne y hueso.
- b) El objeto de la obligación: prestación de servicios, a otra persona (física o moral).

---

<sup>7</sup> DAVALOS MORALES, José. Op.cit.pág.91

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

c) La naturaleza de la prestación: que siempre es de carácter personal y subordinada.

d) La existencia de una persona física o persona moral que tiene la calidad de patrón.

Y concluye que el trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea; que tiene que cumplir una serie de obligaciones, pero también tiene derechos inherentes en la realización de esa actividad.

Una relación de trabajo se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio. Por tal motivo la prestación de estos servicios debe ser personal y subordinada.

Considerando que el concepto de nuestra Ley es aceptable por las características para definir al "trabajador", exceptuando que no contempla expresamente la retribución de su esfuerzo o actividad con el pago de un salario. Concluyendo en la idea de incorporar en el concepto el elemento de que "... y mediante el pago de un salario", ya que si bien es cierto es una consecuencia jurídica en la relación de trabajo; también es cierto que en todo trabajo o servicio prestado, bajo las ordenes de un patrón, debe ser compensado o retribuido con el pago de un salario.

### C) TRABAJADOR MENOR.

En el apartado anterior se conceptualizo al "trabajador", según a lo establecido por el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo como "... la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

En el Capítulo Quinto Bis "Trabajo de los Menores", contemplado en los artículos 173 al 180 de la Ley adjetiva de la materia, podemos observar que el "trabajador menor" es aquella persona física que desarrolla una actividad o trabajo, cuya edad fluctúa de los catorce años a los dieciséis años, lo que implica que a estos trabajadores se les reconoce como sujetos del Derecho Laboral. Para ello tendrá que cumplir con los requisitos que la propia Ley establece.

---

<sup>6</sup> BRICEÑO HERNÁNDEZ, Alberto. Op.cit.pág.8



El hecho de que la Ley proteja a los menores de edad (de catorce a dieciséis años), deriva de que poco a poco estos se han ido incorporando a la actividad laboral, dada las condiciones socioeconómicas. Siendo que ha aumentado la población de niños y adolescentes que inician una actividad laboral, influyendo un sin número de factores. Actualmente se ha convertido en un grave problema social que ha rebasado planes y programas de gobierno, así como a la propia norma jurídica establecida para ello.

Así pues el trabajo infantil niega el derecho a la educación y la oportunidad de tener un desarrollo físico y psicológico. Aunque se ha considerado que el trabajo es una manera de desarrollarse profesionalmente, contemplando que los menores pueden trabajar pero sin exceso.

La ley Federal del Trabajo establece en el artículo 22 que "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo."

Históricamente la educación obligatoria ha sido uno de los instrumentos más eficaces para abolir la práctica del trabajo infantil; ya que es evidente que los niños escolarizados tienen menos posibilidades de tener un empleo o trabajo de plena o casi plena dedicación. Además de proteger a los niños contra trabajos o condiciones laborales inaceptables, la legislación mexicana sobre el trabajo infantil apunta a que no corran peligro en su desarrollo físico y mental, como lo establecen los artículos 175 y 176 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo. Cabe mencionar que debe de existir una norma expresa en la Ley de la materia en donde se contemple la educación del menor como lo dispone el artículo 3º de nuestra Carta Magna.

Cuando la actividad en que se va a trabajar es de competencia federal, la vigilancia y protección del menor trabajador le corresponderá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

cuando es de orden local, su vigilancia e inspección corresponden a las autoridades locales del Trabajo.

Respecto a lo que dispone el artículo 23 de la Ley laboral que dice " Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas por esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores o 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."

En el marco de aplicación de la legislación existente, estudiosos de la materia se han preocupado por la protección de los Menores Trabajadores, pugnando porque sus derechos se respeten.

En tal sentido se ha manifestado García Oviedo,<sup>9</sup> quien expone los motivos básicos en la protección de los menores trabajadores:

1. Fisiológicos.- para hacer posible el desarrollo normal del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos;
2. De Seguridad.- porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes;
3. De Salubridad.- al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación;
4. De Moralidad.- por haber industrias lícitas y permitidas que pueden herir los sentimientos del niño como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales;

---

<sup>9</sup> CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social T.II. tercera edición. Heliasta SRL, 1976, Buenos Aires, Argentina.pág.41

5. De Cultura.- para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

Se desprende de lo anterior, la protección laboral de los menores, establecida en la Ley Federal de Trabajo, que se concreta fundamentalmente en:

- La prohibición de realizar un trabajo antes de la edad mínima fijada legalmente en los 14 años;
- La duración de seis horas de la jornada laboral;
- La prohibición de trabajar horas extraordinarias;
- La prohibición del trabajo nocturno;
- En no permitirles ciertas tareas superiores a sus energías, o que puedan quebrantar su desarrollo;
- En prohibirles los trabajos que puedan resultar inconvenientes para su moral;
- La exigencia de obtener certificados escolares y médicos.

Dentro de la Constitución Mexicana, la fracción III del artículo 123 Apartado A, así como el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, prohíben el trabajo de menores de 14 años.

En este sentido José Dávalos afirma que la prohibición no protege a la niñez: " Aun cuando el trabajo de los menores de catorce años está prohibido, es innegable que cuando lo prestan bajo las órdenes de otra persona, física o moral, se configura plenamente en los términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo una auténtica relación laboral. De este modo, el niño de 10 años que obedece al dueño de una empresa, atendiendo a la negociación de cualquier tamaño, es un trabajador en toda la extensión de la palabra y debe gozar de los derechos mínimos que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo garantizan a los trabajadores mayores de 14 años: una jornada máxima de 6 horas ininterumpidas por una hora de descanso; salario mínimo, descanso semanal en Domingos

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

con goce de salario íntegro; vacaciones anuales de 18 días laborables, acceso a los tribunales por medio de las acciones que les correspondan, etc." <sup>10</sup>

Aunque existe la norma jurídica que protege a los Menores Trabajadores, solo caven en ella los menores que fluctúan entre los 14 y 16 años, la pregunta es ¿que sucede con los menores de esta edad?, su situación es aun más difícil y erradicarla es todavía más complicada.

#### D) PATRÓN

Miguel Borell Navarro, cita a Manuel Alonso García, quien dice que "patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos y productos obtenidos en la mencionada prestación".<sup>11</sup>

Tanto la legislación como la doctrina alemana usan el término de dador de trabajo (Arbeitgeber) y así lo contraponen al otro de tomador de trabajo (Arbeitnehmer) o aceptador de trabajo. La Ley sindical italiana utiliza el nombre de dador de trabajo. Algunos autores, como Barasi, prefieren la expresión "acreedor de trabajo, para indicar al que tiene el derecho de pretender de otro contratante la prestación de trabajo y deudor de trabajo para referirse al que tiene la obligación de prestarlo".<sup>12</sup>

Para el derecho romano, patrono significa padre de carga (del latín pater onus), y era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades, tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad; los patricios en relación con sus plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes y, más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado.

José Dávalos, nos dice que tanto en la doctrina como en la legislación nacional, a "la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce con diversas

<sup>10</sup> DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Pomúa, 1992. México, D.F. pág.99

<sup>11</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México, D.F. 1992, pág.74.1

denominaciones, encontrándose entre otras: Acreedor de Trabajo, Empleador, Patrono, Patrón, Dador de Trabajo, Dador de Empleo, Principal, Empresario, Locatario".<sup>13</sup>

De estos términos, los más comunes son los de patrón y empresario.

Para Alberto Briceño "...la palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo de padre. Era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios para con sus plebeyos, etc."<sup>14</sup>

De acuerdo con Briceño, la raíz etimológica parte de un supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se ha desvirtuado, hasta llegar a considerar al patrón como un explotador de servicios.

En tal sentido, se conoce como patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer el contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, define al patrón en su artículo 10° primer párrafo, en la forma siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Esta definición, de acuerdo con José Dávalos, difiere de la considerada en la Ley de 1931, ya que ésta conceptuaba al patrón en función de la existencia previa de un contrato de trabajo; sé decía: "Patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", lo cual ha sido un acierto, ya que se ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez

---

<sup>12</sup> CABANELLAS, Guillermo. Op.cit. Tomo VI P-Q. pág.163

<sup>13</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Op. Cit.pág.97

<sup>14</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op.cit.pág.154

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26 de la Ley federal del Trabajo.<sup>15</sup>

## E) JORNADA

Originalmente, la palabra castellana jornada derivó del latín vulgar diurnata, y este a su vez de dies, diei, el día, el transcurso del día. Pero también significa, una parte del día, precisamente la diurna, esto es, la que ocurre con la luz del sol, quizá porque antiguamente a falta de otra iluminación física, las actividades generales del hombre menguaban al ponerse el sol sin que se niegue que andando el tiempo, muchas de esas actividades se proseguían hasta llegar hoy a las continuas. Y sin que se niegue que en algunas, por costumbres de los pueblos deban detenerse al ponerse el sol.<sup>16</sup>

Considerando lo indispensable que era la regulación la jornada como protección jurídica de los trabajadores, para evitar las jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, nuestro Constituyente, en la fracción I del artículo 123 constitucional recogió la aspiración obrera de la limitación a la jornada de trabajo y estipula que la duración de la jornada máxima será de ocho horas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58, previene que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Para Baltasar Cabazos Flores la definición a la que se refiere la legislación laboral es incorrecta, ya que en la realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está prestando sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.<sup>17</sup>

Argumenta que con la definición de jornada a que se refiere nuestra ley vigente, tendríamos que concluir que la jornada se iniciaría desde el momento que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en

<sup>15</sup> Idem., pág.155

<sup>16</sup> RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social, Trillas. México, 1994. Pág.15

<sup>17</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas. México 1997, pág.204-205.

tal supuesto la jornada se aumentaría o reduciría, según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo, o dependiendo de que el obrero fuese a la empresa en automóvil, en bicicleta o a pie.

El artículo 61 de nuestra ley laboral, expresa que la duración máxima de la jornada será de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete horas con treinta minutos para la mixta.

Es la jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas; nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas; y mixta la que abarca periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3:30 horas, pues si comprende tres y media horas se reputará jornada nocturna.

Juan Soto Cerbón<sup>18</sup>, define la jornada como " La duración del trabajo diario de los obreros". Se desprende del concepto jornada de trabajo, como la integración de dos elementos, el primero de naturaleza temporal, es decir, un lapso determinado; y el segundo; una acción, obra o conducta humana que se realiza en ese espacio temporal. Por lo tanto la jornada no solo requiere del transcurso del tiempo sino de la acción esforzada del hombre en su trabajo.

Considera Soto Cerbón que el artículo 58 de la ley Federal del Trabajo es el caso típico de una disposición de contenido social, cuyos términos y dimensiones no pueden dejarse al arbitrio y decisión de los particulares; es decir no puede dársele por el trabajador o por la empresa cualquier contenido al concepto "jornada de trabajo", y tampoco puede implicar cualquier actividad por parte del trabajador, sino que debe ser un tiempo fijo, para un objetivo fijo, que corresponda a la naturaleza de las funciones y finalidades de la relación trabajador-empresa.

Nestor Buen Lozano<sup>19</sup> refiere que la jornada de trabajo en México desde 1917 se ha conceptualizado como la jornada máxima de ocho horas en seis días de trabajo, lo que significa, de hecho, cuarenta y ocho horas a la semana. Sin embargo la fracción II del

<sup>18</sup> SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del derecho del Trabajo. Trillas. México 1992. Pág.139-140

<sup>19</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México. Porrúa. México 1994. Pág. 54-55

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

artículo 123 constitucional, apartado "A", establece la jornada nocturna de siete horas en tanto la Ley, combinando en curioso matrimonio las dos jornadas, da luz a una nueva jornada mixta de siete horas y media (artículo 60 Ley Federal del Trabajo).

Así mismo hace referencia al fenómeno recurrente a las jornadas continuas que se convierten en una violación reiterada de la Ley ya que obligadas las empresas a un trabajo extra de media hora en la jornada mixta y de una hora en la nocturna, chocan con la regla establecida por el artículo 66 de la Legislación de la materia, que prohíbe trabajar tiempo extra más de tres veces por semana.

Oscar Gabriel Ramos Álvarez<sup>20</sup>, define la jornada de trabajo como " las horas diarias de trabajo, o como la duración del tiempo diario jurídicamente obligatorio en que el trabajador subordinado debe estar a disposición de su patrón.

En nuestra legislación la disposición del patrón sobre el trabajador es lo que constituye el sistema laboral mexicano. En el ámbito internacional la jornada se basa en conceptos como el de trabajo efectivo, sin que se soslayan los factores o las condiciones sociales que confluyen en su prevalecimiento: costumbres populares, grado de avance tecnológico y de la aceptación colectiva de ese avance, cercanía o lejanía de centros industriales, fortaleza o debilidad de la actividad económica general, régimen constitucional, situación política, etc. Esto nos lleva a reconocer que en la regulación concreta de la jornada de los días presentes se echa mano de conceptos tales como el trabajo efectivo, el de presencia, el de urgencia, el de trayecto, el de inicio de ejecución de las labores y de otros más, para resolver la casuística múltiple de la realidad. Esto también sucede con la remuneración de la mano de obra, con los descansos diarios o de otra índole y con las normas que tienen su origen fuera del ámbito del trabajo o fuera de la relación de trabajo subordinado.

El Diccionario de Derecho laboral define a la jornada de trabajo como: "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal y subordinado". La jornada diurna la conceptualiza como: " La comprendida entre

---

<sup>20</sup> RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas. México 1992. pág.15-35



como: "La que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna"; y de la jornada nocturna como: "La comprendida entre las veinte horas y las seis horas".<sup>21</sup>

La fracción XII del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, establece que no produce ningún efecto legal las disposiciones que establezcan el trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años, por lo que la fracción I de dicho artículo prohíbe el trabajo de menores de catorce años y se concluye que la jornada nocturna de los menores y la contratación de niños y niñas menores a la edad establecida por la legislación (catorce a dieciséis años), lo que ha originado la de contratación clandestina por parte de los empleadores. De la misma manera se desprende del Convenio Internacional número 90, en su artículo 2 y 3 que los menores de dieciséis y mayores de catorce podrán trabajar en la noche por un periodo comprendido entre las diez y las seis de la mañana; así también los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, tendrán un periodo de trabajo de la diez de la noche a las siete de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir los intervalos, siendo que la jornada es de seis o siete horas continuas con un periodo de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendidos entre dos periodos de trabajo.

Dentro de la sociedad mexicana, los menores trabajadores son explotados, toda vez que carecen de conocimientos jurídico-legales facilitando su aprovechamiento de modo ilícito en jornadas mayores a las establecidas por la ley. Es por esta y más razones que se propone la reglamentación de la jornada nocturna de menores en todas las áreas del trabajo para evitar el exceso de horas de trabajo que los mismos prestan a los patrones, y de igual forma buscar la manera de erradicar el trabajo de los niños y niñas menores de catorce años.

#### E) PRESTACIÓN DE LEY.

---

<sup>21</sup> BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Sista. México, D.F. 1990. Pág.112.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

Se entiende por prestación de ley a los derechos que tienen los trabajadores, comprendidos como prestación: el salario, días de descanso, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, y repartición de utilidades.

• **SALARIO.-** El artículo 82 de la ley de la materia nos define al Salario como: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El Salario tiene varias clasificaciones como son:<sup>22</sup>

- a) **Salarios a precio alzado.-** Es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.
- b) **Salario a comisión.-** Es aquel en que la retribución o pagos se mide en función de la mercancía o productos vendidos en el mercado por el trabajador.
- c) **Salario caído.-** Se dice de los salarios que deja de percibir el trabajador por motivos del despido de que fue objeto. El término es propio para los salarios que deje de percibir el trabajador desde que es despedido hasta que se resuelva en definitiva sobre la justificación del despido. La terminología de salarios caídos es clásica y la Ley Federal del Trabajo usa la expresión de salarios vencidos; sin embargo no es correcto ni propio hablar de salarios caídos ni vencidos. Considerando que la expresión correcta sería de salarios suspendidos.
- d) **Salario mínimo general.-** Es la cantidad menor que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios prestados en una jornada de trabajo.
- e) **Salario mínimo profesional.-** La cantidad mínima que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en un puesto considerado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como profesional.

---

<sup>22</sup> BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Op.cit pág.118-119

- f) Salario remunerador.- Es aquel que por disposición de la Constitución Federal debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.
- g) Salario por unidad de obra.- Es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador.
- h) Salario por unidad de tiempo.- Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cuál se esta a disposición del patrón para prestar los servicios.

Guillermo Cabanellas, nos dice que la etimología de la palabra salario proviene de "salarium que significa sal, porque era una costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad de ese producto".<sup>23</sup>

Salario también es la compensación que recibe el obrero o trabajador a cambio de ceder al patrón todos los derechos sobre el trabajo realizado. El Salario comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o en especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y otros conceptos similares.

