

687



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

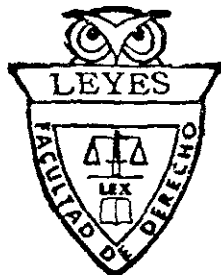
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ALCANCES Y LIMITACIONES EN LA REGULACION DEL
TRABAJO DE MENORES
(EL CASO DE LOS "CERILLOS")

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MANUELA PANAMA HERRERA



ASESOR: LIC. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ

290348

MEXICO, D. F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PAPA:

Con su ejemplo, se tenacidad y
valentía en la vida y su gran fe en
Dios, me enseñó la honestidad,
lealtad, gratitud y muchos otros
valores, que me han dado fuerza
necesaria, para seguir adelante, y
de día con día tengo presente su
ejemplo a seguir.

Muchas gracias Papá.

A MI MAMÁ:

Que me ha guiado, me ha dado
todo lo mejor de su vida, siempre
está a mi lado dándome sus grandes
y sabios consejos, inyectándome
una gran energía y siempre con
mucho positivismo; a tener fe y
esperanza en la vida.

Muchas gracias Mamá

A MI HERMANO:

Que siempre ha estado a mi lado,
apoyándome en todo, a quien
respeto y quiero mucho

Gracias

A MIS HIJOS:

Ellos me han dado la fuerza necesaria para
Seguir adelante; y son el motor de mi vida
Para seguir luchando

Gracias.

A MIS AMIGAS:

Me demostraron su amistad, leal y sincera
En las buenas y en las malas, quienes nunca
Me dejaron caer, me dieron fuerzas, me
Demostraron cosas muy bonitas, soy muy
Afortunada por tenerlas.

Gracias

ALCANCES Y LIMITACIONES EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE MENORES (EL CASO DE LOS ("CERILLOS"))

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	i
CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL.....	1
1.1 Trabajo y Derecho del Trabajo.....	1
1.2 Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo.....	6
1.2.1. Relación de Trabajo.....	7
1.2.2 Contrato de Trabajo.....	10
1.3 Condiciones Generales de Trabajo.....	18
1.4 Trabajo Especial.....	20
1.5 Definición de Menor y Trabajo de Menores.....	21
1.6 Condición del Trabajo del Menor.....	25
CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES.....	26
2.1 Antecedentes Internacionales.....	26
2.2. Antecedentes de la Protección del Menor en México.....	30
2.2.1 La Ley de Indias.....	31
2.2.2 Constitución de Apatzingán.....	31
2.2.3 Constitución de 1824.....	35
2.2.4 Bases Orgánicas de 1843.....	38
2.2.5. Acta Constitutiva de 1847.....	42
2.2.6 Estatuto Orgánico Provisional de 1854.....	43
2.2.7 Constitución de 1857.....	46
2.2.8 Contitución de 1917.....	51
2.2.9 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	56
2.2.10 Reglamento de los Trabajadores No Asalariados de 1975.....	59
CAPÍTULO 3. MARCO LEGAL VIGENTE.....	61
3.1 Fundamento Constitucional.....	61
3.1.1. Artículo 1º.....	61
3.1.2. Artículo 5º.....	62
3.1.3 Artículo 73.....	63
3.1.4. Artículo 123.....	63

	Págs.
3.2. Ley Federal del Trabajo	65
3.3. Tratados Internacionales Aprobados por México	71
3.4. Reglamento para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal.....	89
3.5. Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo..	92
CAPÍTULO 4. SITUACIÓN LABORAL DE LOS "CERILLOS"	95
4.1. Condiciones de Trabajo	95
4.1.1. Jornada de Trabajo	95
4.1.2. Días de Descanso ..	100
4.1.3. Condiciones Generales ..	101
4.2. Soluciones y Propuestas	103
CONCLUSIONES.....	110
BIBLIOGRAFÍA.....	113
APÉNDICE No. I	117
APÉNDICE No. II.....	130
APÉNDICE No. III.....	145

INTRODUCCIÓN

Siendo nuestro país la cuna del Derecho Social, no era de extrañar que se diera un especial tratamiento al trabajo de los menores en nuestra norma fundamental, y que de ella deriva su regulación en la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, consideramos que hoy en día resulta insuficiente el órgano encargado de vigilar que los derechos de los menores trabajadores no sean transgredidos, a saber; la Inspección del Trabajo, toda vez que la multiplicidad de funciones a ella encomendadas impiden que ejerza a cabalidad las funciones relativas al trabajo de menores, por tal motivo, consideramos que es necesario que se cree un organismo especializado para tal efecto, a fin de salvaguardar los derechos de los menores trabajadores, que por su propia condición son quienes sufren con mayor intensidad las injusticias y la explotación.

Si nos preguntamos —en materia de trabajo— cuáles son las principales perspectivas de un desarrollo que el Estado Mexicano actual contempla en la problemática de los menores, habría mucho que decir y desear.

Si bien no se trata de una cuestión fácil, si es importante una revisión, actualización, creación y legislación —quizá— nueva, que retome el momento de crisis y oportunidades que merecen los menores como trabajadores de hoy.

Así, en el presente trabajo se trata de determinar los alcances y limitaciones en la regulación del Trabajo de Menores (el caso de los Cerillos) identificando cómo se puede garantizar el cumplimiento irrestricto de los derechos de los menores trabajadores.

Para lograr este propósito, la investigación se estructura de la siguiente manera:

En el primer capítulo se expone el marco conceptual en el que se fundamenta la investigación, incluyendo las definiciones de trabajo y Derecho del Trabajo, Relación de Trabajo y Contrato Colectivo, Condiciones Generales de Trabajo, Trabajo Especial y Trabajo de Menores.

En el segundo capítulo se exponen los antecedentes del trabajo de los menores tanto en el ámbito internacional como en México.

En el tercer capítulo se expone el marco legal vigente.

En el cuarto capítulo se describe la situación laboral de los menores, considerando el caso de los cerillos.

Por último, se presentan las conclusiones derivadas de la investigación.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

Cuando tratamos de explicar alguna institución, definición o concepto establecido dentro del Derecho del Trabajo, no podemos referirnos a él de manera autónoma, independiente o aislada, sino que tenemos la necesidad de hacer alusión a otras instituciones o conceptos con los cuales está relacionada la institución que nos interesa y que a su vez se puede explicar en base a diversos aspectos tomados de los elementos o instituciones que la rodean y que en su conjunto constituyen un sistema ordenado y coherente.

Así en base a las ideas anteriores. el objeto de este capítulo es hacer referencia a todas aquellas instituciones o conceptos establecidos dentro del Derecho del Trabajo, mismos que hemos de manejar a lo largo de este trabajo y que consideramos se encuentran vinculados a su vez con el concepto de trabajo de menores.

1.1. TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín **trabs**, **trabis**, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Otros autores encuentran su raíz en la palabra **laborare** o **labrare**, que significa laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros autores más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego **thilbo**, que denota apretar, oprimir o afligir.

El artículo octavo, segundo párrafo del Código Laboral señala que se entiende por trabajo, *"toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio"*.

Por reforma del 19 de diciembre de 1978 al párrafo introductorio del artículo 123 constitucional, se establece el noble principio que consagra que *toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil*. Congruente con este enunciado son los ideales plasmados en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

- El trabajo es un derecho y un deber social.
- El trabajo no es artículo de comercio.
- El trabajo exige respecto para las libertades y dignidad de quien lo presta.
- El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Para Briceño Ruiz, el trabajo *"es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación"*.¹

Enrique Larios Díaz nos señala, que trabajo es el *"esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, acción y efecto de trabajar"*.²

Para José Campillo Sainz, trabajo es *"la actividad consciente y voluntaria del hombre que persigue un fin útil y que trasciende a quien lo realiza"*.³

Antes de concluir este punto, expresamos esta frase de los escolásticos que establece que el fin del trabajo es la **perfectio operis et perfectio operantis**, o sea, la perfección de la obra y la perfección de quien la ejecuta.⁴

Atentos a los conceptos fundamentales expuestos, nos permitimos exponer ahora el concepto de Derecho del Trabajo

Para Ernesto Krotoschin, "el Derecho del Trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación. El Derecho del Trabajo está constituido por las instituciones y normas, jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspecto que tienen su origen en la relación de trabajo".⁵

¹ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla México 1985 Pág 11

² Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas IMSS ISSSTE, México 1994 Pág 402

³ CAMPILLO SAINZ, José. Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo Cuadernos de Extensión Académica UNAM No 26 Mexico 1985 Pag 13

⁴ Idem.