Gide señala que "Salario, tal como lo definen las economías, viene a ser toda la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo".<sup>24</sup>

De acuerdo con José Dávalos "Salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón".<sup>25</sup>

<sup>23</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VII. Vigésima primera edición. Heliasta, Argentina. 1989. pág. 274

<sup>24</sup> Idem.

<sup>25</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op.cit.pág.201

En resumen el salario es un conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. El Salario integra una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del patrón quien se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador pone su actividad profesional a disposición de aquél.

- **Días de descanso.-** El derecho mexicano recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales.

La ley distingue entre días de descanso semanal y días de descanso obligatorios; estos últimos corresponden a efemérides que el legislador consideró oportuno celebrar. La regla general de los primeros, es que por cada seis días de trabajo debe haber uno de descanso. Se establece con toda justicia, que el descanso debe ser pagado (Art.69).

No hay preferencia especial por los días de descanso pero la ley intenta que sea el domingo que es una fecha de gozo familiar, asistencia de deporte de practica o de espectáculo y, en definitiva, un día en que cierran, normalmente escuelas y fábricas. Por ello se establece que sí el trabajador debe laborar en domingo, el patrón deberá pagarle, además del salario ordinario, un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario ordinario de trabajo (Art.71).

- **Vacaciones.-** Las vacaciones son la prolongación del descanso semanal, un descanso continuo de varios días. El régimen vacacional es contemplado por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo al establecer lo siguiente: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

Este tema a tenido interpretaciones encontradas a propósito del momento en que se cuentan los cinco años de servicios, si apartir de la relación laboral o apartir del cuarto año, solo que conforme a los principios rectores del derecho laboral y de conformidad al artículo 18 siempre se aplicará lo que más beneficie al trabajador.

Las vacaciones deben concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios (Art.81), pero esta es una disposición de eficacia nula ya que la Ley Federal del Trabajo no establece un procedimiento adecuado para hacer efectivo ese derecho si el patrono se abstiene de señalar el período de vacaciones. Durante los días de vacaciones los trabajadores deben recibir el salario completo adicionado con su prima equivalente al veinticinco por ciento de los que correspondan a ese periodo (Art.80).

Tratándose de los menores trabajadores, el artículo 179, establece que tendrán un periodo anual de vacaciones pagadas, de dieciocho días laborables, por lo menos.

- Aguinaldo.- El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo previene la obligación de pagar un aguinaldo anual que deberá entregarse antes del día 20 de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos; sino se ha cumplido el año de servicios, se debe pagar la proporción que corresponda. Actualmente existe la tendencia de que se aumente dicho aguinaldo a treinta días, lo cual se considera razonable, ya que en estas épocas en que las casa comerciales realizan grandes propagandas para vender sus productos; mencionando que dicha prestación siempre es deducible.

- Reparto de utilidades.- En la actualidad se paga un 10% de utilidades que perciban las empresas antes de impuestos. Se ha considerado erróneo, ya que en realidad antes de impuestos no se puede hablar de verdaderas utilidades. El patrón tiene la obligación de entregar a sus trabajadores las carátulas de sus declaraciones ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y solamente pueden ser objetadas en cuanto a su veracidad. La utilidad razonable se divide en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual a todos los

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

trabajadores tomando en consideración los días laborados y la segunda, en proporción al monto de los salarios devengados.

## 1.2 INFLUENCIA LATINOAMERICANA Y ANGLOSAJONA EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

En Europa el trabajo infantil es tema de gran preocupación desde principios del siglo pasado. En efecto, aunque el trabajo infantil haya existido desde la Edad Media, como lo comprueba la presencia de niños como aprendices en las corporaciones, la explotación económica de los niños se incrementó en forma alarmante, desde los inicios de la Revolución Industrial, y numerosos autores del siglo pasado describieron las condiciones inhumanas del trabajo y de la vida de los niños en los países europeos. Tal situación provoca en esos países la intervención de los Estados, en un campo hasta el momento absolutamente fuera de su alcance: El principio básico del liberalismo, el *laissez aller, laissez faire* no permitía la injerencia del Estado en la vida interna de las empresas. Son los abusos cometidos en contra de los menores trabajadores dentro de las fábricas, denunciados durante muchos años, lo que obligo a los Estados a intervenir por la vía legislativa para proteger a esos trabajadores.<sup>26</sup>

Es así como en Inglaterra, Francia, Bélgica, aparecen en el siglo XIX, las primeras leyes laborales. En esos países, estas leyes fueron textos destinados a fijar una edad mínima para el trabajo y a reglamentar las condiciones de trabajo de los menores trabajadores.

En Inglaterra la presencia en la industria textil de numerosos niños trabajadores, desde los 4 años de edad, aparece desde finales del siglo XVIII. En el siglo XIX, el trabajo de los niños se extiende a las minas. El trato inhumano dado a estos menores obliga al Estado a intervenir. La primera medida legislativa es la de 1782, relativa a los niños deshollinadores en razón de la situación extremadamente dramática en la cual se encontraban. Esta ley es antecedente del derecho laboral en el ámbito mundial jamás

---

<sup>26</sup> STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los menores. UAM. México, 1993. Pág.21-22

aplicada; en 1802 se crea una norma que se limita exclusivamente a la protección de los menores que se empleaban en la industria de la lana y el algodón.<sup>27</sup>

En 1802, "se sancionó a la llamada 'Moral and Health Act', como consecuencia de los informes producidos por la Oficina de Sanidad. Limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos". Es importante señalar que mediante esta norma se obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz (menor de edad), ropa de trabajo y educación mínima general y religiosa.<sup>28</sup>

Como un hecho histórico, "... en 1819, en Inglaterra se fijaron, por primera vez los 9 años como edad mínima de admisión al trabajo en la "Cotton Mill Act", la cual ampliaba su vigencia a los demás establecimientos de la ciudad. Dicha edad si bien no era la más adecuada, por lo menos estableció un mínimo de edad para ocupar a esos menores hambrientos, "en un trabajo apropiado para su edad".

En 1825, en una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón, la jornada de los Sábados se redujo a 9 horas, de esta manera la jornada semanal se estableció en 69 horas; así mismo se reglamento lo referente a las aptitudes del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad.

La escasa protección legal del trabajo del menor, distaba mucho de tener una adecuada aplicación; como se desprende de un informe presentado al parlamento inglés en 1831 en el que se afirmaba que niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornadas de 15 a 16 horas, ininterrumpidas sólo para comer, lo que provocaba problemas de salud y deficiencias físicas de los menores.

Hasta el año de 1833 la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de los menores recía en los Jueces de Paz, los que nombraban, en calidad de visitantes

---

<sup>27</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho Mexicano del Trabajo I, Op.cit.pág.295

<sup>28</sup> Idem.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

honorarios, a un pastor anglicano y a un Juez de Paz independiente. En ese mismo año se estableció la jornada máxima de 9 horas para los menores entre 9 y 13 años, y de 10 horas desde los 13 hasta los 18. Asimismo el cuerpo de inspectores de fábricas paso a ser controlado y retribuido por el Estado, lo que hizo más eficaz el trabajo de inspección.

Posteriormente la Ley sobre el trabajo de Minas, del 18 de marzo de 1842, prohibió el trabajo subterráneo de los menores de 10 años. En la Conferencia Internacional del Trabajo del 2 de junio de 1965 relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, se estableció una edad superior a la de 16 años como se desprende de la Fracción tercera del Artículo 2 de dicho Convenio. Es de notarse el desarrollo con relación a la protección del menor trabajador.

La ley de Fábricas de 1844 redujo la edad mínima de admisión al trabajo de 8 años, de ahí que los inspectores de fábricas sostuvieran através de sus informes, que los menores corrían menos riesgos en su salud y moralidad si trabajaban; las escuelas de asistencia voluntaria no eran del todo satisfactorias y el régimen de asistencia obligatoria, únicamente se aplicaba a los niños sujetos a las leyes de fábricas. De esta forma esta ley incorporó el sistema de "media jornada" para niños de 8 a 13 años de edad, el cual consistía en laborar sólo durante 6 horas y media a fin de poder asistir a la escuela durante 3 horas diarias, por lo menos. Es de considerar que fue una ley excluyente, por ser aplicable únicamente a los menores trabajadores de las fábricas.

En 1867 se expidió una ley que extendió la aplicación de las leyes de las fábricas a otras industrias como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco, así como a aquellos establecimientos con más de 50 trabajadores, con excepción de las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentadas. Paralelamente, otra ley expedida ese mismo año reglamentó a los establecimientos de menos de 50 trabajadores y el trabajo a domicilio. Hay que tomar en cuenta que apartir de ese momento, la edad mínima de admisión al trabajo fue en aumento. No es sino hasta 1875 que un nuevo reglamento es elaborado, el cual dio una cierta protección a los menores trabajadores.



En Alemania, el 6 de abril de 1839, el Ministro Interior, Von Rodehob, expidió una ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años fijando la jornada máxima de 10 horas para los niños, cuya edad estuviera entre los 9 y los 16 años de edad. Lo innovador de este ordenamiento era que estaba condicionada la admisión al trabajo de los menores que no supieran leer y escribir, pero la falta de sistemas de control hizo que esta disposición se perdiera.

En 1813, en Francia, se fijó la edad mínima de 10 años para el trabajo en las minas; con una ley del 22 de marzo de 1841, se redujo la edad mínima a 8 años, extendiéndose la producción a toda la industria; así mismo se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de 8 a 12 años de edad y de 12 horas a los de 12 a 16 años; también se prohibió el trabajo nocturno hasta los trece años.<sup>29</sup>

En los demás países europeos el comienzo de la legislación que estableció Alemania del Norte en 1869, es considerada en la segunda mitad del siglo pasado. En 1869 en Austria; entre 1870-1880 en Suiza, España, Holanda y Dinamarca; entre 1880-1890 Bélgica, España y Rusia, y en 1886 Suecia. Luego de estos pasos los países mencionados, lograron una evolución notoria en su legislación.

América Latina, y sin olvidar las normas restrictivas que pueden apreciarse en las leyes de Indias, cabe citar a Brasil como el país que expidió las primeras normas para la protección del trabajo de los menores. Ello ocurrió en 1891, con el decreto 1313, dictado por el gobierno del mariscal Deodoro de Fonseca, limitado a los menores que trabajaban en las fábricas sitas en el Distrito Federal. En Chile en 1907, la Ley de Descanso Dominical, dispuso su obligatoriedad e irrenunciabilidad para los menores de dieciséis años.<sup>30</sup>

La realidad que acoge a muchos países y al nuestro, es el trabajo de los menores que persiste en relación inversa al grado de desarrollo económico de una sociedad, país o región. Cabe destacar que a estado en discusión la necesidad de prohibir el trabajo de los menores y la conveniencia de restringir el trabajo de los adolescentes en el transcurso

---

<sup>29</sup> Idem pág. 296

<sup>30</sup> MARTINEZ VIVOT, Julio J. Los menores las mujeres y el derecho del trabajo. Astrea. Buenos Aires, Argentina 1961. Pág. 18

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

del tiempo, procurando la protección legal de los mismos; siendo sin duda la razón fundamental y valedera, al efecto es de carácter biológico, teniendo en cuenta las escasas fuerzas y debilidad propia de un organismo en evolución, por lo cual se tiende a impedir cuanto pueda lesionarlos al respecto; pero además tiene un valor demográfico, en el sentido de la salud del menor al iniciar un trabajo anticipado o de jornadas excesivas para su poca resistencia, o en tareas que puedan resultarle nocivas.

Vemos, sin lugar a duda, que ya olvidadas las instituciones creadas para proteger a los menores, serían reverdecidas en el siglo XIX por juristas, sociólogos, abogados y médicos, a través de asociaciones benéficas, en que se organiza el patronato del estado y el patronato de menores, concretándose en Norteamérica con el establecimiento del primer Tribunal para niños de aquel país. El primero de junio de 1899, Europa, España y América latina descubren como necesario el tipo de protección para los menores establecido en Norteamérica, por lo que la imitan. Surge de este modo el Patronato de Menores siendo un organismo especializado de la OEA, que es de carácter asistencial, destinado a la protección de los desamparados y como patronato de los menores asegura el goce de sus necesidades subjetivas, previniendo en especial, los riesgos que para el menor y la sociedad se deriven directa o indirectamente, de la falta de satisfacción de sus derechos y de la situación desvalida y marginada en la que se encuentra. Es interesante observar, en el devenir histórico, la protección jurídica que el Estado otorga a través de sus órganos públicos, y que adquiere su máximo desarrollo en el siglo XX, en lo legislativo, administrativo y judicial.<sup>31</sup>

Los textos constitucionales de Bolivia, Brasil, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras; Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela, recogen principios programáticos referidos a la protección de los menores. La Constitución mexicana se refiere a los principios de protección, seguridad e higiene en el trabajo de los menores.

En los Códigos de menores y en las leyes tutelares de menores de Latinoamérica, se organizan los institutos jurídicos a través de los cuales, el Estado ejerce su

---

<sup>31</sup> SAJÓN, Rafael. Derecho de Menores. Albeledo-Perrat. Buenos Aires, Argentina 1995.pág.356-358

patronato sobre los menores: Tribunales y jueces de menores. Verbigracia: los tribunales de menores en Venezuela, organizados en dos instancias: juzgados superiores de menores; consejo tutelar de menores en México, en el que aparece como un organismo administrativo con atribuciones jurisdiccionales, aunque dependiente del Organismo Administrativo Federal. Se debe señalar que en algunos Estados funcionan tribunales de menores y los organismos puramente administrativo-proteccionales no dependientes del Poder Judicial. Tal es el caso de Argentina (Consejo Nacional del Menor y la Familia); Brasil (FUNABEN); Uruguay (Consejo del Niño); Colombia (Instituto Colombiano de Bienestar Social); y México (Sistema de Desarrollo Integral de la Familia).<sup>32</sup>

En el Derecho inglés aparece al principio, después de la conquista normada y frente a la pugna que origina el sistema feudal, trasladado de Francia por la monarquía instalada por la dinastía de los Plantagenet, la concepción de los parents patriaes y de los tribunales de equidad, en salvaguarda primero, de los intereses de los menores huérfanos con bienes, extendiéndose luego, a los menores abandonados. Posteriormente se trasvasa al Derecho de los Estados Unidos de América, culminando con la instalación actualizada del Tribunal de menores del condado de Cook, en Illinois, en el año de 1899 y su posterior difusión internacional de los tribunales de menores, como órgano jurisdiccional especializado.

A partir de que el fenómeno industrial arribó a nuestro país, de manera similar en el continente europeo, se consideró como tarea primordial y urgente la protección del trabajo de los menores. Asimismo, surgieron razones de cultura, al admitir que el trabajo de los menores se realiza en función de la necesidad de que concurren a la escuela, y que la asistencia a ella no se resienta por una prematura ocupación. Por eso, cada vez que se propende aumentar la edad mínima legal de la admitida para el trabajo, simultáneamente se tiende a aumentar la edad hasta la que se pueda exigir la instrucción obligatoria. En este sentido existen razones de moralidad, que imponen reducir el trabajo de los menores en espectáculos u ocupaciones artísticas, en determinados lugares, como establecimientos de bebidas, y en la vía pública, en el llamado trabajo ambulante. Aunque se ha dicho, que estas restricciones favorecen a las empresas, por el factor psicofísico de las personas que

---

<sup>32</sup> Idem. Pág. 356-358

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

dependen de su rendimiento, y de esta forma aquella puede saber cuando y en qué podrá exigir. Esta protección, que se ha plasmado en los ordenamientos nacionales; no se han establecido con la finalidad de avanzar sobre el derecho de los padres, ni de restringir arbitrariamente el ejercicio de la patria potestad; al contrario, cualquiera de las normas que se han dictado son con sentido formativo proteccional.

### 1.3 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ACTUAL.

En México, durante la pasada centuria no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: las LEYES DE INDIAS, las SIETE PARTIDAS y la NOVISIMA RECOPIACIÓN, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.<sup>33</sup>

Al consumarse la Independencia de México, en el año de 1821, se sucedieron años difíciles en los cuales la preocupación inmediata era organizar el Estado mexicano. México empezó a tomarle importancia al trabajo de los niños en el momento en que la industrialización requirió de ellos para labores simples y que no necesitaran ser desarrolladas por adultos.

El primer antecedente de protección al trabajo de los menores aparece hasta 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía: "Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres y tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso fijará el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservaran el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos

---

<sup>33</sup> BAÉZ MARTINEZ, Roberto. Principios básicos del derecho del trabajo. Pac S.A de C.V. México 1992. Pág. 3-5

para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente".<sup>34</sup>

Posteriormente el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado por Maximiliano de Habsburgo el 10 de abril de 1865, estableció: "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos de la autoridad política." En el mismo año el presidente austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos; estableció en el artículo 4º: "A los menores de 12 años, solo podrá hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas de destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en los periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde".<sup>35</sup>

En los albores del presente siglo, el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, fundamento indiscutido de la Constitución de 1917, propuso en el punto 24: "Prohibir en lo absoluto el empleo de menores de catorce años." El laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907 para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, con todo el retroceso que significó, dispuso en su artículo 7: "No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esta edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se le dará trabajo sino una parte del día, para que tenga tiempo de concurrir a las escuelas hasta terminar la instrucción primaria. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores".<sup>36</sup>

La situación del obrero menor no difería de la del obrero adulto, pues si bien es cierto, la jornada laboral era la misma, siendo de doce horas y media diarias y en

<sup>34</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op.cit.pág.297

<sup>35</sup> Idem.

<sup>36</sup> Idem.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

ocasiones hasta dieciséis horas, los domingos no se laboraba pero tampoco se les pagaba, como tampoco los días festivos; para el pago de salario se difería dependiendo el grado de calificación y especialización en el trabajo, y por supuesto la edad. En la agricultura y dentro de las grandes haciendas de la época, los niños al igual que los adultos, formaban parte de varios sistemas de trabajo, a saber: el peonaje, la aparcería, el enganche forzoso y el destajo, obteniendo bajos ingresos y en ocasiones era cumplimentado con una ración alimenticia.

El 6 de mayo de 1904, el Poder Ejecutivo, dio mensaje refiriéndose al trabajo de los menores, decía que la sanción de leyes protectoras respecto de ellos "son reclamadas con conmovedora unanimidad, afuera como adentro del país, y las investigaciones solo traen las tristes consecuencias que padecen estos trabajadores, a quienes las leyes de la vida obligan a ejecutar trabajos iguales en condiciones a los del hombre adulto". Aquel mensaje era consecuencia de la investigación practicada por el doctor Biallet Massé, acerca de las condiciones en que se encontraba la clase trabajadora a comienzos de este siglo.<sup>37</sup>

Al elaborar la nueva Constitución, Venustiano Carranza convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro a finales de 1916. Iniciadas las sesiones el propio Venustiano Carranza envió un proyecto de constitución a la Asamblea, algunos de los integrantes de la Asamblea objetaron el proyecto y otros propusieron como es el caso de Victoria, al proponer como bases constitucionales de la legislación obrera las siguientes: la jornada de 8 horas, salario mínimo, descanso semanal, higienización de los talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera; sin mencionarlo, anticipo los principios del actual artículo 123 Constitucional.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> MARTINEZ VIVOT, Julio J. Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo. Op.cit.pág.20

<sup>38</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos del Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1994. Pág. 17-19

Promulgada la Constitución se inició un proceso de legislación laboral en todos los estados de la federación, destacando por su sistema, contenido y capacidad de influencia sobre los demás ordenamientos, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918; en breve tiempo los demás Estados de la República promulgaron a nivel local, sus correspondientes leyes del trabajo.<sup>39</sup>

En estas leyes, también se determinaron prohibiciones para los trabajos peligrosos e insalubres por parte de los menores, así como la prohibición de jornadas nocturnas para éstos.

A partir de 1917, el artículo 123 sufrió diversas reformas, siendo las principales:

- a) A partir de 1917 hasta 1929 las disposiciones laborales tenían un ámbito estatal.
- b) El 18 de marzo de 1931 nació la Ley Federal del Trabajo, con esto se logra la federalización de la ley laboral, anteriormente se le conocía como Código Federal del Trabajo.
- c) El 5 de diciembre de 1960 se incorporó el apartado B, que es el que regula a los trabajadores del Estado.
- d) El 21 de noviembre de 1962 se reguló el trabajo de los menores, en donde solo se permite prestar su servicio laboral a los mayores de 14 años.
- e) El 14 de febrero de 1972, se logró la prestación de habitación para los trabajadores, en donde el patrón debe de inscribir a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

---

<sup>39</sup> Idem.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

- f) En Diciembre de 1974, como respuesta a los movimientos femeninos, se les otorgo igualdad de derechos frente al hombre y con esto se protegió de una manera predominante a la mujer en el terreno de la maternidad.
- g) En 1980 surgieron las reformas al derecho procesal del trabajo que subsiste hasta nuestros días, adicionándose el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece el aviso de despido.<sup>40</sup>

La Constitución define las condiciones de empleo y de trabajo de los menores, estableciendo la jornada de seis horas, las prohibiciones del trabajo insalubre y peligroso, las horas extraordinarias, además de la jornada nocturna para los menores de dieciséis años.

#### 1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La Ley Federal del Trabajo, sufrió una serie de reformas en el año de 1970, fue cuando se introdujo la vigilancia y protección especial de los Menores através de la Inspección del Trabajo, lo que no incluía la Ley de 1931. Igualmente se implantó como novedad el certificado médico de aptitud para el trabajo por parte de los menores y los exámenes médicos periódicos que ordenase la Inspección del Trabajo. En cuanto a las labores que no pueden realizar los menores se incluyeron los trabajos susceptibles de afectar la moralidad o las buenas costumbres; los trabajos ambulantes; los trabajos superiores a sus fuerzas; los que puedan impedir su desarrollo físico normal y los trabajos nocturnos en la industria. La jornada del trabajo continuó siendo de seis horas, pero dividida en dos periodos máximos de tres horas cada uno, con un lapso de una hora al menos. Se prohibió el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingo y descanso obligatorio. Se les instituyo un periodo anual de vacaciones pagadas por 18 días

---

<sup>40</sup> LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill, serie jurídica. México 1999. Pág.8-9



laborales por lo menos y se estableció que los patrones debían concederles el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.<sup>41</sup>

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con mayor amplitud en la Ley. Este ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores (artículos 173 a 180). José Dávalos<sup>42</sup>, nos señala que los principios jurídicos de protección de los menores que la misma ley nos señala, siendo los siguientes:

- I. Toda prestación de servicios personales y subordinados, cualquiera que sea el acto que le dé origen, constituye una relación de trabajo (art.20).
- II. La prohibición del trabajo de los menores de 14 años. Esta prohibición comprende a los mayores de 14 y menores de 16 que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente lo apruebe, por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo (art.22)
- III. A partir de los 16 años se pueden prestar servicios libremente, con las excepciones que establece la misma Ley. Los menores trabajadores podrán, por sí mismos, percibir el pago de salarios y ejercitar las acciones que le correspondan (art.23 segundo párrafo). El hecho de recibir personalmente sus salarios confirma su calidad de trabajadores conforme al artículo 100 de la Ley.
- IV. El trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años se sujetarán a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo (art.173).
- V. Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además periódicamente deberá de someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección del Trabajo (art.174).

<sup>41</sup> COSIO VILLEGAS, Daniel y otros. Historia mínima de México. Colegio de México.1ª Edición, México 1974. Pág. 128-129.

<sup>42</sup> DAVALOS MORALES, José. Op.cit.pág.302-306

- VI. Está prohibido el trabajo de los menores de 16 años (art. 175 fracción I): en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- VII. Se prohíbe a los menores de 18 años: el trabajo nocturno industrial (artículo 175 párrafo segundo); el trabajo en el extranjero, a no ser que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados (artículo 29); y el trabajo en calidad de pañoleros y fogoneros, dentro del trabajo en los buques (artículo 191).
- VIII. Los menores trabajadores tienen una jornada máxima especial de seis horas diarias (artículo 123 fracción II constitucional). El artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, agrega que dicha jornada debe dividirse en periodos máximos de 3 horas y que entre cada periodo de la jornada se les deberá conceder un reposo de una hora, por lo menos.
- IX. Se prohíbe la utilización de menores de 16 años en jornada extraordinaria, en los días domingos y en los días de descanso obligatorio. Si se contraviene dicha disposición y un menor labora en jornada extraordinaria, desde la primera hora extra se le pagará un salario triple (artículo 178). Se trata de una prestación superior a la que se concede a los adultos en el mismo supuesto, ya que estos de acuerdo a los artículos 67 y 68, las 9 primeras horas de tiempo extraordinario en una semana, se les pagará con un salario doble, y solo apartir de la 10a hora extra se le cubre el salario triple, es decir que al menor trabajador se le va a retribuir lo mismo que a un adulto, tratándose de horas extras.
- X. Los menores de 16 años tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos (artículo 179). Los menores tienen derecho a que

se les cubra una prima de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

- XI. Los patrones que ocupen los servicios de menores de 16 años tendrán las siguientes obligaciones (artículo 180): Exhigir que les exhiban los certificados médicos que acrediten que estén aptos para el trabajo; llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley; proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.
- XII. El artículo 691 determina que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna. El mismo precepto, en la última parte, con afán tutelar, dispone que en caso de que el menor no esté asesorado en juicio, la Junta solicitará que intervenga la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto; tratándose de un menor de dieciséis años, la Procuraduría le nombrará un representante.

Podemos observar en la ley de la materia, que existen otras disposiciones, que contemplan a los menores, como es el caso del artículo 362, que permite a los niños mayores de catorce años formar parte de los sindicatos; el 372 aumenta la edad de dieciséis años para formar parte de la directiva de los mismos; el numeral 541 establece la competencia de la inspección del trabajo, enumerando como primera atribución la de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, especialmente de las que reglamentan el trabajo de los menores; y por último el artículo 995 que establece la sanción al patrón que viola estas normas. La multa esta fijada por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo diario.

Los antecedentes de la legislación laboral actual demuestran una cierta preocupación por la protección de los menores trabajadores desde antes del desarrollo capitalista, a pesar de lo que establece la norma sobre la prohibición del trabajo de los

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

menores y de la protección del trabajo del joven trabajador, no se ha logrado erradicar el problema de su contratación, provocando que sean empleados clandestinamente.

La Ley Federal del Trabajo, vigente, prohíbe el trabajo nocturno en la industria de los menores de dieciocho años, y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe cualquier trabajo nocturno para menores de dieciséis años; ahora bien, la propuesta de la presente investigación, es que la ley reglamentaria del 123 Constitucional, se reforme el artículo 175 fracción II; con base en la fracción II del precepto constitucional antes citado, y de los artículos 2° párrafo tercero y 3° párrafo segundo y tercero del Convenio Número 90 relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria, el que trataremos en el siguiente capítulo.

## CAPITULO II

### “LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS CONVENIOS RELATIVOS AL TRABAJO DE MENORES.”

#### 2.1 ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, a finales de la Primera Guerra Mundial, en la parte XIII del Tratado de Versalles. En este documento se afirma que “una paz universal y permanente solo puede basarse en la Justicia Social”. Por lo tanto el objetivo de esta nueva organización es la búsqueda de la justicia social. Esta Organización logró sobrevivir después del fracaso de la Sociedad de las Naciones de la cual formaba parte, fracaso que se concretó con la Segunda Guerra Mundial, siendo incorporada en 1946, como el primer organismo especializado de la recién constituida Organización de las Naciones Unidas(ONU).<sup>43</sup>

Las razones fundamentales para la creación de este Organismo fueron:

- I. Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- II. Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar ese panorama.
- III. Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo entero que desean mejorar sus condiciones de vida.

La Organización Internacional del Trabajo, tenía como premisa: el de lograr la justicia en las relaciones de capital y trabajo; a través de un programa de acción social y colaboración se pretende alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz

<sup>43</sup> STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. UAM Azcapotzalco. México 1993.pág.24-26

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

universal. El contenido esencial, esta formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo, como lo fueron:<sup>44</sup>

- I. La Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles. Tiene un principio general que viene a significar que el trabajo no debe ser considerado como mercancía.
- II. La Carta de las Naciones Unidas, en la que se afirma que el derecho del trabajo deja de existir en regímenes donde no existe la libertad.
- III. La Declaración de Filadelfia, aporta medidas concretas para el derecho del trabajo y señala un plan de acción social para elevar el nivel de vida de los hombres.
- IV. La Declaración Universal de los Derechos del hombre. Se le da a este derecho de rango y base filosófica de los derechos del hombre, siendo el respeto a la dignidad de la persona humana.
- V. El Derecho Internacional Americano del Trabajo. Habla por primera vez del trabajo en el año de 1923, en Santiago de Chile, ratificándose en esa ocasión que el trabajo no debe considerarse como una mercancía. Posteriormente en 1948, en la ciudad de Bogotá, se aprueba la Carta de la Organización de Estados Americanos, y México logra que se incorpore un capítulo de normas sociales, cuyas ideas podremos observar en la Ley de 1970.

La principal característica de la OIT consiste en su composición tripartita; siendo los Estados miembros de la organización, los trabajadores y los empleadores representados ante la OIT, en toda su estructura.

---

<sup>44</sup> DAVALOS MORALES, José. Op.cit.pág.45-46

Se forma la OIT con los miembros anteriores a 1945 y por todos aquellos que obtengan a su favor los dos tercios de la votación de los delegados representantes en la conferencia; esta se compone de tres órganos<sup>45</sup>:

- a) La Conferencia General, que se reúne en junio de cada año. Esta integrada por Delegaciones de cada país miembro, esta integrada por cuatro delegados (dos representantes de gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores). Es la Conferencia que, a votación de las dos terceras partes de los presentes, adopta las normas internacionales de trabajo que conforman el Código Internacional del Trabajo (desde su creación son 171 convenios y 178 recomendaciones).
- b) El Consejo de la Administración; se compone de 56 personas (28 del gobierno; de estos 28, 10 corresponden a los Estados Miembros de mayor importancia industrial y los 18 restantes son designados por los demás delegados gubernamentales a la Conferencia, 14 de los trabajadores y 14 de los patrones). Se renueva cada tres años y elige presidente, que será siempre un delegado gubernamental, dos vicepresidentes de los sectores de los trabajadores y de los patrones. Forma el orden del día de las sesiones de la Conferencia, nombra al Director General y designa a las personas que van a integrar las comisiones para el mejor funcionamiento de la Organización.
- c) La Oficina Internacional del Trabajo; este es el órgano técnico, de estudio y de ejecución de planes y programas. Esta integrada por un Director General, que elige el Consejo, personal técnico y administrativo. Dentro de sus funciones se encuentran la del estudio, para un conocimiento amplio de las condiciones de vida de los trabajadores y sus urgencias; la segunda de información del trabajo y otros boletines; como una tercera, la colaboración con los gobiernos que así lo soliciten; cuarta y última la elaboración de proyectos y convenios sometidos a la Conferencia.

Los Convenios Internacionales del Trabajo están abiertos a la ratificación de los Estados Miembros. Además los Estados miembros deben informar, sobre el estado de

---

<sup>45</sup> Idem.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados del convenio. Por su parte las Recomendaciones Internacionales de Trabajo, no son acuerdos internacionales; establecen unas directrices no obligatorias que pueden orientar la legislación y la práctica.

La OIT desde su creación, se esforzó en abolir el trabajo infantil, alegando la importancia de la educación de los menores y la necesidad de crear una inspección del trabajo para asegurar el cumplimiento de las normas laborales, para la protección de estos pequeños trabajadores.<sup>46</sup>

## 2.2 CONVENIOS RELATIVOS AL TRABAJO DE MENORES.

A partir del ingreso de México a la OIT (fue aceptado como miembro de la Liga de las Naciones el 12 de septiembre de 1931), este ha colaborado indistintamente con el organismo, tal es el caso que es uno de los diez países que más han ratificado Convenios Internacionales del Trabajo, hasta la fecha ha ratificado sesenta y un convenios Internacionales, los cuales se clasifican en razón de la materia que tratan. Así mismo tienen el honor que la única mujer que ha sido presidente del grupo de los gobiernos del Consejo de la Administración le correspondió a la representante de México, Embajadora Aída González Martínez. Por otra parte en 1978 fue designado el Lic. Pedro Ojeda Paullada como Presidente de la 64ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.<sup>47</sup>

En el sistema mexicano, según el artículo 76 fracción I de la Constitución, compete al Senado de la República ratificar los Tratados Internacionales, estos Convenios Internacionales del Trabajo al ser ratificados por México ante la OIT; se elevan al rango de leyes Federales por disposición constitucional, los cuales no podrán contravenir disposición alguna de nuestra Carta Magna y en especial al contenido del artículo 123, por ser el precepto que regula las relaciones obrero patronales y los principios de la justicia social, por lo que se aplicará el derecho Constitucional por ser la norma con mayor jerarquía dentro del sistema jurídico de nuestro país. De conformidad con el artículo 133, que a la letra dice:

<sup>46</sup> STAELENS GUILLOT, Patrick. Op.cit.pág.26

<sup>47</sup> SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Cincuentenario del ingreso de México ante la OIT, México, 1981, pág. 39



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

Las normas internacionales de Derecho del Trabajo expedidas por la Conferencia Internacional del Trabajo, son de acuerdo con Mario de la Cueva "una fuente formal del derecho del Trabajo vigente, si están ratificados por México".<sup>48</sup>

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México<sup>49</sup>, de conformidad con el artículo 123 constitucional y 6 de la Ley Federal del Trabajo, relativos al trabajo de los menores, son los siguientes:

1. **Número 16.** Examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques. Diario Oficial de 23 de abril de 1938.
2. **Número 58.** Edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (revisado en 1936). Diario Oficial de 22 de junio de 1951 (ratificación del Senado).
3. **Número 90.** Trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado en 1948) diario Oficial de 19 de julio de 1956.
4. **Número 112.** Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores. Diario Oficial de 25 de octubre de 1961.
5. **Número 123.** Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. Diario Oficial de 18 de enero de 1968 (ratificación del Senado).