⁵ KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones de Derecho del Trabajo Depalma Buenos Aires 1968 Pág. 4.

Esta definición no otorga elementos que permitan distinguir nuestra materia de otras relaciones humanas. No es suficiente que las normas jurídicas regulen la relación entre trabajo y empleador, pues se crearía confusión para aquellos supuestos, muy frecuentes, del trabajo prestado por profesionistas libres o por comisionistas mercantiles, que no caen en la esfera de nuestra materia.

Guillermo Cabanellas establece que “nuestra materia tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente. Adolece este concepto de falta de previsión en los elementos que distinguen nuestra materia de otras disciplinas jurídicas, aunque proporciona la idea de subordinación y de trabajo dependiente”.⁶

En efecto, el Derecho del Trabajo tiene como finalidad la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, pero no precisa en qué aspecto puede fincarse la relación con el Estado, que actúa como ente regulador o vigilante para el cumplimiento de las disposiciones contenidas en un ordenamiento jurídico. Tampoco menciona cuáles puedan ser las consecuencias mediatas e inmediatas de la Relación Laboral. Consecuencia inmediata sería el riesgo del trabajo, que mantiene vigentes los derechos y las obligaciones derivadas de la Relación Laboral; consecuencia mediata podría serlo una enfermedad no profesional, que implicaría tan solo suspensión de la relación de trabajo, sin obligación para el patrón del pago de salario.

Mario de la Cueva señala que “el Derecho del Trabajo tiene una connotación precisa y por su naturaleza, el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario revisten los mismos caracteres y persiguen la misma finalidad: el bienestar del hombre que trabaja.”⁷ Este criterio ubica al Derecho del Trabajo y al Derecho Agrario como parte del Derecho Social que tiene como propósito proteger los derechos de los más desvalidos.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

⁶ CABANELLAS, Guillermo Compendio de Derecho Laboral. Tí Bibliográfica Omeba 1968. Pág 156.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Décima Tercera Edición Tomo I Porrúa. México. 1993 Pág 4

Son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre.⁸

Cabe destacar que el Derecho del Trabajo se puede clasificar en individual y colectivo.

Concepto de Derecho Individual de Trabajo

Para algunos autores el Derecho Individual de Trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones individuales de trabajo.

Entre estos autores encontramos a Roberto Muñoz, quien considera que *"el derecho individual de trabajo es el conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo, y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo"*.⁹

No estamos muy de acuerdo con este concepto, puesto que en su última parte se entiende que el Derecho Individual del Trabajo, también ordena la distribución proporcional de los beneficios que se obtienen por el desarrollo de las relaciones de trabajo, lo cual nos haría pensar que el derecho individual del trabajo no se cumple.

El derecho a la existencia, es un derecho fundamental del hombre, del ser humano, el cual para Mario de la Cueva, constituye el Derecho del Trabajo, éste a su vez, tiene como núcleo, como esencia, al Derecho Individual del Trabajo, es mencionar: *"a aquél conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida"*.¹⁰

Nos mostramos más conformes con este concepto, ya que, al no lograrse una distribución proporcional del beneficio obtenido por el desarrollo del trabajo, lo menos posible es asegurar al ser humano que vive

⁸ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op. Cit Pág. 24.

⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto Derecho del Trabajo Porrúa. Tomo II. México. 1983. Pág. 97

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Tomo I. Porrúa. México. 1954. Pág. 436.

de la prestación de su fuerza de trabajo, un nivel decoroso de vida en el que pueda satisfacer sus necesidades fundamentales, mediante ese conjunto de normas jurídicas que se aplican para regular de manera general toda prestación individual de trabajo y que según Mario de la Cueva constituye la parte central del Derecho del Trabajo.

Citamos el concepto del Derecho Individual del Trabajo, porque éste también es aplicable a la Relación de Trabajo que de manera individual el menor trabajador sostiene con el patrón y por lo tanto, en sus fundamentos y en la realización de los fines de dicho ordenamiento legal, también se deben tener en cuenta estos trabajadores pero a efecto de analizar más a fondo esta investigación, la remontaremos más adelante.

Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo

Doctrinalmente se entiende al Derecho Colectivo del trabajo como una parte del Derecho del Trabajo en general, el cual a través de un medio muy peculiar tiene como finalidad la protección del trabajo subordinado en forma indirecta, mediante la mediación del grupo social profesional, reconocido por el orden jurídico, para lo cual se establece un conjunto de normas jurídicas dirigidas indirectamente a los individuos trabajadores y directamente a los grupos profesionales.

Las normas jurídicas que integran el Derecho Colectivo del Trabajo se dirigen directamente a los grupos profesionales al suministrarle *"el instrumento técnico adecuado a la autocomposición de sus propios intereses. Son los grupos que usando estos instrumentos crean derechos subjetivos. Su función es proporcionar la organización de grupos sociales y establecer las reglas disciplinarias de sus relaciones"*.¹¹

Guillermo Cabanellas citado por Euquerio Guerrero considera que *"el derecho colectivo del trabajo, tiene por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores o de patrones en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores del trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses"*.¹²

¹¹ GOTTSCHAIK, Elson y otros Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II Traducción. Miguel Bermúdez Cisneros. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979. Pág. 687.

¹² GUERRERO, Euquerio Relaciones Laborales. Porrúa México. 1971. Pág. 38.

Mario de la Cueva concibe al Derecho Colectivo del Trabajo como *"la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo"*.¹³

Como podemos observar estas definiciones concuerdan con las ideas expuestas al principio de este inciso, en cuanto a que, el Derecho Colectivo del Trabajo es un conjunto de normas que tienen por sujetos a las asociaciones de trabajadores y de patrones.

Este derecho tiene como fundamento la necesidad de los trabajadores de agruparse en colectividades a efecto de crear una fuerza tal que sea capaz de establecer un equilibrio, un plano de igualdad frente al capital y de esta manera luchar conjuntamente por los intereses comunes, por ello es que se considera doctrinalmente al Derecho Colectivo del Trabajo como un derecho instrumental.

El Derecho Colectivo de Trabajo, es un derecho instrumental, que se basa en la fuerza del sector laboral y que a su vez implica la unidad de todos los trabajadores; en este orden de ideas consideramos que el establecer categorías de trabajadores, como el caso de los menores trabajadores, implica en un momento dado establecer diferencias que impiden la unidad del sector laboral y por lo tanto se disminuye su fuerza; pero también consideramos que el problema se agrava aún más cuando la propia Ley impide que ciertos trabajadores como el caso específico de los trabajadores de confianza, no participen de las disposiciones del Derecho Colectivo del Trabajo, situación que analizaremos más adelante.

1.2. RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en vigor, hace alusión a dos conceptos que consideramos oportuno diferenciar. En el texto del artículo 20 del citado ordenamiento legal se menciona el Contrato de Trabajo y de Relación de Trabajo.

Nuestro legislador no estableció diferencia alguna entre los conceptos que se contienen en tal precepto legal y más aún estamos de acuerdo con los autores que opinan que los confunde. Respecto de las diferencias que existen entre el Contrato de Trabajo y la Relación de Trabajo, Baltasar

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 226.

Cavazos Flores opina que "el contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio".¹⁴

Para comprender de mejor manera las diferencias y semejanzas entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo, a continuación se exponen más ampliamente estos conceptos.

1.2.1. RELACIÓN DE TRABAJO

La palabra relación nos da la idea de una correspondencia o conexión entre dos o más cosas o personas, implicando a su vez un vínculo entre ellas que representa enlace y posición.

Cuando se hace referencia de relación jurídica, nos referimos a un vínculo entre sujetos de derecho, por el cual se presentan derechos y obligaciones recíprocas.

Para Roberto Muñoz Ramón, la Relación de Trabajo es una relación jurídica, que no consiste precisamente en la prestación de un servicio, porque dicha relación es solamente un hecho real, un acontecimiento que sólo al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas, es entonces cuando surge la Relación de Trabajo como una serie de derechos y deberes laborales recíprocos.

Con base en lo anterior Muñoz Ramón define a la Relación de Trabajo como "el vínculo constituido por la serie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores".¹⁵

Por su parte, Mario de la Cueva considera que la Relación de Trabajo viene a constituir "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El Derecho Laboral en iberoamérica*. Tercera Edición. Trillas. México. 1992. Pág. 120.

¹⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto Op Cit Pág 95

Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley, y sus normas supletorias".¹⁶

Consideramos más adecuado el concepto proporcionado por Mario de la Cueva porque a diferencia de Muñoz Ramón, quien considera que la Relación de Trabajo se reduce al vínculo constituido por los derechos y obligaciones laborales, para Mario de la Cueva en realidad se trata de un estatuto objetivo que se aplica al trabajador con motivo de la situación jurídica concreta, creada por el vínculo laboral que consiste en la prestación de un trabajo subordinado al patrón, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen.

Jurídicamente se ha establecido por la Ley Federal del Trabajo que:

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

Consideramos que la prestación del trabajo personal subordinado, viene a ser el vínculo laboral que se establece entre el trabajador y el patrón para dar lugar a la Relación de Trabajo, el cual se establece sin importar el acto que le de origen, según lo dispone la Ley, sin embargo, cabe mencionar que este acto debe ser lícito, así como el desarrollo mismo del trabajo, ya que conforme el artículo quinto de nuestra Carta Magna: *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos"*.

Ahora bien, el vínculo entre patrón y trabajador que se presenta durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo, las que se caracterizan porque es una relación que se establece entre el patrón y un sólo trabajador; en tanto que las relaciones colectivas se dan entre el patrón y un grupo de trabajadores.

Concepto de Relación Individual de Trabajo

Si el motivo de este trabajo es analizar la situación laboral de los menores trabajadores, consideramos que es apropiado citar el concepto que dentro del ámbito laboral se ha establecido de la relación individual de trabajo, para después referirnos a aquellos aspectos que hacen especial, la

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 187.

Relación de Trabajo que de manera individual los menores trabajadores, sostienen con el patrón.

Las relaciones entre patrón y trabajador, que se presentan durante la prestación del trabajo, constituyen las relaciones individuales de trabajo.

A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente Relaciones de Trabajo, que además de contener todos los elementos y características propias de una Relación de Trabajo, se caracterizan también, por que es una relación que se establece entre el patrón y un sólo trabajador y no varios, pudiendo existir este tipo de Relaciones de Trabajo en la empresa, aún cuando no existan relaciones colectivas de trabajo y la existencia de relaciones colectivas en la empresa, presupone la existencia de relaciones individuales, y van orientadas a mejorar las condiciones de desarrollo de éstas.

Mario de la Cueva señala que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.¹⁷

Podemos expresar que el Derecho Laboral, antes que regular las relaciones colectivas, regula las relaciones individuales de trabajo, debido a que éstas se presenta primero en la empresa y las relaciones colectivas pueden no llegar a presentarse, y de darse este tipo de relaciones en la empresa, los beneficios que colectivamente se obtienen repercuten y mejoran las condiciones de desarrollo de las relaciones individuales que cada uno de los trabajadores mantiene con el patrón.

Concepto de Relación Colectiva de Trabajo

Por otro lado, la materia laboral se ha caracterizado porque los sujetos pueden ser individuales o colectivos, de ahí que en las Relaciones Laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con su patrón, hay otras entre los grupos sociales, como serían los conjuntos de

¹⁷ Ibid Pág. 187

trabajadores y de patrones, presentando estas vinculaciones un carácter colectivo.

"Las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho o reunidos en un sindicato... Se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma, y claro esta, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución, produjo entre otros resultados la posibilidad de las relaciones colectivas de trabajo lo cual a su vez facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajado y el capital y el establecimiento de condiciones más justas de prestación de los servicios".¹⁸

Consideramos la idea anterior como un concepto completo de la relación colectiva de trabajo, desde nuestro punto de vista, las relaciones colectivas de trabajo, son el instrumento o medio por el cual el grupo de trabajadores ya sea una coalición o sindicato, pueden hacer efectivos los derechos que contienen las normas que en su conjunto integran el derecho colectivo del trabajo que es inherente a los trabajadores pero no de manera individual sino colectiva.

Lo anterior es una diferencia que guarda el Derecho del Trabajo con otras ramas jurídicas caracterizadas por ser siempre de relaciones individuales, aún cuando presenten un carácter plural.

Los intereses que tienen las partes en las relaciones colectivas de trabajo, son de carácter común, son intereses de una pluralidad de personas hacia un bien que permita satisfacer una necesidad común.

1.2.2. CONTRATO DE TRABAJO

El término **contrato de trabajo** es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas, a fines del siglo XIX. En Bélgica aparece en la ley del 10 de marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de Derecho Privado.

¹⁸ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero "Derecho Sustantivo" Sexta Edición Fuentes Impresores. México. 1973. Pág. 229.

Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el Derecho del Trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no puede ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presupone el consentimiento del patrón¹⁹

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Cardoso de Oliveira define al Contrato Individual de Trabajo como *"el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización, por parte de éste, de determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle un determinado salario"*.²⁰

Podríamos referirnos a las definiciones que la doctrina ha dado respecto del contrato individual del trabajo, pero consideramos preferible recurrir al texto de la Ley, ya que éste, por lo demás, responde a las exigencias doctrinales, interpretando adecuadamente algunas de sus expresiones.

Reproducimos, pues, el contenido del segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".²¹

Aun cuando en materia labora, el Legislador ha tratado de simplificar al mínimo las formalidades, existen algunos requisitos que, si bien no son esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, deben satisfacerse por el patrón, fundamentalmente a nuestro modo de ver, como elementos que constituyen una prueba reconstituida, o sea como elementos

¹⁹ Ibid Págs 102-103.

²⁰ Citado por BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Op Cit. Pág. 104.

²¹ GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo. Decimaoctava Edición. Porrúa México 1994. Pág 32

que permiten tanto al trabajador como al patrón demostrar, en cualquier momento, cuáles fueron las obligaciones que recíprocamente contrajeron.

Por ello es que la Ley exige que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Deberán formularse dos ejemplares, por lo menos para que cada parte conserve uno.

La Ley establece que la falta de documento escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En el documento escrito debe cuidarse que aparezcan todos los datos que la Ley señala, los que, además, en varias ocasiones, como luego lo indicaremos, tienen importancia posterior en la práctica, cuando se trata de resolver diversos problemas laborales. El nombre del trabajador es el primer elemento que debe figurar en el contrato, siendo interesante cuidar de que no se suplanta una persona por otra, como ya ha ocurrido, por lo que es pertinente insistir en la conveniencia de que el patrón identifique a todos los trabajadores que tome a su cargo. La nacionalidad es importante para el cumplimiento de las leyes migratorias y, para las del trabajo, en lo que se refiere a la limitación respecto del número de trabajadores extranjeros que pueden laborar en una empresa. La edad es un requisito muy importante, tanto para conocer que el trabajador ya alcanzó la mayoría de edad en materia labora, como para fijar elementos que servirán más tarde para algunas prestaciones como en el caso de la jubilación. Por este motivo, aun cuando la Ley no lo exige expresamente, es muy conveniente que al contratar a un trabajador se produce que exhiba su acta de nacimiento o, en caso de no existir, alguno de los documentos que señala la Ley Civil, como sustitutos de dicha acta. El domicilio del patrón y del trabajador lo primero para precisar el lugar donde son exigibles por el trabajador las acciones que pudiera intentar con motivo de su contrato y, lo segundo, para poder efectuar las visitas de control médico, muy importantes para cerciorarse de que el trabajador, justificadamente, falta a su trabajo cuando avisa que se encuentra enfermo.²²

CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Jurídicamente por Contrato Colectivo de Trabajo se entiende: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o

²² Ibid Págs 83-84

varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

Apoyándose en el anterior concepto que proporciona la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, algunos autores consideran que este contrato es de carácter normativo, ya que en él se establecen por las partes, por el sindicato obrero y por el patrón o patrones, las reglas a las que ambas han de quedar sujetas en el desarrollo de las relaciones laborales.

Por otro lado, el que el sindicato de trabajadores pacte con el patrón por medio de un Contrato Colectivo de Trabajo la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados, es el fundamento para que algunos otros autores lo consideren como un contrato de ejecución.