---

<sup>48</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op.cit.pág.46

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

6. **Número 124.** Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas. Diario Oficial de 20 de enero de 1968 (ratificación del Senado).

De acuerdo con los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por México, se ha logrado la reglamentación con relación a la minoría de edad para ingresar al trabajo, sobre las normas de seguridad e higiene y de la jornada nocturna en la industria.

Para la OIT el trabajo nocturno ha sido materia de varios convenios y recomendaciones. En 1919 el convenio 6° prohibió, en principio, el trabajo nocturno de los menores en la industria hasta que incumplan dieciocho años, pudiendo hacerlo desde los dieciséis en actividades que, por su naturaleza, deben de continuarse de día y de noche, quedando exceptuados aquellos que trabajan en talleres familiares, exigiéndose en todos los casos un descanso entre jornada y jornada, que la revisión de aquel convenio por el 90, de 1948, llevó a doce horas. Por otra parte existe un convenio de 1946, número 79, que contiene normas similares para los trabajos no industriales y en las que limita el trabajo artístico permitido hasta la medianoche. Los niños menores de 14 años y mayores de esta edad que están sometidos a las obligaciones escolares, deben tener un descanso consecutivo de catorce horas consecutivas, mientras que los niños no escolarizados entre 14 y 18 años, disfrutaran de un descanso de 12 horas.<sup>50</sup> De la misma forma el convenio relativo al examen médico de los menores que trabajan en la industria y en actividades no industriales. Los convenios 77 y 78, de 1946 imponen dicho requisito para la admisión del trabajo de los menores de dieciocho. Este examen debe de ser minucioso y gratuito, realizado por un médico calificado, y la aptitud se consignará en un documento que se renovará anualmente y que puede extenderse hasta los veintiún años, cuando los trabajos impliquen riesgos de salud. Una recomendación del mismo año propugna que el examen se practique al término de la escolaridad obligatoria y que se efectúe también respecto de los trabajadores ambulantes, antes de darles autorización para trabajar en la vía pública.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> DUBÓN DE ARCHER, Delfina. Prontuario de legislación sobre menores. Ed. INET. STPS., México, 1981. Pág. 397, 402 y 405

<sup>50</sup> STAELENS GUILLOT, Patrick. Op.cit.pág.28.

<sup>51</sup> MARTINEZ VIVOT, Julio J. op.cit.pág34-35

El desconocimiento de los Convenios de la OIT, de la población y de los abogados laboristas, explica que los gobiernos no sean presionados para ratificar dichos instrumentos internacionales. De la lectura del cuadro de ratificaciones corroborados por México muestran claramente que el tema del trabajo infantil no ha sido de gran interés hasta la fecha. A pesar de que nuestra nación ha ratificado un gran número de convenios, no ha logrado darle la importancia al trabajo de los menores, como es de apreciarse en la ausencia de ratificación de numerosos convenios de la OIT particularmente en cuanto a la agricultura.

Cabe mencionar la importancia de que México ratifique los Convenios Internacionales ante la Organización Internacional del Trabajo, porque ambos tienen el objetivo de lograr una justicia social; agregando que únicamente el Convenio número 6, revisado por el número 90, relativo al trabajo industrial y los Convenios 123 y 124 sobre el trabajo de las minas fueron ratificados. Por lo que al ser adoptados dichos acuerdos se podrá reformar la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, como se expone en esta investigación.

### 2.3 LA CONVENCION INTERNACIONAL RELATIVO AL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA.

Este Tratado se transcribió con la finalidad de ser analizado por ser parte fundamental del análisis de la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1

1.- A los efectos del presente Convenio, se consideran "empresas industriales" principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen para la venta, destruyan o demuelan artículos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;

d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancías por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

3. La legislación nacional podrá exceptuar la aplicación del presente convenio el empleo de un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuando en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

## **Artículo 2**

1. A los efectos del presente Convenio, el término "noche" significa un periodo de doce horas consecutivas, por lo menos.

2. En el caso de personas menores de dieciséis años, este periodo comprenderá el intervalo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

3. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este periodo contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero

consultará a las Organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las once de la noche.

### **Artículo 3**

1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.
2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas en los empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.
3. Deberá considerarse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos, un periodo de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos comprendido entre dos periodos de trabajo.
4. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en la panaderías, la autoridad competente podrá substituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas, por lo menos entre las diez de la noche a las siete de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del artículo 2, por el intervalo entre las nueve de la noche y las cuatro de la mañana.

### **Artículo 4**

1. En los países donde el clima haga singularmente penoso el trabajo diurno, el periodo nocturno y el intervalo de prohibición podrán ser más cortos que el periodo y el intervalo fijados en los artículos precedentes, a condición que durante el día se conceda un descanso compensador.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

2. Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor, que no se puede preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico, y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

#### **Artículo 5**

La autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en los que el interés nacional así lo exija.

#### **Artículo 6**

1. La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:
  - a) prescribir las disposiciones necesarias para que esta legislación sea puesta en conocimiento de todos los interesados;
  - b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
  - c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
  - d) proveer a la creación y mantenimiento de un sistema de inspección adecuado que garantice el cumplimiento de las prestaciones mencionadas;
  - e) obligar a cada empleador de una empresa industrial, pública o privada, a llevar un registro o a mantener a disposición de quienes puedan solicitarlo, documentos oficiales que indiquen el nombre y la fecha de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, así como cualquier otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.
2. Las memorias anuales que deberán someter los Miembros de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán una información completa sobre la legislación mencionada en el párrafo anterior y un

examen general de los resultados de las inspecciones efectuadas de acuerdo con el presente artículo.

## **PARTE II. DISPOSICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS PAÍSES.**

### **Artículo 7**

1. Todo Miembro que, con anterioridad a la fecha en que haya adoptado la legislación que permita ratificar el presente Convenio, posea una legislación que reglamente el trabajo nocturno de los menores en la industria y prevea un límite de edad inferior a dieciocho años podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, subsistir la edad prescrita por el párrafo 1° del artículo 3 por una edad inferior a los dieciocho años, pero en ningún caso inferior a los dieciséis.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla en cualquier momento mediante una declaración ulterior.
3. Todo Miembro para el que este en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo primero del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, el alcance logrado por cualquier progreso tendiente a la aplicación total de las disposiciones del Convenio.

### **Artículo 8**

1. Las disposiciones de la parte I del presente Convenio se aplican a la India, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.
2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de la India tenga competencia para aplicarlas.
3. Se consideran "empresas industriales":

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

- a) las fábricas de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas de la India (Indian Factories Act);
  - b) las minas a las que se aplique la ley de minas de la India (Indian Mines Act);
  - c) los ferrocarriles y los puertos.
4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.
  5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que tengan más de quince años y tengan menos de diecisiete.
  6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.
  7. Los párrafos 2,3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.
  8. El párrafo 1 e) del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

#### **Artículo 9**

1. Las disposiciones de la parte I del presente convenio se aplican al Pakistán, a reserva de las modificaciones establecidas por este artículo.
2. Dichas disposiciones se aplican a todos los territorios en los que el poder legislativo de Pakistán tenga competencia para aplicarlas.
3. Se consideran "empresas industriales":
  - a) las fábricas, de acuerdo con la definición que de ellas establece la ley de fábricas;



b) las minas a las que se aplique la ley de minas;

c) los ferrocarriles y los puentes.

4. El párrafo 2 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido trece años y tengan menos de quince.

5. El párrafo 3 del artículo 2 se aplicará a las personas que hayan cumplido los quince años y tengan menos de diecisiete.

6. El párrafo 1 del artículo 3 y el párrafo 1 del artículo 4 se aplicarán a las personas menores de diecisiete años.

7. Los párrafos 2,3 y 4 del artículo 3, el párrafo 2 del artículo 4 y el artículo 5 se aplicarán a las personas que hayan cumplido quince años y tengan menos de diecisiete.

8. El párrafo 1 e) del artículo 6 se aplicará a las personas menores de diecisiete años.

#### **Artículo 10**

1. La Conferencia Internacional del Trabajo podrá, en cualquier reunión en la que esta cuestión figure en el orden del día, adoptar, por una mayoría de dos tercios, proyectos de enmienda a uno o a varios de los artículos precedentes de la parte II del presente Convenio.

2. Estos proyectos de enmienda deberán indicar el Miembro o los Miembros a los que se apliquen, y, en el plazo de un año, o en la concurrencia de circunstancias excepcionales en un plazo de dieciocho meses, después de clausurada la reunión de la conferencia, deberán someterse, por el Miembro o los Miembros, a los que se apliquen, a la autoridad o a las autoridades competentes, para que dicten las leyes correspondientes o se adopten otras medidas.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

3. El Miembro que haya obtenido el consentimiento de la autoridad o autoridades competentes comunicará la ratificación formal de la enmienda, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
4. Una vez ratificado el proyecto de enmienda por el Miembro o los Miembros a los que se aplique, estará en vigor como enmienda al presente Convenio.

### **PARTE III. DISPOSICIONES FINALES.**

#### **Artículo 11**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **Artículo 12**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### **Artículo 13**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 14**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 15**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### **Artículo 16**

A la expiración de cada período de diez años, apartir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de la Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

### **Artículo 17**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y al menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicara, ipso iure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### **Artículo 18**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Del presente Convenio, podemos observar las medidas de protección para los menores trabajadores en la industria en una jornada de trabajo nocturno; donde prohíbe el trabajo a menores de dieciocho años, excepto cuando se encuentren en un periodo de formación y aprendizaje en una actividad continua de día y noche. En este caso, el trabajo nocturno se permite a los menores de dieciséis años y los jóvenes deben beneficiarse de un descanso de por lo menos trece horas consecutivas, entre dos periodos del trabajo. Por no ser violatorio a lo establecido por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, pretendemos tomar los principios normativos de dicho convenio para reglamentar la jornada nocturna de menores, tanto en la industria como en el comercio y la agricultura; por la explotación que existe de los mismos.

## 2.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES EN LA INDUSTRIA, DENTRO DEL RÉGIMEN JURÍDICO MEXICANO.

Este apartado no es más que un análisis del Convenio en el que nos basamos para la propuesta de reforma a nuestra legislación nacional en materia laboral.

En México la jornada nocturna de menores de dieciséis años esta prohibida por el artículo 123 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el caso del artículo 175 fracción II de la Ley Federal del Trabajo la prohibición de los menores de dieciocho, y contemplando lo dispuesto por el artículo 133 Constitucional le otorga al Tratado Internacional el carácter de Ley Federal; por lo que el contenido del "Convenio Internacional del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores en la industria", es contradictorio a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, más no por nuestra Carta Magna, al establecer que "todo trabajo después de las diez de la noche no podrá ser ejercido por menores de dieciséis años "; por lo que no se catalogaría como inaplicable ó inoperante dicho Convenio en el régimen jurídico mexicano.

Del contenido de la Conferencia Internacional del Trabajo, se establece una jornada nocturna para menores de dieciséis años comprendido entre las diez de la noche a las seis de la mañana y los menores que hayan cumplido los dieciséis años comprenderá su jornada de las diez de la noche a las siete de la mañana, además de contemplar las horas de trabajo dispone que deberá establecerse un periodo de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendidos en dos periodos de trabajo.

Este instrumento jurídico internacional le otorga a la autoridad la facultad de prescribir los intervalos dependiendo las distintas regiones, industrias o empresas; además de determinar la demarcación entre la industria, por una parte y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales por otra.

El Tratado en comento prohíbe emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales públicas o privadas, salvo en casos

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

aprendizaje y formación profesional como es el caso de las panaderías, las autoridades competentes podrán autorizar emplear a los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad. Al referirse a la excepción de contratación de los menores por motivos de aprendizaje y formación profesional, nos recuerda el periodo medieval; porque era así como se encubría la relación de trabajo, que permitía dejar de pagar salarios a los trabajadores o a pagarles salarios reducidos. De acuerdo con la legislación laboral de 1931, se regulaba este tipo de trabajo por medio del contrato de aprendizaje, pero como existía una serie de abusos por parte de los empresarios la Ley Federal del Trabajo de 1970 no los contemplo, actualmente no existen; por lo que con base a este instrumento internacional, se propone en el presente trabajo de investigación la elaboración de contratos de aprendizaje con una temporalidad en la que se considere que podrá el menor aprender el arte del oficio al que se este dedicando, sin que dicho contrato pueda ser renovado; de esta forma podremos evitar que los empleadores exploten a estos trabajadores.

De la misma manera existe la excepción del trabajo de los menores en un horario nocturno tratándose en caso de fuerza mayor que no pueda preverse ni impedirse y que no presente un carácter periódico o que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

Aunque el mismo convenio internacional dispone que las autoridades competentes podrán suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos graves en que los intereses nacionales así lo exijan.

Considerando lo establecido por el Tratado Internacional, con relación al contenido de los artículos 2,3,4 y 5 para poder concluir que tipo de ventajas y desventajas que aportaría el instrumento legal antes citado. Al establecer un periodo de trabajo comprendido de las diez de la noche a las seis de la mañana de los menores de dieciséis años; el párrafo del artículo antes citado, no especifica a que mayoría de edad se aplica este precepto, al limitarse a expresar "... los menores de dieciséis" que tendrán ese horario comprendido como jornada nocturna; de la misma forma fija un periodo de trabajo de diez

de la noche a las siete de la mañana tratándose de "mayores de dieciséis y menores de dieciocho", de lo cual podemos agregar que es aceptable que las personas que se encuentra dentro de este marco de edad para ser contratados en cualquier ámbito laboral, siempre y cuando no perjudique su salud física y mental.

Al disponer el artículo 4 que no se aplicarán los artículos 2 y 3 al trabajo nocturno de los menores de dieciocho años, salvo los casos de fuerza mayor en los que no se pueda impedir y que no constituya un obstáculo para el funcionamiento de la industria; de lo anterior se observa la exclusión del trabajo nocturno de los menores, de la misma forma la protección que se les brinda al no aplicarse el convenio en comento. Cabe mencionar que la necesidad de implementar en nuestra legislación la reforma al precepto de la ley laboral que prohíbe el trabajo nocturno de los menores de dieciocho años, no es por el deseo del retroceso al avance de la justicia social que conserva nuestro país, al contrario, es la búsqueda de evitar la explotación de los menores a través de un trabajo que no se encuentra reglamentado y por ser necesaria la propuesta de reforma por los problemas socioeconómicos actuales de nuestro país.

El artículo 5 del multicitado instrumento internacional, en el que otorga la facultad a la autoridad competente de suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija; asimismo retomaremos lo anterior para establecer que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de sus dependencias (Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social) podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno de estos menores.

Las disposiciones que marca la Convención Internacional del Trabajo, establece que serán aplicadas dependiendo el Estado, que por sus condiciones se aprecie la necesidad del trabajo de los menores en un horario nocturno. Podríamos considerar que nuestro país tiene la necesidad socioeconómica de la contratación de los menores trabajadores, toda vez que por las carencias familiares los mismos están expuestos a todo tipo de explotación y que a pesar de ser protegidos por la norma laboral, estos son víctimas

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

de abusos; considerando que no podríamos abarcar el problema social y económico que se presenta con los menores de catorce a cinco años, que frecuentemente son expuestos al trabajo en cualquier horario y lugar (calle) sin ser tutelados por la norma laboral vigente.

Podemos concluir que la desventaja que presenta el convenio internacional ya citado, es el retroceso al que nos referíamos anteriormente al buscar la regulación de una jornada prohibida por la Ley Federal del Trabajo; pero hay que atender a la realidad. Por otra parte contemplamos la posibilidad de que se norme el trabajo nocturno de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, ya que no se encuentran exentos de ser sujetos a la prestación de servicios en cualquier centro de trabajo. Considerando los requisitos exigidos para la contratación de estos menores, se propone la obligación por parte del empleador de brindarle la educación secundaria, cuando estos presten sus servicios en un horario nocturno, como una medida más para la protección al adolescente.