En realidad, que el Contrato Colectivo de Trabajo sea normativo o de ejecución, son sólo dos de los caracteres que presenta dicho contrato, pues, en el caso de México se refiere también de la inmediatez, como un carácter más del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para Armando Porras y López en México el Contrato Colectivo de Trabajo no sólo es normativo y de ejecución, sino que también presenta el carácter de inmediatez, ya que *"una vez celebrado y establecidas las normas, conforme a ellas se desarrollaran las relaciones obrero-patronales y no hay necesidad de que se celebren posteriormente contratos individuales de trabajo entre todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados de la empresa, es decir entra en vigor de inmediato, se ejecuta desde luego y frecuentemente con efectos retroactivos en favor de los trabajadores"*.²³

No obstante lo antes señalado algunos autores, entre ellos Euquerio Guerrero consideran que, aún cuando exista en una empresa Contrato Colectivo de Trabajo, también deben existir Contratos Individuales con cada uno de los trabajadores, los cuales en base a la característica de la inmediatez que presenta el Contrato Colectivo de Trabajo, se van modificando automáticamente adecuándose al contenido del Contrato Colectivo; pero el contrato colectivo no debe sustituir a los Contratos Individuales, pues, de lo contrario se entendería que de manera individual

²³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. "Individual y Colectivo". Porrúa. México. 1975. Pág. 148

no existe relación jurídica entre el patrón y cada uno de los trabajadores de la empresa.²⁴

Por nuestra parte consideramos más acertada la posición de Euquerio Guerrero, puesto que, en una empresa donde exista un Contrato Colectivo de Trabajo y no Contratos Individuales entre los trabajadores de la empresa y el patrón, éstos se entienden establecidos aún cuando no se celebren, según se desprende de lo establecido por el Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone: "*Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe*".

Ahora bien, por lo que respecta al tema motivo del presente trabajo, concerniente a la situación laboral de los menores trabajadores, consideramos muy justo que a los trabajadores, de acuerdo a las ideas anteriores, se les tome en cuenta en la elaboración del Contrato Colectivo de Trabajo que ha de contener las condiciones conforme a las cuales se ha de prestar el trabajo en la empresa. De tal manera que, contrariamente a lo anterior resulta injusto que ciertos trabajadores, como los menores, no intervengan en la elaboración de este documento, ni siquiera para manifestar su conformidad o inconformidad, pero ésta es una situación que requiere un análisis más profundo, por esto la retomaremos más adelante.

De acuerdo con los conceptos expuestos anteriormente, cabe destacar que la Relación Laboral no nace de la existencia previa de un Contrato de Trabajo, como se presumía en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Tal criterio ocasionaba un sinnúmero de problemas a los trabajadores, puesto que existía la posibilidad de que el patrón se negara a otorgar el contrato y sin éste, los trabajadores no podían exigir el cumplimiento de sus derechos.

La Ley Laboral vigente, en cambio, responsabiliza al patrón ante la ausencia del Contrato de Trabajo (artículos 21 y 26). Sobre el particular José Dávalos considera que "*la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta a la existencia y validez del vínculo laboral*".²⁵

Siguiendo a Alberto Briceño Ruiz, la institución jurídica de la relación de trabajo consta de algunos elementos fundamentales, de igual jerarquía. Ante la ausencia de uno, no se da la relación, veamos:²⁶

²⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Op. Cit. Pág. 83.

²⁵ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa México. 1985. Pág. 97.

²⁶ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 117.

- Prestación del servicio. Esta prestación constituye el presupuesto de la relación, el que da origen a la aplicación de la Ley Laboral.
- Sujetos: patrón y trabajador. El primero es el receptor del beneficio del servicio; el segundo, el realizador del beneficio.
- Individualización. La relación existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.
- Subordinación. Constituye el elemento de distinción, toda vez que el Código Laboral se refiere exclusivamente a las personas que prestan su servicio en forma personal y subordinada.
- Objeto. Constituido por la seguridad que emana de la propia relación y de los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador: estabilidad y salario.

Toda Relación de Trabajo debe tener como razón de ser la armonía y equilibrio entre los factores más importantes de la producción: capital y trabajo; por lo que por necesidad existencial conllevan el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales consagrados en el artículo 123 constitucional y en las leyes emanadas del citado precepto. La procuración de la defensa del trabajador debe presentar en primera instancia, un carácter de prevención y vigilancia.

El contrato en sí es una especie del género de los convenios, por lo que para definirlo es preciso definir antes éste. El artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal determina que el convenio es "*el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones*". El convenio cuya finalidad sea la de crear o transferir obligaciones o derechos es denominado, en especie, CONTRATO, razón por la cual el maestro Rafael Rojina Villegas lo delimita como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones.²⁷

Ernesto Gutiérrez y González²⁸ opina que el convenio tiene una función más aparte de las cuatro que ya le anotamos, que viene siendo la de conservar derechos y obligaciones.

²⁷ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Décima Primera Edición. Tomo IV Porrúa México. 1979 Pág 269

²⁸ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Quinta Edición Cajica. México 1974 Pág 24.

Es totalmente cierto que el Contrato de Trabajo se puede celebrar entre las partes y no con ello dar origen al nacimiento simultáneo de la Relación de Trabajo, y tal situación se presenta cuando patrón y trabajador celebran un contrato individual de trabajo, y como fecha para iniciar las labores fijan un mes después de la fecha de éste, existirá contrato, más no así la Relación de Trabajo; y desde este punto de vista, el Contrato de Trabajo y la relación de trabajo son dos cosas distintas, aún y cuando pudieren surtir los mismos efectos, sobre todo cuando el contrato es celebrado verbalmente y sea simultáneo al momento en que el trabajador inicie los trabajos contratados. La falta de un contrato escrito, y el hecho de que el trabajador labore para el patrón, no implica que entre estas personas no se haya celebrado contrato alguno, éste se celebró en forma verbal y para comprobar que los elementos del contrato se dieron y que este es válido, basta que el trabajador se encuentre laborando.

Sabemos pues que el Contrato y la Relación de Trabajo no son la misma institución jurídica, y a raíz de esta diferencia, surge el problema de determinar cual de estas dos instituciones da nacimiento a los derechos y las obligaciones de las partes, si el Contrato o la Relación de Trabajo.

Ciertamente que en el Contrato de Trabajo se establecen derechos y obligaciones de las partes, como también es cierto que en el contrato se estipulan las condiciones específicas y particulares para la prestación del trabajo, el salario y demás prestaciones de que el trabajador será titular; pero si nos colocamos en el supuesto de que las partes no hayan celebrado tal Contrato de Trabajo en forma escrita y que no exista pacto alguno sobre las condiciones de trabajo, de ninguna manera podemos concluir que ambas partes quedan desprotegidas, y menos el trabajador, pues en tal caso, las partes asumirían los derechos y las obligaciones que para los patrones y los trabajadores consagra la Ley Federal del Trabajo, quedando el trabajador obligado a desempeñar un trabajo que sea compatible con sus fuerzas y aptitudes, y el patrón a pagarle el salario mínimo que fija la Ley para el caso concreto, por lo que podemos concluir que el hecho de que las partes se pongan de acuerdo en la prestación de un trabajo es el hecho generador de las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores.

En tal sentido, la existencia del Contrato de Trabajo deriva no necesariamente de la celebración escrita del mismo, sino de la existencia de una Relación de Trabajo subordinada, por lo que, conforme lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el caso de existir una Relación Laboral, se presume la existencia del Contrato de Trabajo, tal y como lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia:

CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.

La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y al falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias.

Quinta Época:

Tomo. XLII, pág. 2733. Recl. 112/34. García Tranquilino. Unanimidad de 4 votos.

Tomo. XLIII, pág. 609. Recl. 6259/34. Pliego Vicente R. 5 votos

Tomo. XLVI, pág. 2237. Recl. 2952/33. Garcilazo José. 5 votos.

Tomo. XLVI, pág. 5592. Recl. 113/34. García Cipriano Unanimidad de 4 votos.

Tomo. XLIX, pág. 1704. A.D. 3768/36. Fernández Vicente. Unanimidad de 4 votos.

Publicada con el numero 57 en el Apéndice 1917 - 1985, Quinta Parte, pág. 57.

No consideramos que sea la Relación de Trabajo en sí la que de nacimiento a los derechos y las obligaciones de que son titulares patrones y trabajadores, pues en el caso de que se haya celebrado un contrato y que no se haya iniciado la prestación del servicio y el patrón decida dar por terminado dicho contrato, éste tendrá que indemnizar al trabajador conforme lo dispone la Ley. En síntesis sostenemos que puede haber contrato sin que haya necesariamente relación de trabajo, más no así a la inversa, ya que toda relación de trabajo implica necesariamente la existencia de un contrato ya sea verbal o escrito.