Conviene mencionar que el trabajo de investigación que nos ocupa solamente es de los trabajadores que prestan sus servicios de manera subordinada. Por lo que los trabajadores autónomos (boleros, vendedores de chicles, de periódicos, cargadores y diableros de los mercados, etc.) requieren otro tipo de solución.



### **CAPITULO III** **"LA PROTECCIÓN DEL MENOR EN EL DERECHO LABORAL".**

#### **3.1 GARANTÍAS INDIVIDUALES EN APLICACIÓN A LOS MENORES.**

Las garantías constitucionales son los derechos subjetivos públicos que pretenden procurar un espacio mínimo (capacidad de ejercicio) de libertad a los gobernados frente a la autoridad. Estas garantías se clasifican de acuerdo a la naturaleza del sujeto activo (individuales y sociales), y al objeto (de libertad, seguridad, propiedad y seguridad jurídica).

Es importante destacar que es incorrecto considerar que los primeros 29 artículos de nuestra Ley Suprema, se localizan todos los derechos fundamentales de los gobernados, podemos observar que en otros preceptos se establecen más derechos, verbigracia: los derechos políticos y en materia electoral, los derechos en materia tributaria, los derechos en materia de trabajo y seguridad social, etc.

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, no encontraremos como en la Ley Federal del Trabajo, un apartado especial para los menores, ya que por su naturaleza jurídica, es genérica.

Iniciaremos con la garantía de libre educación, el artículo 3 de nuestra Carta Magna, establece el derecho a la educación preescolar, primaria y secundaria, considerada como obligatoria; el mismo precepto garantiza el derecho de la libertad de religión (artículo 24, garantía de libertad de creencias y cultos). Señalando como objetivo combatir a la ignorancia. Procurando la sustentación de ideales, el fomento a la integridad de la familia y a la dignidad de la persona. Al requerírsele al menor la educación obligatoria como lo establece el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, se define este requerimiento como un principio protector de los menores.

El artículo 4° establece y promueve el desarrollo cultural de los pueblos indígenas y se garantiza el acceso en los juicios y procedimientos agrarios en la que lleguen

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

a formar parte; así también la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, la libertad de decidir cuantos hijos tener, a la salud y vivienda. Este precepto es el más importante de las garantías individuales al promover la protección de los menores estableciendo el deber de los padres para preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. Además la ley determinara los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. De esta manera se les confiere a los tutores y custodios el deber de preservar estos derechos. El Estado promoverá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y al ejercicio pleno de sus derechos; por otra parte otorgará las facilidades a los particulares para que se coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez.

La garantía del trabajo lícito lo contemplamos en el artículo 5, al otorgar la libertad de trabajar donde el individuo se acomode. De la misma forma protege al profesional o trabajador respecto a la prestación de servicio, disponiendo que nadie podrá ser obligado a prestar su trabajo personal, sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el impuesto como pena por autoridad judicial, el cuál se ajustará a lo dispuesto por las fracciones I y II del artículo 123. Así mismo prohíbe la celebración de cualquier tipo de contrato que tenga como objetivo el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa. Tampoco permite el convenio en que la persona pacte su destierro o prescripción, o en que renuncie temporalmente o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Se desprende del precepto constitucional, la protección para el desarrollo de la profesión de cualquier persona, es decir, la protección al derecho del trabajo. Pero al establecer la imposición del trabajo sin consentimiento como pena, al decretarlo la autoridad judicial, y que deberá ajustarse al artículo 123 fracción I y II; es claro que se deja de proteger el trabajo de los menores de dieciséis años en lugares insalubres y peligrosos, además prestar los servicios en un horario nocturno.

El artículo 8º, garantiza el derecho de petición, donde claramente se observa que es una norma general. Los menores no tendrán impedimento de ejercitarlo, siempre y cuando sea a través de su representante, tal como lo dispone el Código Civil, la Ley Federal del Trabajo, la misma Constitución Mexicana y otras leyes, como es el caso, en que los menores son parte en un juicio.

El artículo 25 garantiza el desarrollo social integral, por medio de la rectoría económica del Estado. Lo que se desprende de dicho precepto es el fomento al desarrollo económico a través de los sectores públicos y privados; estableciendo los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de los trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritariamente o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios. Además la Ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya con el desarrollo económico nacional.

Para Carlos Garza García las garantías constitucionales en México, son: el juicio de amparo, la controversia constitucional y los medios de impugnación ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial Federal. Estableciéndose estos principios en los artículos 13,14,16,20,23,103 y 107 de la Ley Suprema.<sup>52</sup>

Los artículos que se analizaron anteriormente, son los que se consideran como las garantías de los menores, aunque expresamente algunos de los numerales constitucionales no mencionan la palabra "menores", pero existe una generalidad en ellos como trabajadores y como mexicanos.

---

<sup>52</sup> GARZA GARCÍA, César Carlos. Derecho Constitucional Mexicano. Mc Graw Hill. México, 1997. Pág.163-166

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

### 3.2 EL SEGURO SOCIAL COMO INSTITUCIÓN COADYUVANTE EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DEL MENOR.

La base constitucional del seguro social en México se encuentra en la carta política fundamental de 5 de febrero de 1917, que en la fracción XXIX del artículo 123 considera la utilidad social el establecimiento de cajas de seguro populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares.

El primer antecedente del Seguro Social fue el Departamento de Seguros Sociales creado a principios de 1941, el cual dependía de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Un avance más se dio al formarse la Comisión Técnica encargada de elaborar el proyecto de la Ley de los Seguros Sociales, el cual una vez concluido, fue presentado a la consideración del H. Congreso, que lo aprobó para convertirlo en ley conforme al Decreto del 31 de diciembre de 1942, publicado en el Diario Oficial el 19 de enero de 1943. Se estableció así el sistema del seguro social en el país.<sup>53</sup>

La Ley del Seguro Social original encauzó su protección hacia tres vertientes: el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Seguro de Enfermedades no Profesionales y Maternidad y los Seguros de Invalidez, vejez, cesantía y muerte. Dentro de cada una de estas ramas de aseguramiento se definieron los riesgos y las prestaciones para cubrirlos y se fijaron los beneficios que en especie, principalmente los servicios médicos y en dinero se proporcionarían, a más de señalar a los derechohabientes de dichos beneficios.

La estructura económica-social del país es la que ejerce una determinación primaria sobre la salud y la enfermedad. La crisis que aquélla experimenta trae como consecuencia una agudización de los daños correspondientes a la esfera sanitaria. La expresión colectiva de la salud y la enfermedad no constituye un simple reflejo mecánico de

<sup>53</sup> SOBERON, Guillermo, KUMATE, Jesús y LAGUNA, José. La Salud en México. Desarrollo Institucional del IMSS e ISSSTE. Instituto Nacional de Salud Pública y Colegio Nacional Fondo de Cultura Económica. México, 1988. Pág.15-16

los hechos estructurales, sino que estos suman las características de la naturaleza, intocada y transformada, que están presentes en un ámbito específico, provocando cualquier enfermedad o hasta la muerte.<sup>54</sup>

México, ofrece un sistema muy peculiar de servicios de salud que corresponden genéricamente a la asistencia pública, que incluye los rudimentarios servicios asistenciales y de salud pública de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, a los servicios médicos de algunas dependencias e Institutos Estatales, a agencias de seguridad social que otorgan una prestación directa de servicios médicos y a los servicios privados que atienden a los minoritarios y acaudalados núcleos de la clase media alta y burguesa. La teoría que postula que la salud es un derecho de todos los mexicanos y que el gobierno es el responsable de proporcionar los servicios para fomentar, conservar y recuperar la salud. Tal es el caso de los servicios médicos de la Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA), del Gobierno del D.F., del Sistema Nacional para el Desarrollo integral de la Familia (DIF), del Instituto Nacional Indigenista (INI), y de los hospitales e institutos descentralizados que participan bajo los auspicios de un patronato mixto, público y privado, en el que por lo general tiene una intervención amplia el SSA, tales como el Instituto Nacional de Cardiología, el Instituto Nacionales de Enfermedades de la Nutrición, el Hospital Infantil de México, etc. En otro término, el de las Instituciones de seguridad social y los servicios médicos de algunas dependencias estatales y paraestatales, basados en un derecho gremial a la prestación de los servicios, los de salud entre ellos, a través de las diferentes fórmulas de financiamiento, con aportaciones provenientes de los empleados asegurados, los patrones y/o el gobierno. Dentro de esta categoría se encuentran los servicios médicos del Instituto del Seguro Social (IMSS), del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del estado (ISSSTE), de Petróleos Mexicanos (PEMEX), de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), de los Ferrocarriles Nacionales (FNM), de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y del Instituto del Seguro Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), dependiente de la Secretaría de la Defensa. Finalmente los servicios de salud privados, constituidos por profesionales que trabajan en forma individual, o por

<sup>54</sup> LÓPEZ ACUÑA, Daniel. La Salud desigual en México. Siglo XXI editores, Salud y Sociedad, 8ª Edición. México, 1980. pág.21

grupos reunidos en unidades de atención externa y/o hospitalaria, que prestan servicios como un negocio, sujetos a las leyes del mercado y régimen de libre empresa.<sup>55</sup>

Por su parte, el acceso a los servicios de salud y el tipo de servicio recibido están distribuidos desigualmente entre las diferentes clases sociales. Según el tipo de atención que éstas reciben hablándose de tres grupos sociales. El primero lo integran los sectores que pueden solventar económicamente los servicios médicos privados; el segundo lo constituyen los trabajadores afiliados a un régimen de seguridad social y por sus familiares derechohabientes; el tercero lo forman los trabajadores eventuales, desempleados, subempleados, marginados de la ciudad, etc., es decir, la gran mayoría de la población que, parcialmente, queda cubierta por alguna institución de asistencia pública.

Las Instituciones públicas y privadas que integran el seguro social, son parte fundamental de la relación obrero-patron, considerando el carácter de asistencia social de estos órganos, y de acuerdo con la propuesta del presente trabajo de investigación, establecemos las funciones del Seguro Social que deberá asumir como primordiales, tratándose de los menores trabajadores, siendo las siguientes:

- 1) El examen médico que expide, contendrá el estado de salud en el que se encuentra el menor;
- 2) Expedirá una recomendación de horas de trabajo que podrá prestar el menor;
- 3) De igual forma sugerirá cuales son los centros de trabajo en los que el menor podrá desempeñar una actividad que no perjudique severamente su salud; y
- 4) Hará del conocimiento al empleador y a la Dirección General de la Inspección del Trabajo, el estudio clínico practicado al menor, para su contratación.

---

<sup>55</sup> Idem. Pág. 98-100

### 3.3 LEY DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS EN EL DISTRITO FEDERAL PARA EL AÑO DOS MIL.

Del decreto de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 1ª Legislatura, surge la nueva " Ley de los Derechos de las niñas y de los niños en el Distrito Federal para el año 2000", su creación, no es más que un ejemplo de que nuestras autoridades están considerando el problema del que son víctimas los menores; de esta forma, analizaremos lo que contempla la presente Ley.

Los primeros artículos que conforman la presente ley, establecen el objeto de las autoridades para brindarle ayuda a los menores, por medio de orientación y protección en los casos de abusos físicos y sexuales, abandono, desintegración familiar, discapacidad física y mental, o cualquier otro tipo de situación que violente su esfera jurídica. De esta forma expresa el interés superior del bienestar de las niñas y los niños. Los principios rectores de esta norma son los observancia, interpretación y aplicación de esta ley. De manera enunciativa hace hincapié a los derechos que tienen los niños respecto a su integridad y dignidad como personas, a la identidad, certeza jurídica y familia, así como a la salud, alimentación, educación, recreación, información, participación y a la asistencia social. Facultando y obligando a los que ejerzan la patria potestad y a las autoridades competentes para vigilar y cumplir lo establecido por esta Ley.

Tratando el tema de estudio, la presente norma, es irrelevante toda vez que en el contenido del Título Sexto, Sección Cuarta, " De las niñas y niños trabajadores en situación de desventaja social", que establece en sus artículos 53 y 54 la obligación de las autoridades que promoverán los mecanismos de colaboración y fomento para la creación de programas para la protección de los niños mayores de 14 años que cuenten con la protección laboral y derechos que les confiere la Ley Federal del Trabajo, además de que la administración pública será la encargada de impulsar los proyectos de empleo y capacitación, para el empleo de mayores de 14 años. En resumen, estas disposiciones nos remite a la ley laboral, sin aportar la protección de los menores trabajadores que desempeñan alguna labor lícita en un horario nocturno, como es el caso de los empacadores en las Tiendas de Autoservicio, que a pesar de que la actual Gobierno del

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

Distrito Federal y los miembros de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. (ANTAD) quienes celebraron el "Convenio de protección a los menores empacadores", cuya finalidad es la protección de los menores de dieciséis y mayores de catorce años que laboran en las Tiendas de Autoservicio, dicho convenio compromete a la ANTAD a establecer una comunicación con el gobierno del D.F. respecto a las actividades de los empacadores, así como el control semestral de altas y bajas de estos trabajadores, así como los exámenes médicos que se realizarán cada seis meses, comprometiéndose el Gobierno de esta entidad, a atenderlos en sus instalaciones médicas. La ANTAD establece que otorgara un incentivo anual para la continuación de los estudios de los cerillos, consistente en una cuota en efectivo variable, según los promedios, de 8 o más \$200. 00. Y de 9 o más \$300. 00, cuyo importe se aumentará en la misma medida del salario mínimo. Por otra parte el Gobierno del D.F. se compromete a instrumentar mecanismos de verificación para dar cumplimiento a lo establecido en el Convenio. Existe un control riguroso del trabajo de los empacadores, su jornada no es mayor de las seis horas que establece la ley, cabe señalar que dicho instrumento fue omiso al no considerar que en días festivos los llamados "cerillos o empacadores" prestan su servicio en un periodo nocturno.

También mencionaremos el apartado que encontramos en esta ley al referirse a los niños y niñas de la calle, mencionando que autoridades (Secretaría de Desarrollo Social y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en el Distrito Federal) tendrán las obligaciones de establecer un programa específico y prioritario para brindarles a los niños en situación de calle, las medidas de defensa jurídica, de prevención, protección y asistencia. Cuando mencionamos la situación de los trabajadores autónomos y de los subordinados, observamos la desprotección de los primeros, por parte de la sociedad y los segundos, por parte de la legislación laboral.

La presencia del trabajo infantil se ha vuelto en el ámbito laboral un medio de producción de satisfactores barato y del enriquecimiento de los empleadores, sin importar el grave daño causado a nuestra comunidad infantil, que día a día sufre una serie



de violaciones constitucionales. A pesar de la existencia de las leyes a las que hemos hecho referencia.

### 3.4 CAPACIDAD DE EJERCICIO DEL MENOR PREVISTO EN EL CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, EN MATERIA COMÚN Y PARA TODA LA REPÚBLICA, EN MATERIA FEDERAL.

La capacidad de ejercicio o legal es considerada por el Código Civil cuando se cumple la mayoría de edad (dieciocho años), de esta forma el individuo podrá ser sujeto de derechos y obligaciones.

El artículo 22 define la capacidad jurídica de las personas físicas, como la adquisición de esta capacidad al momento de nacer y su pérdida será con la muerte. Así mismo establece el numeral 23-. "La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la capacidad de ejercicio que no significan menoscabo a la dignidad de la persona ni a la integridad de la familia; los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes". (SIC).

La capacidad de ejercicio la definimos como: "la posibilidad que tiene el sujeto para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones en forma personal (siendo aquellos derechos y obligaciones cuya titularidad tiene por la capacidad de goce), así como para comparecer a juicio por propio derecho; todo ello tiene lugar mediante el otorgamiento de actos y negocios jurídicos, de tal manera que se traduce en la posibilidad de participar personalmente en la dinámica de vida jurídica. La capacidad de ejercicio, tiene su aspecto negativo siendo la excepción; además, la incapacidad debe de estar así señalada por la misma ley, pues de lo contrario se entiende que la persona de la que se trate es capaz (Art. 1798).

Los grados que existen en la llamada capacidad legal (ejercicio), es la de los menores de edad, respecto a sus bienes que han adquirido con el producto de su trabajo; sin más limitaciones que la de su edad mínima razonadamente requerida para

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

reconocerles voluntad jurídica propia, pueden administrar dichos bienes como lo establece el artículo 429 del C. Civil, por lo que en tales condiciones el menor tiene capacidad de ejercicio. Los 16 años son los que marcan una etapa importante en la participación directa en la vida jurídica activa; esto puede ser por ejemplo, otorgar testamento (art. 1306 del C. Civil); debe ser oído por el tutor en los actos de administración de sus bienes (fracción IV del art. 537), designar su tutor dativo (art. 496), etc. En los casos de los menores emancipados se ve considerablemente la disminución de su incapacidad (art. 643), aunque en el artículo 451 considera que tienen incapacidad legal.