Establecidos los anteriores criterios entre la Relación y el Contrato de Trabajo, es oportuno conocer la opinión que sobre el particular tiene Euquerio Guerrero, el cual sostiene que *"más confusión introduce el artículo 21 de la ley al ordenar que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, esto nos lleva a considerar que se trata de dos elementos iguales, aún cuando en realidad la doctrina había establecido entre ambos, una diferencia tajante"*.²⁹

Vemos pues que también Euquerio Guerrero piensa que la Ley confunde los dos elementos que hemos venido analizando, y está de acuerdo con la doctrina en considerar que en realidad se trata de dos instituciones distintas.

²⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo Op. Cit. Pág. 32

Resumiendo, estimamos que la Relación de Trabajo debe ser considerada como el hecho de que una persona preste sus servicios de carácter personal y subordinado a otra, mediante el pago de un salario; ahora bien, respecto del contrato opinamos que este se debe considerar como el acuerdo de voluntades para constituirse como patrón y trabajador respectivamente, independientemente de que ese contrato se celebre en forma verbal o escrita.

1.3. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las reglas que tienen por objeto establecer las circunstancias necesarias para asegurar y defender el bienestar de los trabajadores dentro de sus centros de trabajo, así como también las normas, que fijan o establecen los derechos y prestaciones que debe percibir todo aquél que de manera personal y subordinada pone a disposición de otro su energía de trabajo, en su conjunto reciben el nombre de condiciones de trabajo.

Atendiendo a este conjunto de disposiciones que denominamos condiciones de trabajo, Mario de la Cueva considera que las normas que se refieren a las mismas, son uno de los elementos que *"denominamos el núcleo del estatus laboral; son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. Si se indaga acerca de sus fuentes y de sus fines, se observará que brotan de las exigencias de la vida y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura"*.³⁰

La Ley Federal del Trabajo, respecto de las condiciones de trabajo, establece en el Artículo 56 que:

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

³⁰ DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 266.

Algunos autores como Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, consideran que en la anterior disposición se plasma "*el ideario del artículo 123 constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en la Ley del Trabajo, es nula*".³¹

Por otro lado, la doctrina atendiendo a las características que presentan las condiciones de trabajo, ha establecido una clasificación de las mismas de la siguiente manera:

En primer lugar se mencionan las condiciones de trabajo de naturaleza individual, las cuales son consideradas de esta naturaleza por formarse con las disposiciones que atienden a las condiciones que han de aplicarse de manera individual a cada trabajador a efecto de preservar su salud y vida, además de asegurarse un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades fundamentales y propiciarle un nivel decoroso de vida, salario, horario, vacaciones, jornada.

En segundo término, se mencionan aquéllas condiciones cuya naturaleza es colectiva, por tener como finalidad la adopción de medidas preventivas relativas a la salud y vida de los trabajadores y sus familias.

En atención a la necesidad de esparcimiento, asistencia y para elevar el nivel cultural del trabajador y de su familia, se hace referencia de una tercera categoría de condiciones que también presentan una naturaleza colectiva, donde encuadran las denominadas prestaciones sociales y que se refieren al establecimiento de bibliotecas, centro de recreo y asistencia.

Ahora bien, es preciso señalar que en nuestro sistema jurídico laboral, existen tres maneras de establecer las condiciones de trabajo. La primera de ellas consiste en el acuerdo que de manera individual se da entre un trabajador y un patrón. La segunda forma de establecer las condiciones de trabajo, es de manera colectiva, donde intervienen el o los sindicatos de trabajadores y el patrón o los patrones o en su caso, el o los sindicatos de patrones, quienes convienen en celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que ha de contener las condiciones conforme a las cuales ha de prestarse el trabajo en una o más negociaciones o empresas. La tercera forma de establecer las condiciones de trabajo corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien las establece, mediante la llamada sentencia colectiva, que se presenta cuando en los

³¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Septuagésimo cuarta Edición Porrúa México. 1999. Pág. 55.

conflictos de huelga, ésta no se presenta muy a favor de los trabajadores o cuando a éstos no les conviene suspender el trabajo en la negociación para no dejar de percibir su salario, entonces a petición de los trabajadores la Junta de Conciliación y Arbitraje puede establecer imperativamente las condiciones de trabajo futuras, que tienen la misma fuerza que las establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

1.4. TRABAJO ESPECIAL

La reglamentación de distintas actividades, fue obligando a consignar en la Ley de 1931, disposiciones que regularon la prestación de servicios que por su naturaleza, requerían de condiciones diversas a la generalidad de los trabajadores. Se parte siempre del supuesto de no lesionar las disposiciones generales y de atender algunos matices que se refieren al establecimiento de la Relación Laboral, a la forma, monto y tiempo de fijar o pagar el salario; a aspectos especiales disciplinarios y de rescisión o terminaciones de las relaciones laborales.

Las disposiciones en la Ley anterior, se encontraron dispersas. La iniciativa de 1968 propuso su reglamentación en norma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presentan.

Los capítulos que se comprenden como *Trabajos Especiales* se reiteren a trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familia, médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad y trabajadores en universidades e instituciones de enseñanza superior autónomas por ley.

Este título nos permite la incorporación de otros trabajadores, con modalidades o características distintivas, no ajenas a la Ley, que sigan la misma técnica de respetar las condiciones o prestaciones mínimas que se establecen para los demás trabajadores, pero donde se requiere, por la naturaleza de sus servicios, regular ciertas modalidades en las relaciones de trabajo, como es el caso de los trabajadores en las instituciones de crédito y organismos auxiliares, desplazados de la Ley del Trabajo.

Por razones de una adecuada técnica, se incluyen en este Título los aspectos relativos a los trabajadores inventores, al trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores y a los trabajadores de confianza. El artículo 181, con disposiciones generales, resulta aplicable a la prestación de los servicios mencionados, al ordenar que su reglamentación se rige por las normas de este título y por las generales de la Ley en cuanto no las contraríe.

La exposición de motivos de la Iniciativa de 1968, señalaba al respecto: "Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación; en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aun de las empresas, para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podría establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlas en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos".

De tal manera, el trabajo de menores constituye una modalidad de trabajo especial, y por lo tanto, requiere de una regulación especial.

Concretamente se puede decir que un trabajo especial es aquel que presenta características diferentes, ya sea por las características del trabajador (como en el caso de los menores) el lugar o por las condiciones de trabajo en general.

A pesar de que en la legislación se contempla el trabajo de los menores como una categoría de trabajo especial, es necesario una regulación más amplia para proteger los derechos de un sector de la población que por su edad y condiciones físicas resulta más vulnerable.

1.5. DEFINICIÓN DE MENOR Y TRABAJO DE MENORES

La esencia misma del Derecho exige que los destinatarios de sus normas sean todos los seres humanos que integran la sociedad, aún cuando las reglas jurídicas que se dirigen a ellos sean distintas por ser también de diversa calidad los propios destinatarios.

En primera instancia, encontramos una distinción entre los seres humanos, considerándolos en dos grupos: menores y adultos; categorías que requieren distinto tratamiento.

Jurídicamente, el menor es la persona que por carencia de plenitud biológica la ley le restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales.

El término de **menor** se encuentra íntimamente ligado con la edad cronológica y el concepto de ciudadanía establecido por la Constitución.

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

- I. *Haber cumplido 18 años; y*
- II. *Tener un modo honesto de vivir".*

Asimismo, la mayoría y la minoría de edad se encuentran claramente determinadas en el Código Civil al regular la personalidad y la capacidad jurídica de las personas:

"Artículo 22. La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

"Artículo 23. La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la Ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integridad de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes".

"Artículo 24. El mayor de edad tiene la facultad de disponer libremente de su persona y de sus bienes, salvo las limitaciones que establece la Ley".

"Artículo 646. La mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos".

De tal manera, la Ley civil confiere a los menores de edad la categoría de incapacitados, aunque ello se refiera sólo por lo que respecta a la capacidad de ejercicio, que hasta en tanto no haya cumplido la mayoría

de edad no podrá hacer valer por sí mismo sus derechos, celebrar actos jurídicos, obligarse, ni ejercitar ningún tipo de acción ante los Tribunales, sino con la representación de quienes ejerzan la patria potestad o tutela sobre él.

Por otro lado, hay que señalar que, en un sentido genérico, trabajador es toda persona que realiza un trabajo.