La incapacidad legal, es la que observamos con los "infans" al tratarse de situaciones ilícitas, en las que se encuentran involucrados los menores y estos no son imputables, cuando físicamente no tienen la posibilidad de querer y entender. Es decir, que cuando los menores, en sus primeros años, carecen de discernimiento, es incapaz natural y legal (art. 450 fracción I), aún cuando se acerque a la mayoría de edad.

La Ley Federal del Trabajo otorga a los menores la capacidad de celebrar contrato a partir de los dieciséis años de edad (art.23), cuando se trata de mayores de catorce y menores de dieciséis la misma legislación establece los requisitos para poder prestar sus servicios (arts. 22 y 23). La capacidad laboral del menor trabajador, la observamos al momento de ser reconocido por la Ley al comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría les designara representante, de acuerdo a lo establecido con el artículo 69 de la Ley de la materia.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, se restringe la capacidad procesal para los menores de dieciséis, al imponérseles una representación de oficio a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo cual es indebido, no obstante, por ser el espíritu tutelar de la disposición.

Concluimos que los menores de dieciséis y mayores de catorce, son considerados para el Código Civil incapaces legalmente, por ser necesaria su total representación para ejercer sus derechos y contraer o cumplir obligaciones en forma personal; salvo en caso de emancipación del menor, donde se ve reducida su incapacidad jurídica. En materia laboral estos menores trabajadores, al momento de ser contratados, son considerados de igual forma que el código Civil como incapaces de contraer derechos y obligaciones, al existir las restricciones que marca la Ley para su contratación (artículo 22 y 23 L.F.T).

## CAPITULO IV

### **"PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVIDAD MEXICANA SOBRE EL TRABAJO DE LOS MENORES".**

#### 4.1 AUTORIDADES ENCARGADAS DE VIGILAR EL TRABAJO DE LOS MENORES.

Las autoridades del trabajo tienen una función específica que desarrollar en la sociedad mexicana actual, pues como dejó dicho Mario de la Cueva, constituyen el fiel de la balanza; y, sus platillos son el capital y el trabajo.

Es tarea y obligación del Estado, que através de las autoridades encargadas de vigilar el trabajo, verificar que se cumpla el derecho de los trabajadores, pero también el de los patrones en el marco de la Ley Federal del Trabajo y de los Reglamentos derivados de la misma.

Entre el derecho y las autoridades del trabajo hay una íntima relación, ambas fueron creadas para proteger al hombre, que es el centro de la imputación de la norma, procurando mejorar el nivel de vida para los trabajadores.

La función de las autoridades del trabajo, si bien es la de realizar los propósitos del Derecho del Trabajo, también es la de vigilar que esa norma se aplique correctamente.

Las autoridades del trabajo deben ser cuidadosas en el desempeño de su función a efecto de no violar la Constitución ni inclinarse ilegalmente en favor del patrón o del trabajador, su papel es mediar entre ambos, buscando conciliar los intereses.

De acuerdo con Mario de la Cueva<sup>56</sup>, a las autoridades del trabajo les corresponden desempeñar las siguientes funciones:

---

<sup>56</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op.cit.pág 279

- a) La creación de derecho, por excepción cuando participen en actividades concretas de cierta naturaleza, o funjan como árbitro nombrado por los trabajadores y patronos;
- b) La inspección y vigilancia, por las Secretarías de Educación Pública y de Salubridad y Asistencia; en materia educativa por lo que atañe a la primera o a la higiene y seguridad de los trabajadores que les corresponde a la segunda;
- c) La prevención de los conflictos colectivos, función que todos los Estados hoy en día practican, en particular aquellos que sin llegar al control de precios y salarios abandonan a la política liberal del abstencionismo estatal;
- d) El desarrollo de la prevención social;
- e) La defensa de los derechos de los trabajadores, función cuyo cumplimiento exige de las autoridades laborales entender las necesidades de los trabajadores y el firme propósito de procurar el bienestar colectivo, cimiento de la vida social;
- f) La justicia del trabajo, función que engloba a todas las actividades de las autoridades respectivas, debe ser rápida, y eficiente en toda administración del trabajo.

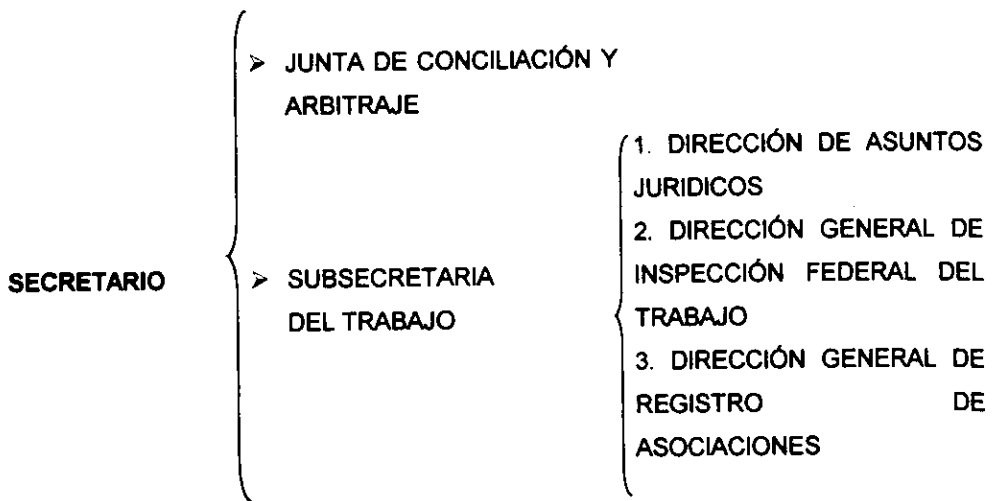
La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es la autoridad encargada de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas al artículo 123 y demás de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; de procurar el equilibrio de los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas; a intervenir en contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores; además coordinará la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo; promoverá el incremento de la productividad del trabajo, el desarrollo de la capacitación y adiestramiento para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad que requieran

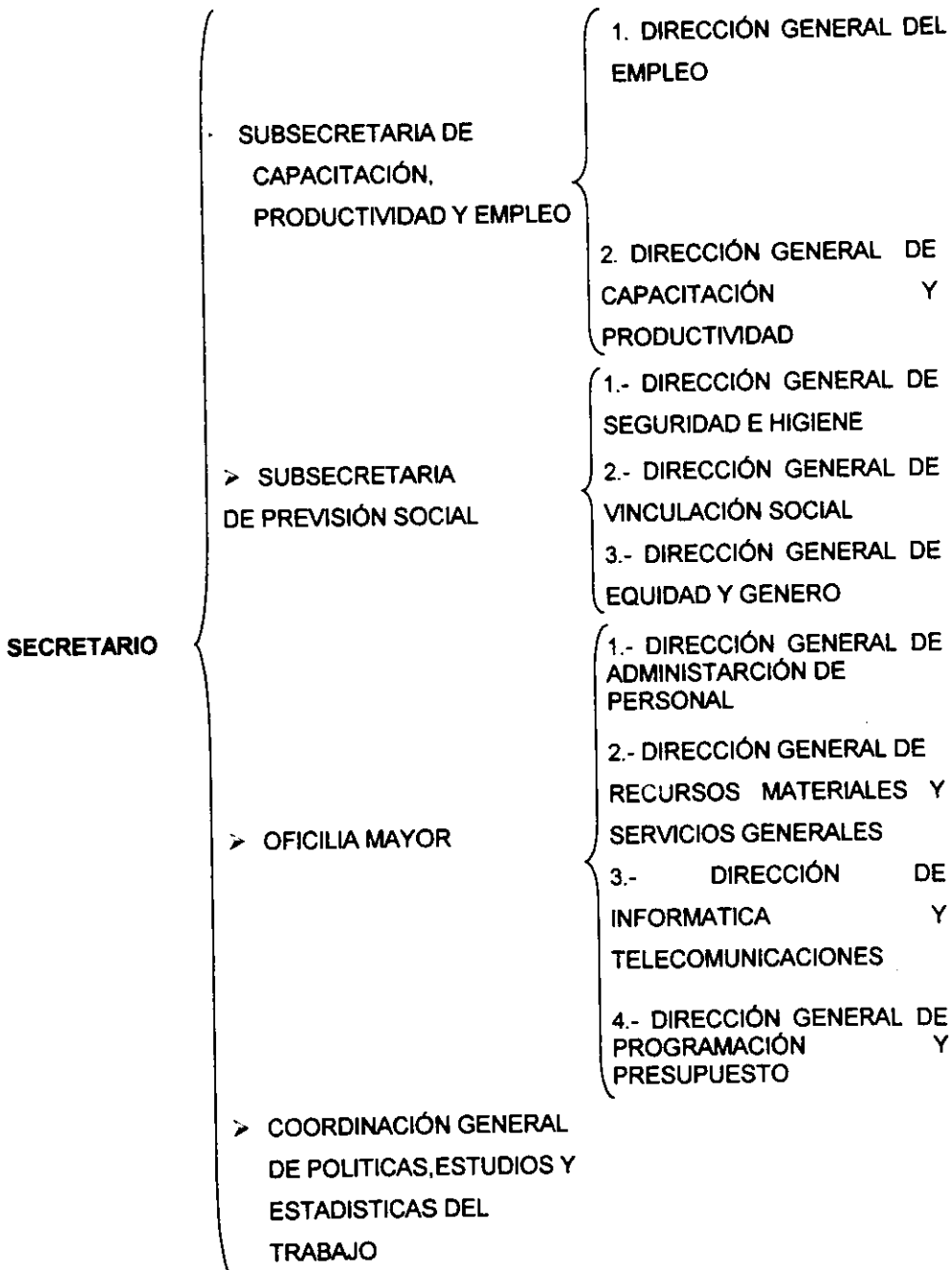
Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; establecerá y dirigirá el Servicio Nacional de Empleo y vigilará su funcionamiento; se encargará de coordinar la integración y establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal; llevará el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes. Por otra parte dirige y coordina la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; estudia y ordena las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores; lleva las estadísticas generales correspondientes a la materia de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; además de promover la cultura y recreación entre los trabajadores y su familia; y las demás que le fijen las leyes y los reglamentos (art. 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal).

Actualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentra integrada de la siguiente forma:

♦ ORGANIGRAMA DE LA S.T.P.S.





Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

SECRETARIO

- > COORDINACIÓN GENERAL DE ASUNTOS INTERNACIONALES
- > COORDINACIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO { DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO.
- > COORDINACIÓN GENERAL DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES
- > CONTRALORÍA INTERNA
- > UNIDAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL
- > PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
- > COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS CONASAM
- > COMISIÓN NACIONAL MIXTO DE PROTECCIÓN AL SALARIO CONAPROS
- > FONDO DE FOMENTO Y GARANTÍAS PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES FONACOT

— ORGANOS DESCONCENTRADOS

k ORGANOS SECTORIZADOS



Uralia Bahena Labra.  
Escuela Nacional de Estudios Profesionales. Campus Aragón.

#### 4.2 LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL. (ACTUALMENTE SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO Y SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL).

Conforme al artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo desarrollado por los menores (14 a 16 años), está sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, Organo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el nivel federal y de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social (actualmente Subsecretarías de Trabajo y Previsión Social).

De conformidad con el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, la Subsecretaria del Trabajo y la Subsecretaría de Previsión Social del D.F., tiene la responsabilidad, dentro de esta jurisdicción, de velar por la protección legal del menor trabajador y de que se cumplan los derechos laborales y sociales consagrados en las leyes en favor de los menores.

Las Subsecretarías del Trabajo y Previsión Social, son las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de los ordenamientos jurídicos en materia de trabajo, abocándose básicamente a la atención de los asuntos laborales de competencia local.

El Reglamento interior del Departamento del Distrito Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación establece en su artículo 17 las facultades de la Subsecretaría del Trabajo y de Previsión Social.

Artículo 17.- Corresponde a la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellas derivadas; en la industria, comercios y establecimientos de jurisdicción local.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

- II. Mantener y fomentar las relaciones con las asociaciones obrero patronales de carácter local y procurar la conciliación de los intereses obrero patronales en conflicto.
- III. Mantener las correspondientes relaciones administrativas con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito federal.
- IV. Coordinar y ejecutar las políticas que establezca el Gobierno del Distrito Federal, conforme a las disposiciones aplicables en materia de trabajo, previsión social, protección a los trabajadores no asalariados y a los menores trabajadores, y auxiliar a las autoridades federales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- V. Registrar las asociaciones de trabajadores del D.F. que reúnan los requisitos que señala la Ley Federal del trabajo y mantener actualizado dicho registro.
- VI. Intervenir en todo lo relativo al salario mínimo en el Distrito Federal, así como mantener relaciones de coordinación con la comisión regional de los salarios mínimos.
- VII. Planear, organizar, dirigir y fomentar el servicio del empleo, capacitación y adiestramiento en el D.F. en las empresas de jurisdicción local, como auxiliar de las autoridades federales.
- VIII. Efectuar inspecciones de trabajo en los establecimientos de jurisdicción social.
- IX. Calificar las infracciones a la Ley Federal del Trabajo y determinar e imponer las sanciones correspondientes.
- X. Difundir la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellos derivadas entre los trabajadores y empresarios.

Uralia Bahena Labra.  
Escuela Nacional de Estudios Profesionales. Campus Aragón.

- XI. Asesorar y patrocinar a los trabajadores en conflictos laborales de carácter individual.
- XII. Elaborar análisis sobre las condiciones económico sociales de la población del Distrito Federal.

De la fracción IV del ordenamiento antes citado se desprende la facultad de este órgano para proteger a los menores trabajadores, pero no de todos sino solo los que encuentran en el supuesto jurídico establecido en la Ley federal del Trabajo.

En el Manual de Organización Institucional del D.D.F. publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de marzo de 1986 establece en el apartado V.I.I.3. que el objetivo de la Dirección General (Subsecretarías) del Trabajo y Previsión Social es el de:

*Coordinar, aplicar y vigilar las disposiciones legales y reglamentarias derivadas de la Ley Federal del Trabajo en el área laboral para procurar la justicia social y la armonía en las relaciones obrero patronales en el ámbito del Departamento del Distrito Federal.*

Las atribuciones de la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre la base de esta norma, podemos agregar que la:

Coordinación, aplicación y vigilancia de las disposiciones legales derivadas de la Ley Federal del Trabajo, este objetivo es muy general, sin embargo, es muy claro y preciso; ya que esta Dirección como área sustantiva del Gobierno del Distrito Federal, tiene la obligación de establecer los mecanismos necesarios para cumplirlo, además de procurar la armonía en el binomio trabajadores y patrones.

Dentro de ese objetivo se establece que la jurisdicción de esa Subsecretaría es de ámbito local:

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

Y sus funciones son:

- Representar al Gobierno del Distrito Federal ante toda clase de autoridades e instituciones, tanto nacionales como extranjeras en materia de trabajo y previsión social;
- Proponer al Jefe de Gobierno del D.F. los planes y programas de trabajo;
- Establecer los lineamientos, objetivos y metas por cada una de las áreas que conforman la estructura administrativa de la Subsecretaría;
- Promover y fomentar las relaciones de las asociaciones obreras y patronales del Distrito Federal;
- Dar cumplimiento a los acuerdos y disposiciones que surjan con el Jefe de Gobierno del D.F. y con el Secretario General de Gobierno;
- Autorizar documentos y convenios de carácter legal y oficial en materia de trabajo y previsión social.