Empero, para el Derecho Laboral la definición del término varía sustancialmente, de tal manera, el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo define: "*Trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión y oficio*".

Varios puntos cabe destacar de la definición señalada:

Trabajador solamente puede ser una persona física. A este respecto, la Ley de 1931 señalaba que cualquier persona, sin importar que ésta fuese física o colectiva, podía ser sujeto de la relación laboral, sin embargo, en 1971 se introduce el requisito de ser persona física, con lo que, a expresar de Mario de la Cueva; se dio solución al problema que implicaba la explotación a los trabajadores que eran contratados por equipo.³²

Al hacer referencia el citado artículo a personas físicas se está implicando la necesaria referencia a hombres y mujeres, toda vez que el párrafo segundo del artículo 4 de nuestra Carta Magna otorga a las mujeres dicha garantía: *El varón y la mujer son iguales ante la Ley*.

Por otro lado, el primer párrafo del artículo 5 de la Constitución prescribe: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito".

De igual manera que el artículo 123, apartado A, fracción VII constitucional determina:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

³² DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo. Op Cit. Pág. 152.

Es por ello que el Código Civil para el Distrito Federal determina en su artículo 169 que tanto el hombre como la mujer están facultados para realizar cualquier actividad siempre y cuando no se dañe a la moral de la familia o su estructura orgánica.

Ahora bien, por lo que respecta al trabajo de menores, la propia Constitución ha previsto la necesidad de su protección en las fracciones II y III del mismo apartado A del artículo 123 de la Constitución:

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas".

Lo anterior es sumamente importante, toda vez que impide el abuso contra los menores de edad al garantizar su derecho al trabajo pero con los límites señalados y que en la ley se definen concretamente; empero, no toda persona física es trabajador, para ello se requiere cumplir otros requisitos:

- a) El trabajo que se realice debe ser en beneficio de otra persona, la cual sí puede ser moral o física.
- b) El trabajo debe ser personal, realizado por la misma persona que se detenta como trabajador y no por alguien en su nombre.
- c) El trabajador ha de estar subordinado, puesto que la Ley previene que aquél se encuentre bajo las órdenes de un patrón, e incluso le exige obediencia al trabajador en lo conducente a su obligación laboral, toda vez que de no hacerlo puede rescindirse la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón conforme a lo dispuesto en el artículo 47, fracción XI, de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que si bien el trabajador ha sido denominado también obrero, empleado, asalariado, peón, jornalero, etc., la Ley utiliza únicamente el término *trabajador* en un afán por evitar discriminaciones.

En el presente trabajo nos referiremos particularmente al caso de los cerillos o menores empacadores, los cuales se definen como aquellos

menores “que atienden las tareas de empaquetado de mercancías en los supermercados.”³³

En el siguiente punto se aborda la condición de trabajo del menor.

1.6. CONDICIÓN DEL TRABAJO DEL MENOR

Si consideramos que el trabajo de los menores no había sido tutelado por ninguna Constitución anterior a la vigente, no es sin duda, desde nuestro punto de vista, porque no hubiere existido sino por el contrario, porque ya se hacía intolerante la explotación y el abuso que desde hace siglos vienen sufriendo.

Quizá esta aseveración, sea parte esencial del eslabón de las nuevas condiciones de trabajo que cita Mario De la Cueva, cuando señala que:

“La ciencia médica y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo recomiendan se impida el trabajo de los jóvenes menores de dieciocho años en las actividades que exijan un esfuerzo físico considerable y una atención mental grande. De esta consideración deriva la prohibición del trabajo nocturno industrial. Otra aplicación de esta idea aparece en el artículo 191, que previene que los menores de dieciocho años no podrán trabajar en los buques como pañoleros o fogoneros. Así nació el artículo 29 para los menores de dieciocho años.”³⁴

La condición de trabajo de los menores está determinada por las reglas que tienen por objeto establecer las circunstancias necesarias para asegurar y defender el bienestar de los menores dentro de sus centros de trabajo, así como también las normas, que fijan o establecen los derechos y prestaciones que debe percibir todo aquél que de manera personal y subordinada pone a disposición de otro su energía de trabajo.

Como se verá más adelante, tales condiciones se relacionan con el salario, la jornada de trabajo y la seguridad social entre otros aspectos.

³³ CARDENAS, Cuauhtémoc. “En torno al convenio de protección a menores empaquetadores” Informe de Política Laboral de la DEET/ STPS, Julio 1999, No. 12. p. 1.

³⁴ Ibid., Pág. 211.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES

La historia jurídica de la humanidad registra una tendencia a la protección de los menores de edad en todos los ámbitos, así, a partir del desarrollo del capitalismo y de la subsecuente utilización del trabajo de menores, fue paulatinamente regulándose su situación jurídica, a fin de evitar la explotación de los mismos, quienes conforme a los criterios del Derecho Común no estaban capacitados para contratarse libremente para el desempeño de un trabajo, de tal manera que para ello debían intervenir sus padres, tutores o representantes legales.

2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Grecia se desarrolló inicialmente la actividad agrícola y mercantil, así Teseo y Solón introdujeron en la Constitución Ateniense el principio del trabajo, con el paso del tiempo se ejecutó la división entre los hombres libres y los esclavos.³⁵

El origen de los colegios de artesanos de Roma (Collegia Edificum), se encuentra en la reorganización de la ciudad, efectuada por Servio Tulio, que se encargó de confirmar los privilegios disfrutados por algunos colegios, que en su origen tenían un carácter religioso en lugar del profesional, carecían de personalidad jurídica y no podían poseer bienes propios. Vencido el artesanado por el trabajo de los esclavos, los colegios tuvieron que ponerse a sueldo de agitadores políticos, motivo por el cual al llegar al poder Julio César se vio en la necesidad de disolverlos. Años más tarde durante el gobierno de Augusto, reaparecieron dichos colegios aunque sometidos a una nueva reglamentación denominada Lex Julia, en la que substituyó el sistema de libre formación por el de autorización previa.

En los años posteriores del Imperio fueron adquiriendo su mayor desarrollo gracias a la disminución de esclavos que originó una mayor necesidad del trabajo de los hombres libres.

Posteriormente Alejandro Severo delimitó las profesiones y permitió que cada colegio redactara sus propios estatutos, pero ni aún así lograron constituir verdaderas corporaciones.

³⁵ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Op Cit Pag 16.

Aunque Roma no nos ofrece una legislación de conjunto sobre la organización de trabajo libre, éste fue considerado como una *res* (cosa), identificándolo hasta cierto punto como una mercancía, del mismo. El Derecho Romano nos permitió distinguir entre la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operaris*, que tanta influencia han ejercido en la construcción del Contrato de Trabajo de nuestros días, esto tuvo por objeto diferencias del hombre que la realizaba de aquella que solamente contemplaba el resultado de dicha actividad.³⁶

Las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones es lo que podría llamarse Derecho del Trabajo en ésta etapa, difiere del contemporáneo, puesto que el primero enfoca el problemas desde el punto de vista de los productores, sacrificando al trabajador mientras que el segundo al contrario, trata de elevar al trabajador como clase, subordinando las connivencias del empresario a las necesidades del trabajador.

El Derecho Medieval del Trabajo es creación del artesanado, clase que detentaba los elementos de la producción; en esa época era un derecho de la clase poseedora y no un derecho de la clase desprotegida como lo es actualmente.

En el Derecho Civil la Organización Corporativa concluyó en Francia con el Decreto de 1871, años después se prohibió en los demás países europeos. Para la Asamblea Constituyente no eran suficientes las medidas adoptadas y temerosos de una contra revolución, los constituyentes votaron en junio del mismo año la ley propuesta por Chapelier, en la que a nombre del interés particular de cada individuo y del General de la Nación, se dejará al trabajador totalmente sólo y aislado, frente a su patrón. Este principio básico a la libertad individual dominó las instituciones del Derecho del Trabajo.

El Código Napoleónico reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, el contrato denominado arrendamiento de obra y de industria. El artículo 1779 regulaba otros tipos de contratos, como el que hoy llamamos de trabajo, que comprendía el de los domésticos y obreros, el de los porteadores y el que hoy llamamos contrato de obra o de empresa. Regidos por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos de Código Civil.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Págs. 6 y 7.

Debido a que la reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, al patrón se le denominaba arrendador y al trabajador "Arrendatario de Obras", eran considerados en un plano de igualdad, la Relación Laboral descansaba en el libre acuerdo de las voluntades por virtud del cual se obligaba el segundo a prestar al primero un servicio personal, a conducir una persona o una cosa, a construir una obra para el arrendador; mediante el pago de un salario, precio o retribución.

Las partes podían pactar libremente las condiciones de trabajo sin más limitaciones que las contenidas en el Código Civil. Para que los contratos fueran válidos se requería consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita; requisitos que no sufrían modificación y cuya falta traía consigo la nulidad del contrato.

El contrato de trabajo plantea tres cuestiones principales: A) salario, B) jornada de trabajo y C) duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo.

El salario debía ser proporcional a la importancia del servicio o a valor de la obra; pero si esto no sucedía; el obrero no tenía otra acción que no fuera la rescisión por causa de ley.

Esto permitió a los patrones pagar a sus empleados las cantidades que realmente querían.

Debido a que no existía en la ley límite al tiempo de trabajo, fueron posibles las jornadas de 12 a 15 horas.

Para la duración y terminación del contrato no podían obligarse al trabajador sino por cierto tiempo o para la ejecución de una obra determinada; con lo que quedó proscrita aquella forma de contratación en la que se obligaba al trabajador a prestar sus servicios durante toda su vida.

Era nulo el contrato en cuya duración se hubiera fijado un plazo excesivamente largo en relación con la vida del hombre.

Si el contrato era por tiempo determinado era preciso esperar el vencimiento del plazo a la terminación de la obra; si alguna de las partes lo terminaba con anterioridad, era responsable de los daños y perjuicios que ocasionara si se trataba del patrón, debía pagar al trabajador el salario correspondiente hasta el vencimiento del plazo. Si se trataba del trabajador, el juez podía ordenarle que volviera al trabajo.

Si el contrato era por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podía darlo por terminado. Los tribunales franceses continuaron observando la costumbre, según la cual, debía darse aviso anticipado de terminación, generalmente de ocho días; ésta costumbre podía dejarse sin efecto mediante una cláusula inserta en el contrato.³⁷

Con el establecimiento del sistema individualista y liberal se destruyeron las trabas a la libertad de trabajo y quedaron abiertas las puertas a las nuevas formas económicas.

En los primeros años del siglo XIX el trabajador se encontró sin protección alguna frente al empresario. La producción del artesano estaba restringida a la ciudad; en cambio la de la burguesía se extendía a todo el Estado y en la mayoría de los países europeos se enviaba a los mercados extranjeros, por otra parte, la técnica estaba al servicio de la Industria y apenas en pequeñas cantidades podían llevarse al taller del artesanado. A medida que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres; el artesanado fue a buscar ocupación en las fábricas de la burguesía; así se fueron dividiendo los hombres en la ciudad en poseedores y desposeídos; en capitalistas y proletariado y la burguesía, nació el Derecho del Trabajo como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas y para obtener la paz nacional.

La posición del hombre de la ciudad le permitió darse cuenta de ésta situación; una vez formado el proletariado por los compañeros y aprendices del antiguo régimen y por los maestros y pequeños propietarios arruinados, con mayor cultura y mejor preparación que el campesino; poco a poco fue dándose cuenta de que era una clase explotada y que las leyes separaban al trabajador de sus compañeros, impidiéndoles buscar en ellos mismos una ayuda para la lucha.

El Contrato de Trabajo debía resultar del libre acuerdo de voluntades, pero realmente era el patrón quien fijaba las condiciones del trabajo. Debido a que jamás existió contrato escrito, le permitió a los patrones darlo por terminado a su voluntad o modificarlo a su arbitrio; el salario disminuía al aumentar el número de proletariados y a la vez exigía a los obreros jornadas inhumanas de trabajo.

La justicia ponía muchos obstáculos al desarrollo de las reclamaciones de los obreros, los procesos eran extremadamente largos y

³⁷ Ibid Págs. 14 y 17.

costosos, con los recursos que consigna el procedimiento civil hacen difícil una expedita administración de justicia.³⁸

La etapa que empieza con la Revolución Francesa se caracteriza porque el Estado interviene en la vida económica y regula algunos aspectos del trabajo sin que la clase trabajadora participe en la forma de la legislación. Esta se integra con medidas encaminadas a proteger el trabajo de los niños y a reducir la jornada de trabajo.

En el año de 1814 el gobierno inglés realizó una encuesta para conocer las condiciones de vida de los obreros, el resultado fue conmovedor; 15 y 16 horas de trabajo, salarios de hambre; tiendas de raya, falta absoluta de higiene en los centros de trabajo; carencia de ayuda en caso de accidentes de trabajo; utilización de las mujeres y de los niños en grandes proporciones, a cambio de salarios muy reducidos.

El 9 de mayo de 1839 se dictó la primera ley de trabajo, a la que siguieron las del 17 de enero de 1845, 9 de febrero de 1849 y 16 de marzo de 1856. La legislación prohibió el trabajo de los menores de ocho a diez años, especialmente en las minas y en la industria de la lana y el trabajo nocturno de los niños y aún de los jóvenes; ordenaron se concediera a los niños el tiempo necesario para que asistieran a la escuela; si fijó el domingo como día de descanso semanal, previnieron un principio de vigilancia de las condiciones de higiene en los centros de trabajo y algunas leyes autorizaron a los obreros a vigilar el cumplimiento de los preceptos legales, con lo que iniciaron el movimiento en favor de la inspección del trabajo.

La reglamentación presenta algunos caracteres del Derecho Laboral; no nace aún la idea de que es un conjunto de garantías para el trabajador; es más bien un grupo de disposiciones reglamentadas por la moral.

2.2. ANTECEDENTES DE LA PROTECCIÓN DEL MENOR EN MÉXICO.

Para comprender la situación actual de la protección del menor en nuestro país, es necesario empezar por conocer sus antecedentes, desde la Ley de Indias, la Constitución de Apatzingán, la Constitución de 1824, las Bases Orgánicas de 1843, el Estatuto Orgánico de 1854, la Constitución de 1857 y la de 1917.

³⁸ Ibid Págs. 18-20.

2.2.1. LA LEY DE INDIAS

La legislación más importante de época Colonial fue las Leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica; el objetivo principal de éstas leyes es elevar el nivel de los indios e impedir la explotación despiadada que llevan a cabo los encomendadores.

Las Leyes de Indias contienen varias disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo y prohibición de la tienda de raya.

Durante los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros y de acuerdo al pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, aunque no eran considerados como iguales a los conquistadores.

El sistema de los gremios coloniales fue un poco distinto al régimen corporativo europeo: en el viejo continente las corporaciones eran totalmente autónomas y el derecho que dictaban para regular las relaciones laborales, valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En cambio en la Nueva España las actividades laborales estaban regidas por las ordenanzas de gremios y la organización gremial fue un acto de poder, para controlar mejor la actividad de los hombres.

Los gremios de la Nueva España murieron igualmente dentro del régimen colonial; por ejemplo tenemos que en algunas ordenanzas del siglo XVIII se habló de la libertad de trabajo, pero las cortes se encargaron de terminar con ella.³⁹

2.2.2. CONSTITUCIÓN DE APATZINGÁN.

Morelos entró a la insurrección llevado de la opinión de Hidalgo al cual había tratado en el colegio de San Nicolás.

Sayeg Helú destaca que: "No pocos fueron los acontecimientos que hubieron de sucederse a raíz de la invasión napoleónica en España y que hubieron de culminar no con la arena y falsificada consumación iturbidista

³⁹ Ibid , Págs 38 y 39

de la independencia en México, como varias veces se ha dicho, sino con el bello paisaje histórico que culminó en Apatzingán y que pareció cerrar la primera etapa la verdadera, de nuestro movimiento libertario".⁴⁰

El día 5 de diciembre de 1810, en efecto. el cura de Dolores expedía, desde la Cd. de Guadalajara un bando que parece ser el punto de partida de todo nuestro movimiento agrario, ya que en el se decretaba lo siguiente:

"Por el presente mando a los jueces y justicias del distrito de esta capital que inmediatamente procedan a la recaudación de las rentas vencidas hasta el día, por los arrendatarios de las tierras pertenecientes a las comunidades de los naturales, para que enterándolas en la caja nacional se entreguen a los referidos naturales las tierras para su cultivo, sin que en lo sucesivo puedan arrendarse, pues es mi voluntad que su goce sea únicamente de los naturales en sus respectivos pueblos".