Actualmente la Dirección General del Trabajo y Previsión Social fue sustituida por la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Prevención Social. La primera tiene como función, la de atender los aspectos jurídicos-administrativos vinculados con las relaciones obrero-patronales. Plantea, organiza, dirige, controla y evalúa el funcionamiento de las Unidades Administrativas que le son adscritas, de acuerdo con los requerimientos técnicos de cada función y con apego a las disposiciones legales vigentes. Somete a la aprobación del Secretario los estudios y proyectos que se elaboren en el área de su responsabilidad. Dependen de esta subsecretaría: la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y la Dirección General del Registro de Asociaciones.<sup>57</sup>

La Dirección de Asuntos Jurídicos representa legalmente al Secretario y a sus unidades administrativas. Formula y somete a aprobación los proyectos de iniciativa de

leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones jurídicas en materia de competencia de la secretaría, incluyendo las relativas a convenciones internacionales.<sup>58</sup>

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, vigila el cumplimiento de las normas de trabajo, contenidas en nuestra Constitución y en la Ley Federal del trabajo. Certifica y verifica el cumplimiento de las normas oficiales mexicanas relativas a la seguridad e higiene y medio ambiente del trabajo.<sup>59</sup>

La Dirección General de Registro de Asociaciones, tiene entre sus facultades, registrar a las asociaciones de trabajadores y patrones, así como la cancelación de las mismas, de acuerdo con lo dispuesto por la ley de la materia. Actualiza la información de estadística de los trabajadores y patrones, a partir de su registro, en lo referente al número de socios, ramas industriales, tipo de sindicato y entidad federativa. Prepara las convenciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones.<sup>60</sup>

La Subsecretaría de Prevención Social instrumenta los programas que aseguren la igualdad de oportunidades laborales y eviten la discriminación de los sectores de la población que requieren atención especial. Dependen de este organismo la Dirección de Seguridad e Higiene en el trabajo, Dirección General de Vinculación Social y la Dirección General de Equidad y Género.<sup>61</sup>

La primer dependencia, tiene como función promover la organización, registro y funcionamiento de las organizaciones de seguridad e higiene, la capacitación de sus integrantes y proporciona asesoría a dichas comisiones con el objetivo de disminuir los riesgos de trabajo. Otorga las autorizaciones para el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, generadores de vapor o calderas, en coordinación de la Dirección General d

---

<sup>57</sup> Origen, misión y estructura. S.T.P.S. 1999.pág.35

<sup>58</sup> Idem. Pág.35-36

<sup>59</sup> Idem

<sup>60</sup> Idem. Pág.37

<sup>61</sup> Idem. Pág. 39

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

Inspección Federal del Trabajo. Promueve en las empresas el desarrollo de los servicios preventivos de medicina del trabajo, procesos de capacitación para y en el trabajo.

La Dirección General de Vinculación Social, es la encargada de diseñar, coordinar e instrumentar la participación de la Secretaría en los programas de prevención social, de conformidad con lo previsto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Establece la vinculación internacional y la coordinación entre las distintas autoridades que le indique el superior jerárquico, tendientes a realizar acciones y brindar apoyos que coadyuven al desarrollo de las líneas estratégicas previstas en el programa sectorial.<sup>62</sup>

La Dirección General de equidad y género, dirige y coordina la formulación, integración, operación y seguimiento de políticas y de programas para asegurar la igualdad de oportunidades laborales y evitar la discriminación de los sectores de la población que precisen atención especial en materia de trabajo y previsión social.<sup>63</sup>

Estas autoridades están encargadas de vigilar el trabajo de los trabajadores (hombres, mujeres y menores).

#### 4.3 LA UNIDAD DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES Y DE SUS PROGRAMAS. (ACTUALMENTE INEXISTENTE)

Anteriormente, cuando la Dirección General del Trabajo y Previsión Social existía, estaba adscrita orgánica y funcionalmente la Unidad Departamental de Menores y Mujeres, que dependía de la Subdirección de Previsión Social, la cual finca su existencia en la protección que concede el artículo 123 Constitucional en su apartado A; la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5° y 5° bis; y artículo 22 a los menores y a las mujeres.

Esta Unidad realizaba funciones encaminadas a orientar, proteger y velar por los intereses laborales de los menores trabajadores. Asimismo, tenía a su cargo tres

---

<sup>62</sup> Idem. Pág.40

<sup>63</sup> Idem. Pág.41

Uralia Bahena Labra.  
Escuela Nacional de Estudios Profesionales. Campus Aragón.

Programas que desarrolla a lo largo de un año; adicional a ello, es importante mencionar que en 1990 se llevaron a cabo las Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en el Distrito Federal, que concluyeron con la elaboración de un documento en donde tanto empresarios como autoridades locales se comprometieron a proteger el trabajo de los menores.

Esta tarea, ahora corresponde a la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Prevención Social, que funge como órgano protector del trabajador en general.

- **Tutelaje de Menores Trabajadores.**

Dentro de este programa, con la interpretación y aplicación de los ordenamientos de trabajo, la Unidad de Trabajo otorga los permisos solicitados a los jóvenes menores de dieciséis años y mayores de catorce; así también extiende constancias de edad para trabajar a aquellos que aún no cumplan la edad requerida para trabajar.

Los requisitos que la Unidad de Trabajo exige a los menores para incorporarse al campo productivo son:

- a) Edad mínima para trabajar que conforme a la Ley Federal del Trabajo es de catorce años, constando este requisito con la exhibición del acta de nacimiento;
- b) Escolaridad. En observancia del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que los menores hayan terminado su educación primaria, por lo cual se les requiere la presentación del certificado de educación primaria.
- c) Constancia Médica. Tiene por objeto acreditar la aptitud para el trabajo del menor solicitante, el cual se le expide certificado gratuitamente por el Área de Higiene y Medicina del Trabajo, sin este requisito ningún patrón podrá utilizar los servicios de los menores trabajadores.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

La duración de este Programa es anual y tiene como finalidad atender todas las demandas de permisos requeridas por los menores que desean incorporarse a la fuerza laboral.

- Programa de atención de menores y mujeres trabajadores que se desempeñan en las empresas.

A través de este programa, periódicamente se realizan verificaciones y evaluaciones de las condiciones en que desempeñan sus labores estos trabajadores, con el objeto de estar en posibilidades de brindar la orientación legal, social, psicológica y educacional, que se requiera; así mismo, en caso necesario se canaliza a la Institución correspondiente para que preste los servicios requeridos por los trabajadores.

La duración de este programa es anual y las metas son de atender los casos derivados de la Unidad Departamental de Inspección y Quejas.

- Programa de las Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en el Distrito Federal.

Este Programa de reciente creación (1990) se elaboro buscando apoyar los objetivos de los programas anteriores, además de analizar la problemática de los menores empacadores en el ámbito laboral, por lo que durante el mes de marzo de 1990, se inició su preparación para llevarse a efecto en las " Mesas de Análisis y Concertación" en las que se trataron temas relacionados con el objeto de aportar soluciones a las necesidades más urgentes de los menores trabajadores.

Actualmente la autoridad encargada de dividir la responsabilidad de la vigilancia del trabajo de los menores, es la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Prevención Social, que conjuntamente colaboran para el debido cumplimiento de las normas laborales. De esta forma la Departamento del Trabajo de los Menores así como la



Unidad de Trabajo de Mujeres y Menores deja de existir como autoridad responsable del trabajo de los menores

#### 4.4 LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Las autoridades del trabajo, en el ámbito federal son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo cumple dos funciones primordiales:

- Asesorar gratuitamente a los trabajadores y a los Sindicatos.
- Intervenir como conciliadora en los juicios que se presenten.

En cuanto a su integración, orgánicamente esta formada por:

- Una Subprocuraduría de Conciliación, que realiza su trabajo en base a procuradores auxiliares.
- Una Subprocuraduría de lo Contencioso, en donde sus procuradores auxiliares litigan en determinado juicio.

En los artículos 530 y 691 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, señalando como principales:

- Representar y asesorar a los trabajadores y a sus Sindicatos.
- Hacer valer los medios de impugnación;

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

Esta Procuraduría la establece la Ley Federal del Trabajo de 1931; fue reglamentada el 11 de septiembre de 1933 y quedó bajo la dependencia del Jefe del Departamento del Trabajo.

Posteriormente se expide el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo el 2 de junio de 1975, en el cual se señalaron con mayor precisión sus atribuciones y se definió como órgano desconcentrado de la STPS, con rango y autonomía suficientes para dar garantía a la defensa de los trabajadores y evitar las infracciones que pudiera cometerse contra las normas laborales.

En 1975, se consideró que a pesar de los avances del derecho del trabajo, el creciente desempleo y la marginación social, así como la constante violación de los derechos de los no sindicalizados, de mujeres y niños trabajadores, obligaron a acentuar la tutela estatal en materia laboral, por lo que era oportuno precisar la competencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en ese campo, dotándola de autonomía operativa (desconcentración administrativa) y mayor dinamismo.

El 1° de junio del año 2000 se publica el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Distrito federal, estableciendo las funciones de esta Institución, siendo las siguientes:

- I. Asesorar a trabajadores y trabajadoras, los beneficiarios de éstos y a sus sindicatos, y dar respuesta a las consultas jurídicas que formulen en relación con las cuestiones y controversias derivadas de la aplicación de las normas de trabajo y seguridad social;
- II. Proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno;

- III. Representar a los trabajadores y trabajadoras, a sus beneficiarios y sindicatos, cuando así lo soliciten, ante cualquier autoridad, en los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social en cualquiera de los casos en que se lesionen sus intereses;
- IV. Interponer con motivo de la representación a que se refiere la fracción que antecede, todos los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan, para la defensa de los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos o beneficiarios;
- V. Proporcionar información veraz y oportuna sobre los conflictos en que intervenga, a los solicitantes que acrediten tener interés jurídico;
- VI. Asesorar en juicio a los menores trabajadores, cuando la Junta le solicite su intervención para tal efecto y en su caso, designar a los menores de 16 años a su representante, en los términos establecidos por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo;
- VII. Intervenir ante los trabajadores o trabajadoras actores en juicio, a efecto de precisarles las consecuencias legales de la falta de promoción en el mismo, cuando para tal fin lo haga saber la Junta; así como brindarles asesoría legal si éstos lo requieren de conformidad con lo dispuesto por el artículo 772 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo;
- VIII. Intervenir a solicitud de la Junta en los casos de muerte de un trabajador o trabajadora, mientras comparecen a juicio sus beneficiarios, para los efectos a que se refiere el artículo 774 de la Ley Federal del Trabajo;
- IX. Hacer del conocimiento de las autoridades competentes las violaciones a las normas de trabajo y seguridad social y cuando se presuma que puedan ser constitutivas de ilícitos penales, formula las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público;

- X. Proporcionar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley en los casos de falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades;
- XI. Brindar atención especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos procedentes para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley para las trabajadoras en los casos de discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y actos de violencia dentro del servicio o fuera de él por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa o de cualquier otro que se derive de su condición de mujer;
- XII. Otorgar atención integral y especializada, realizar las gestiones, ejercitar las acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones, obtener la reparación de los daños y el cabal cumplimiento de la ley en los casos de incumplimiento a las normas protectoras de los menores;
- XIII. Denunciar ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación las contradicciones de tesis que sustenten los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando la Procuraduría haya representado a los trabajadores o trabajadoras, sus sindicatos o beneficiarios en los juicios en que tales tesis hubieran sido sostenidas;
- XIV. Procurar ante el Pleno de la Junta, la unificación de los criterios que sostengan las distintas Juntas Especiales que la integran;
- XV. Hacer del conocimiento del Presidente de la Junta, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados y funcionarios de la misma;
- XVI. Ordenar las medidas de apremio que este Reglamento establece, para hacer cumplir sus determinaciones;

- XVII. Coordinarse con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo Federal y de los Estados para establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Con ese objeto podrá proponer la celebración de convenios con dichos órganos a su superior jerárquico;
- XVIII. Coordinarse con la Dirección para la práctica de inspecciones, peritajes y demás diligencias administrativas necesarias, en aquellos asuntos en que intervenga la Procuraduría y en general en todas aquellas acciones que por razón de la materia sean competencia de la Dirección;
- XIX. Proponer y ejecutar en su caso los programas de prevención y protección en contra de prácticas de particulares, que ofrecen de manera indebida asesoría legal a los trabajadores y trabajadoras.

Cuando se refiere este reglamento a la organización de la Procuraduría, la estructura de manera ocupacional de los servicios que preste, que estarán determinados por los manuales administrativos debidamente aprobados; además de encontrarse estructurados considerando un área de atención a menores trabajadores.

#### 4.5 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

Se considera como antecedente las disposiciones contenidas en las Leyes de Indias expedidas durante la Colonia; como también a la Ley sobre los Trabajadores y la Ley sobre la Policía General del Imperio, promulgada por Maximiliano en 1865, que contiene algunas medidas de higiene y seguridad, labores de inspección a cargo del Estado y sanciones para los infractores. En 1931 con la expedición de la Ley Federal del Trabajo, surge la Inspección del Trabajo como institución; en el capítulo VII de esta Ley, encontramos las funciones que se le encomienda a este organismo como encargado de vigilar la observancia de las disposiciones sobre seguridad e higiene y de la conservación de las buenas relaciones de trabajo entre ambos factores de producción. En 1970 la Ley Federal del Trabajo atribuye a la Inspección del Trabajo las funciones de vigilancia, asesoría, difusión e información; organiza la función en una Dirección General y establece

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

los requisitos para ser inspector del trabajo, sus atribuciones, deberes y obligaciones, y las sanciones que se les puede imponer<sup>64</sup>.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, en su título once, capítulo V, denominado "Inspección del Trabajo" constituye fundamentalmente el marco jurídico en que se desenvuelve dicha institución.

En el ámbito federal el artículo 20 del Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social señala de manera específica las atribuciones de la Dirección General de la Inspección del Trabajo, como dependencia coordinadora de las acciones de esta materia. Otros instrumentos en los que se apoyan las actividades de la Inspección del Trabajo son los Convenios Internacionales emanados de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por México, el Reglamento de Seguridad para el Trabajo en las Minas y el Reglamento para la Inspección de Generadores de Vapor y Recipientes Sujetos a Presión.

La vigilancia sobre la aplicación del Reglamento de labores peligrosas o insalubres para mujeres y menores; faculta a la Inspección del Trabajo y a las oficinas de las entidades federativas, para llevar un registro detallado de las industrias o trabajos donde desempeñen habitualmente labores prohibidas para los menores, con el domicilio de las fábricas o lugares de trabajo, a fin de practicar la inspección periódica, deberá de contener el número de los menores que presten sus servicios y su estado de salud. Este reglamento en el artículo 20 párrafo segundo prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres de cualquier edad, excepto las mayores de 16 años, en determinadas empresas comerciales, como restaurantes, cafés, pastelerías, confiterías, hoteles, teatros y cinematógrafos, bajo condiciones especiales que señalara el departamento del trabajo o por las autoridades locales, según sea el caso.

---

<sup>64</sup> RIVA PALACIO NIETO, Jorge. Panorama del Derecho del Trabajo en México. Homenaje. (La Inspección del Trabajo en México) UNAM, México, 1984. Pág279-288

De acuerdo con el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 10 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, las funciones de la Inspección del Trabajo son:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, de seguridad e higiene y aquellas que regulan la capacitación y el adiestramiento.
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir con las normas de trabajo. Para evitar los riesgos de cualquier situación que ponga en peligro inminente a los trabajadores.
- III. Recabar, para ser examinadas, muestras de las sustancias y de materiales que utilicen los establecimientos durante los procesos de fabricación, cuando se trate de trabajos peligrosos.
- IV. Intervenir conciliatoriamente entre los factores de producción, cuando así lo soliciten estos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades.
- V. Recabar información que sea necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral, actividad que se desarrollará con la participación de la correspondiente unidad administrativa o entidad paraestatal.
- VI. Requerir la presentación de los libros, registros o documentos a que obliguen las normas del trabajo, para su revisión.
- VII. Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas, y para los efectos de la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a la seguridad e higiene y las de capacitación y adiestramiento, las autoridades locales del trabajo intervendrán en su carácter de auxiliares de las autoridades federales del

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

trabajo , en los términos de los artículos 512-F, 527-A, 529 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

- VIII. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observen en las empresas y en los establecimientos.
- IX. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzguen convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Estas funciones coinciden con las tendencias en materia de inspección laboral y con las adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo; así las funciones que realizan los inspectores del trabajo en México, pueden clasificarse en los cuatro grupos siguientes:<sup>65</sup>

- a) Función de vigilancia.- consiste en verificar mediante visitas a las empresas que en éstas se cumplan las normas laborales aplicables y ordenar las medidas necesarias. Entre las normas de cuyo cumplimiento deben vigilar se encuentran las que se refieren a salarios, jornadas y otras prestaciones, y a las condiciones de seguridad e higiene bajo las cuales los trabajadores prestan sus servicios.
- b) Función de asesoría.- consiste en la ayuda que se presta a las partes del proceso productivo mediante orientación y asesoría técnica para mejorar los sistemas de trabajo y la aplicación de las normas legales y reglamentarias para el mejoramiento de las condiciones en que se realiza el trabajo. Esta función no solo se realiza durante las visitas normales de inspección, sino también a petición de parte.
- c) Función de información.- El acceso de los inspectores a los centros de trabajo y a la documentación de las empresas, los convierte en fuente de información para otras autoridades del trabajo, que con base en los informes y actas pueden contar con datos

---

<sup>65</sup> OIT. La Inspección del Trabajo. misión-métodos. Ginebra, 1973. Pág.47-49



que servirán para prevenir conflictos y establecer programas económicos en diversas áreas de la industria a fin de promover su desarrollo.

- d) Función de difusión.- Es una función especial de la inspección del trabajo de difundir las normas, técnicas, procedimientos y principios científicos de seguridad e higiene que permita prevenir los riesgos de trabajo. Se trata de una labor preventiva e igualmente se cumple esta función através de campañas y programas piloto de orientación, elaboración de carteles y folletos, etc.

En México se realizan varios tipos de inspección laboral,<sup>66</sup> como son:

1. Inicial.- es la primera visita que se hace a la empresa. En esta inspección se revisa toda la documentación de la empresa para constatar el cumplimiento de las disposiciones laborales en materia de seguridad e higiene. El resultado de la visita se asienta en un acta que se turna a la Dirección General.
2. Periódica.- se realiza con el objeto de vigilar que se cumpla en forma permanente con las disposiciones legales y reglamentarias.
3. De verificación.- a efecto de constatar que se cumpla con las medidas dictadas a una empresa, una vez transcurridos los plazos otorgados, se realiza la inspección de verificación.
4. Extraordinaria.- normalmente se practica a petición de parte o bien cuando llega a conocimiento de la Dirección General la existencia de alguna circunstancia especial que motive la realización de la inspección.
5. De generadores de vapor y recipientes sujetos a presión.- es un tipo especial de inspección es el que realiza el inspector del trabajo a los generadores de vapor y recipientes sujetos a presión. Se realizan estas inspecciones por inspectores

---

<sup>66</sup> RIVA PALACIO NIETO, Jorge. Op.cit.pág.283-284

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

previamente capacitados y especialistas en la materia, y la visita se concreta a verificar el funcionamiento de estos aparatos.

La Inspección integral así llamada por su competencia federal, permite que en una sola visita a las empresas se abarquen todos los aspectos de la inspección, con especial atención a las condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en los centros de trabajo.

La Inspección comprende no solo las funciones que anteriormente he mencionado, sino también la recopilación de datos e información necesarios para implementar programas sectoriales; de esta manera la inspección del trabajo coadyuva en el logro de objetivos prioritarios para la Administración del Trabajo, como son por ejemplo, el Programa Nacional de Empleo, el Programa Nacional de Productividad, la capacitación y adiestramiento de la mano de obra, la protección al salario, el aprovechamiento del tiempo libre de los trabajadores, etc.<sup>67</sup>

La inspección del trabajo ha sufrido cambios estructurales para dar operatividad a las funciones inspectivas, las que incluyen la Unidad de Relaciones Laborales, el Departamento de Estudios Técnicos y la reestructuración del Departamento del Trabajo de Menores.

El Departamento del Trabajo de Menores realiza las acciones tendentes a la protección integral del menor económicamente activo. Entre las actividades que realiza pueden señalarse, la realización de estudios socioeconómicos sobre el menor trabajador, exámenes médicos y de aptitud, actividades de trabajo social, etc.

Dentro los programas de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo incluyen una serie de acciones enmarcadas en los siguientes rubros.<sup>68</sup>

- Inspecciones integrales;

---

<sup>67</sup> Idem. Pág.285

<sup>68</sup> Idem. Pág.287

- Inspecciones a petición de parte;
- Estudios técnicos en las empresas;
- Intervenciones conciliatorias;
- Identificación de trabajadores;
- Autorización del trabajo de Menores
- Asesoría a los factores de producción, y
- Capacitación permanente del personal inspectivo.

La Inspección del Trabajo como autoridad responsable de la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones laborales, deberá de observar las condiciones especiales a que se sujeta el trabajo de los menores que responde a una doble finalidad: la protección a su salud y la segunda a su moral, para garantizarles una formación general y profesional que les asegure el máximo de posibilidades para el futuro.

México es un país que posee una legislación social que prevé una edad mínima por debajo de la cual los menores no se pueden emplear, como es lógico esta se fijará dependiendo del desarrollo del país, cuanto más pobre es su red de escuelas es más incipiente su grado de mecanización y menos formación es la que se exige para trabajar sin peligro. De nuestra legislación se establece el deber de verificar por parte del inspector con los diferentes medios de control de que dispone: registro especial de los trabajadores jóvenes, donde se hace constar la fecha de su nacimiento; preguntas directas a todo niño que parezca menor del mínimo legal; posibles excepciones autorizadas; y verificación de asistencia escolar de los niños empleados para efectuar trabajos ligeros fuera de las horas de clase. Además del examen médico que se les exige antes de colocarse, también se les practicará periódicamente cuando realizan su trabajo en lugares insalubres o peligrosos. Por otra parte el inspector esta facultado para examinar a los adolescentes cuya constitución física o estado de salud no le parezcan adecuados para los trabajos que realiza, y en caso necesario hacerlo transferir a otro puesto. De manera general la prohibición del trabajo de los adolescentes, se dividen en tres categorías: los que entrañan una exposición a sustancias nocivas, los que requieren la utilización de maquinaria pesada o peligrosa y el trabajo nocturno.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

De las funciones que hemos mencionados en este punto, agregaremos otra función que deberá cumplir la Inspección Federal del Trabajo, al proponer que si los menores de dieciséis y mayores de catorce años, llegasen a prestar sus servicios en un periodo de trabajo nocturno, se le obligue al empleador a escolarizarlos a través de la creación de centros de enseñanza, para cumplimentar la educación obligatoria a la que hace alusión el artículo 3 Constitucional.

## CONCLUSIONES.

**Primera.-** Los antecedentes de la legislación laboral actual demuestran cierta preocupación para proteger a los menores trabajadores desde antes del desarrollo del capitalismo. Por lo que existe la prohibición del trabajo nocturno de los menores de dieciocho años. A pesar de los esfuerzos desplegados por nuestros legisladores para abolir el trabajo de los menores, aumentando la edad para el ingreso de los mismos, numerosos son los que deben de trabajar para satisfacer sus necesidades primordiales, que por consecuencia de la pobreza, el desempleo de los adultos, los intereses creados por los empleadores y la insuficiencia del sistema de enseñanza han sido los principales factores, para que los niños presten sus servicios. A pesar del desarrollo de algunos países y del nuestro como lo observamos en el primer capítulo de análisis, a sido y será un problema que no se erradicará hasta que no exista una estabilidad económica, social y cultural.

**Segunda.-** Al referimos a la Organización Internacional del Trabajo, como el organismo encargado de vigilar y proteger el trabajo de los menores y adolescentes, ha sido por la creación de Convenios y Recomendaciones sobre los menores trabajadores, de lo que se pudo constatar la ausencia de ratificación de convenios de la OIT, particularmente en la agricultura. Pero respecto a la edad mínima para emplear a los menores existe una variedad de convenios. Algunos refieren a una minoría de 14 y otros a los 13 años. En México la edad mínima es de 14 años, por lo que consideramos que para evitar el trabajo informal de los menores en un horario no permitido es necesario reglamentarlo y obligar al empleador a establecer centros de enseñanza para que estos concluyan con sus estudios básicos.

**Tercera.-** Las ventajas que establece el convenio número 90 referente al trabajo nocturno en la industria de los menores, son las siguientes: la admisión del trabajo nocturno de los menores, las horas de trabajo que fija con sus periodos de descanso obligatorio, el reconocimiento de la relación de trabajo obrero-patron y la protección por parte de la legislación laboral. Los menores de dieciséis y mayores de catorce podrán ser empleados en un horario nocturno, como lo establece dicho convenio, pero dentro de la propuesta de la

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

reglamentación de esta jornada de trabajo se propone que se le fije al empresario la obligación de establecer centros de enseñanza para que concluya su educación obligatoria, evitando de esta forma la evasión a la educación de los menores por parte de los empleadores, además de que su horario sea menor al de los mayores de dieciséis años.

**Cuarta.-** La Organización Internacional del Trabajo, a través de la celebración de las Conferencias Internacionales, establece en sus instrumentos la protección de los menores trabajadores, por lo que recomienda descartar desdeñosamente, el papel potencial de las leyes protectoras de la infancia, o invocar el pretexto de la pobreza y el subdesarrollo para continuar violando principios reconocidos universalmente, aceptando la perpetuación de estos abusos. Por lo cual habrá que considerar la situación actual de los menores mexicanos que desarrollan un trabajo subordinado, en un horario prohibido y sin el reconocimiento de la relación de trabajo existente.

**Quinta.-** Los preceptos constitucionales que establecen las garantías de los menores para satisfacer sus necesidades y quienes son los responsables de sufragar y proporcionar esos satisfactores, son los que dispone el artículo 3 y 4. Tratándose de los menores trabajadores el artículo 5, es el que va a proteger el trabajo de los adolescentes que presten sus servicios en cualquier horario. Exceptuando la jornada nocturna de los menores de dieciséis como lo establece el artículo 123 fracción II Constitucional.

**Sexta.-** El Seguro Social es la institución que brinda el servicio médico a los trabajadores. Concluyendo la necesidad de que este Organismo expida certificaciones de aptitud del menor, señalando el trabajo que podrá desempeñar, considerando el estado de salud en que éste se encuentre y a que edad podrá prestar sus servicios.

**Séptima.-** La Ley de los derechos de las niñas y los niños para el Distrito Federal, es un instrumento jurídico, que solo establece las funciones de las autoridades con relación a la protección de los infantes y adolescentes, al tratar el problema de los "menores en desventaja" (trabajadores) nos remite a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. A pesar de la expedición de la nueva "Ley Federal de los Derechos de los menores y adolescentes",

continuamos con el mismo problema de no considerar al menor trabajador subordinado y mucho menos del aprendiz.

**Octava.-** Los mayores de dieciséis años son considerados por el Código Civil incapaces, aunque como ya se señaló hay disposiciones que le reconocen la facultad de ejercer la capacidad legal (ejercicio), verbigracia.- menor emancipado; como se observo en materia laboral, se consideran capaces a estos adolescentes para prestar sus servicios libremente sin necesidad de autorización alguna. Pero tratándose de los menores de dieciséis años, ambas legislaciones determinan su incapacidad de ejercicio.

**Novena.-** Cuando me refiero a la "protección del trabajo de los menores", através de las normas jurídicas, es con la finalidad de establecer la notoria variedad de legislar sobre la actividad laboral que desempeñan estos trabajadores. Por lo que la propuesta del presente trabajo de investigación, es la reforma al artículo 175 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, para que sea redactado de la siguiente forma:

*Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores.*

*I. ....*

*II. De dieciséis años en trabajos nocturnos industriales y no industriales.*

Este precepto únicamente se refiere al trabajo industrial omitiendo mencionar el trabajo en otras áreas como lo son: la agricultura y el comercio, por lo tanto la reforma propuesta no solo se refiere a la edad de admisión, sino también al ámbito laboral.

**Décima.-** La autoridad encargada de vigilar y proteger el trabajo de los menores es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que através de sus dependencias deberá de dar cumplimiento a lo establecido en las normas laborales, por lo tanto deberá de reconocer la relación de trabajo existente entre los menores empleados en un horario no permitido como lo es el nocturno y en una área de trabajo que lo ponga en riesgo.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del trabajo sobre la jornada nocturna de los menores con base en la Convención Internacional ratificada por México ante la OIT.

**Décimo Primera.-** La Subsecretaría del Trabajo y la de Previsión Social, deberán de establecer programas de protección a los menores trabajadores que prestan sus servicios en un periodo de trabajo nocturno y a los menores que son empleados en la agricultura y en el comercio, y en los trabajos que son conocidos como "aprendizaje de un oficio", y se concluye que se deberá regular estrictamente por medio del contrato de aprendizaje, fijando una temporalidad sin que pueda ser renovado; siendo el principal objetivo que el patrón facilite la instrucción general del aprendiz y su formación profesional, evitando la explotación de los mismos.

**Décimo Segunda.-** La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como órgano desconcentrado tiene la obligación de asesorar y representar al menor trabajador en el supuesto de encontrarse en controversia su situación laboral.

**Décimo Tercera.-** La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, es la encargada de realizar las tareas encomendadas a la Unidad de Trabajo de mujeres y menores; como lo son la verificación de los documentos y demás requisitos que les son exigidos a estos trabajadores para prestar sus servicios. Por lo tanto es la autoridad competente para obligar al patrón a reconocer la relación de trabajo que existe, para el cumplimiento de las prestaciones a las que son acreedores estos trabajadores y a la obligación de crear centros educativos para que dichos trabajadores concluyan sus estudios básicos.

**Décimo Cuarta.-** Atendiendo la realidad de la situación de los menores que se emplean clandestinamente por los empresarios para desempeñar labores en un horario nocturno, sin reconocerles la relación de trabajo que se establece al prestar sus servicios, por lo que es necesario reglamentar esta jornada en todos los centros de trabajo; para evitar los abusos a los que están expuestos estos adolescentes, mediante la debida aplicación de las normas laborales, además de atender las necesidades planteadas en la presente investigación, para su mejor desarrollo físico y profesional.



## BIBLIOGRAFÍA.

1. ARRIAGA BECERRA, Hugo. La necesidad económica del trabajo de menores y de sus consecuencias en el derecho laboral y jurisprudencia. Orlando Cárdenas Editor. México, D.F., 1990.
2. BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios básicos del Derecho del Trabajo. PAC S.A de C.V., México. 1992.
3. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Formulario y Diccionario de Derecho Laboral. Sista S.A de C.V., México, D.F., 1993.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano. Derecho del Trabajo. UNAM. MC Graw-Hill. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1997.
5. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Porrúa, México D.F., 1985.
6. CAVAZOS FLORES Baltasar, CAVAZOS CHENA Baltasar, CAVAZOS CHENA Guillermo. Hacia un nuevo Derecho Laboral. Trillas. México, D.F., 1994.
7. COSIO VILLEGAS, Daniel. Historia mínima de México. Colegio de México, 1ª Edición. México, 1974.
8. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena Edición. Porrúa, México, D.F., 1999.
9. DAVALOS MORALES, José. El Régimen Laboral del Menor. Trillas. México, D.F., 1967.
10. DAVALOS MORALES, José. Obra Jurídica Mexicana. PGR, Segunda Edición. México, 1987.
11. DAVALOS MORALES, José. Deslinde. Necesidad de proteger el trabajo d los menores. UNAM. México, 1978.
12. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo T.I. Octava Edición. Porrúa, México, D.F., 1988.
13. DE BUEN LOZANO, Nestor. El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del trabajo en México. Porrúa, S.A., México, 1994.
14. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. T.I. Décima Edición. Porrúa, México, D.F., 1985.
15. GALLARDO MACIAS, Socorro. La protección de los niños que trabajan en el D.F. D.D.F. México, 1990.

16. GARZA GARCÍA, Cesar Carlos. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial MC Graw-Hill, Serie Jurídica. México, 1997.
17. GIUSEPPE BRANCA. Instituciones de Derecho Privado. Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.
18. GROS ESPIELL, Héctor. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, número 23; 1978.
19. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. MC Graw-Hill, Serie Jurídica. México, 1998.
20. MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo. Editorial Astra de Alfredo y Ricardo Delpalma. Buenos Aires, Argentina; 1981.
21. MUGGENBURG Y RODRIGUEZ VIGIL, Germán. Aplicación de las leyes del trabajo exclusivamente por autoridades federales. UNAM. México, D.F., 1969.
22. QUIROZ ACOSTA, Enrique. Lecciones de Derecho Constitucional. Porrúa, México, 1999.
23. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Trillas, México, D.F., 1994.
24. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa, S.A., México, 1994.
25. SAJÓN, Rafael. Derecho de los Menores. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina. 1995.
26. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Origen, Misión y Estructura. STPS, Colección. Volumen I. México, D.F., 1999.
27. SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del derecho del trabajo. Trillas. México, 1992.
28. STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. UAM. Azcapotzalco; México, D.F. 1993.
29. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo T.I. Segunda Edición. Porrúa, México, D.F., 1979.
30. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa, México, D.F., 1981.
31. VALDOMINO LÓPEZ, Hugo. Panorama del Derecho del Trabajo en México. (Homenaje a Salomón González Blanco) UNAM: Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria. México, 1984

32. WINGARTZ ALEGRIA, María Cristina. El aspecto socio-jurídico laboral de los menores de edad en México. UNAM, México, D.F., 1985.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 133ª edición, Porrúa, México, D.F., 2000.
2. Ley Federal del Trabajo. Sista. México, D.F., 1998.
3. Código Civil para el Distrito Federal. Sista, México, D.F., 2000.
4. Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 10 de noviembre de 1982.
5. Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del D.F.. Gaceta Oficial del D.F. 1º de junio del 2000.
6. Reglamento interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación. 13 de diciembre de 1990.
7. Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para Mujeres y Menores. Diario Oficial de la Federación. 11 de agosto de 1934.

## OTRAS FUENTES

1. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA. El Trabajo Infantil. El punto de mira. Conferencia Internacional del Trabajo; 86ª reunión 1998.
2. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA. La Inspección del Trabajo. Misión y métodos. OIT, 1973.
3. UNICEF, DIF, PNUFID. Estudio de niñas, niños y adolescentes entre 6 y 17 años trabajadores, en 100 ciudades. México, 1999.
4. ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL, I LEGISLATURA. La máscara del desarrollo. ¿Menores trabajando? México 1999.