Apenas el día siguiente, el 6 de diciembre del propio año expedía este otro, que abolía la esclavitud y el tributo: que todos los dueños de esclavos deberán darles la libertad, dentro del término de diez días, su pena de muerte, la que se les aplicará por transgresión de éste artículo.

"Que cese para lo sucesivo la contribución de tributos, respecto de las castas que lo pagaban y toda exacción que a los indios se les exigía".

Días antes, el 17 de noviembre de 1810, Don José María Morelos y Pavón, el otro insigne caudillo de la insurgencia mexicana identificado como nadie con los anhelos populares, había decretado "la igualdad de todos los habitantes de México-indios, castas, etc. a excepción de los europeos como americanos, y liberaba del pago del tributo, de la esclavitud y daba posesión de las tierras a sus naturales".

Nillar de la Torre señala que: "era necesario que se reunieran autoridades y vecinos para darles a entender el nuevo gobierno; era apropiado quitarle a los españoles dominantes cuentas, pensiones, tributos y cargo posean y sobre todo instalar una junta de individuos naturales del reino en quien residiese el ejercicio de la soberanía."⁴¹

⁴⁰ SAYEG HELU Jorge Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano Porrúa. México. 1987. Pág 55

⁴¹ NILLAR DE LA TORRE, Ernesto La Constitución de Apatzingán y los Creadores del Estado Mexicano UNAM 1978 Pág 14

La reunión del Congreso de Chilpancingo preocupaba a Morelos por lo que elaboro el reglamento del Congreso, estimado posteriormente como un proyecto de Constitución. Sin embargo, sus ideas tienen una mayor proyección.

El 14 de septiembre de 1813 se instala el Congreso que lo designa generalísimo. Allí se da lectura a los Sentimientos de la Nación, fundamento indudable de la Constitución, y el breve razonamiento.

El 6 de noviembre siguiente se proclama el acta solemne de la declaración de independencia y su contundente declaración: "declarar rota para siempre jamás y disuelta la dependencia del trono español".

Hernández Davalos señala que: "el principal punto que trato el Congreso fue el que se hiciese una constitución provisional de independencia, para lo cual se comisiono a Quintana Roo, Bustamante y Herrera, quienes formaron la que han dado a luz el día 23 ó 24 de octubre de 1814 en el pueblo de Apatzingán".⁴²

Un análisis hecho por Francisco López Cámara a la Constitución de Apatzingán señala las siguientes influencias:

En primer término las Constituciones de: Massachusetts de 1780, la Constitución de Filadelfia de 1787 y la Constitución de Pennsylvania de 1790, en donde los fundamentos dogmáticos de estos son la declaración de los derechos del hombre sirvieron de norma a nuestros constituyentes, lo mismo que otros preceptos de nuestra Constitución.⁴³

Otra fuente importante fue la Constitución Francesa decretada por la Asamblea Constituyente del 3 de septiembre de 1791, el acta de 24 de junio de 1793 y la Constitución de 22 de agosto de 1795 de carácter republicano.

También debe mencionarse por su importancia la Constitución de Cádiz de 1812; "sin embargo, en el punto de proteger la libertad, esta constitución, no superó el enunciado de Hidaigü al abolir la esclavitud so pena de muerte para los dueños de esclavos".⁴⁴

⁴² HERNÁNDEZ DÁVALOS, Enrique. Colección de Documentos para la Historia de la Independencia en México de 1808 a 1821 México. 1879. Pág. 18

⁴³ LÓPEZ CÁMARA, Francisco. Génesis de la Consciencia Liberal en México Porrúa México 1957 Pág. 45.

⁴⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Op Cit. Pág. 2

Morelos en su histórico mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo en 1813 enuncia sus sentimientos de la nación en el que me permito destacar los siguientes:

1. Que la América es libre e independiente de España y de toda otra Nación.
5. La soberanía dimana del pueblo.
9. Que los empleos los obtengan sólo los americanos.
10. Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha.
12. Que como la buena ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patrimonio, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte aumente el jornal del pobre.
14. Que para dictar una ley se discuta en el congreso.
17. Que a cada uno se le guarden las propiedades y respetos en su casa como sagrado, señalando penas a los infractores.
18. Que en la nueva legislación no se admitirá la tortura.
20. Que las tropas extranjeras no pisen nuestro suelo.
22. Se quiten la infinidad de tributos y no se opriman tanto pues con los bienes confiscados el enemigo podrá llevarse el peso de la guerra y honorarios de empleados.
23. Que el día 16 de septiembre se levantó la voz de la independencia para reclamar sus derechos recordando siempre al señor Don Miguel Hidalgo.

Sayeg Helú señala que los Sentimientos de la Nación llevan como subtítulo: *23 puntos dados por Morelos para la Constitución* y agrega: "es necesario destacar, asimismo, que entre los muy significados documentos organizativos del estado pronto a independizarse en esta época preconstitucional y quizá como primer proyecto constitucional insurgente

para el país, se encuentran aquellos primeros esbozos de constitución orgánica para el régimen de México".⁴⁵

La Administración Pública de la época, los tribunales corruptos y la inquisición se lanzaron a la persecución de los dos caudillos de la guerra de independencia, ambos ya habían sido denunciados a la inquisición y en las iglesias aparecieron listas de múltiples delitos que les atribuían; citado Hidalgo para que compareciese ante el santo oficio, naturalmente no se presentó, pues se hallaba comprometido en las operaciones militares contra el gobierno en 1811 Hidalgo fue derrotado y capturado. La autoridades civiles lo ejecutaron.⁴⁶

Morelos que como Hidalgo era sacerdote, fue más afortunado, pero con el tiempo también la suerte le fue adversa. A diferencia de Hidalgo, una vez capturado fue alojado en la cárcel secreta de la inquisición, y juzgado por este tribunal antes que las autoridades civiles comenzaron su proceso, que ya de antemano había decidido su ejecución.

Torquville destaca que "El juicio inquisitorial se resolvió en cuatro días, sin duda porque la autoridad civil estaba impaciente. Se le declaró culpable de deísmo y ateísmo, secuaz de Hobbes y de Voltaire etc., igual que Hidalgo fue privado de su sacerdocio antes de ser enjuiciado como traidor al estado".⁴⁷

2.2.3. CONSTITUCIÓN DE 1824.

Uno de los rubros heredados por la Constitución anterior señala como derecho fundamental la libertad al trabajo.

Sayeg Helú, en su parte dogmática, cita como puntos principales los siguientes:

1. La religión (artículo. 3): unicidad y exclusividad de la religión católica.
2. Soberanía (externa): libertad e independencia de la Nación mexicana frente a las demás.

⁴⁵ SAYEC HELU, Jorge Historia Constitucional de México Porrúa México 1988 Pág 4

⁴⁶ TORQUEVILLE, Alexis La Inquisición, Fondo de Cultura Económica México 1986 Pág 8

⁴⁷ Idem

3. República representativa, popular, base del sufragio: población y elección a través de las legislaciones de los Estados.⁴⁸

Asimismo, entre los derechos fundamentales destaca:

- La seguridad (expresa) garantías e irretroactividad, legalidad y contra aprehensiones legales.
- La libertad mediata e indirecta. imprenta, educación y trabajo.
- La propiedad como una restricción a las facultades del Presidente, etc.

Por otro lado, en su parte orgánica se establece el sistema de gobierno: presidencialista, su división de poderes, (reglamentos en los artículos 6° al 144) y la soberanía de las Entidades Federativas en 19 Estados y 4 Territorios.

El área judicial, se divide en:

- a) La Corte Suprema de Justicia, integrada por 11 ministros y un fiscal, estableciendo su competencia y diferencia entre Estados y Supremo Gobierno y las causas de los altos funcionarios de la Federación.
- b) Los Tribunales de Circuito y su nombramiento a propuesta de la corte y,
- c) Los Juzgados de Distrito.

La situación económica del país era lamentable y la Hacienda Pública se hallaba en bancarrota, sin embargo, la independencia provocaba el optimismo de los mexicanos, principalmente de los criollos conservadores y los que habían colaborado con Iturbide.

El ejército insurgente hizo su entrada triunfal a la Cd. de México el 27 de septiembre de 1821, al día siguiente se instaló la junta provisional gubernativa en el Plan de Iguala y en los Tratados de Córdoba.

Iturbide aparecía como el jefe máximo del ejército imperial y era el presidente de la junta. La junta incluía a O'Donoju, que no firmó la Declaración de Independencia.

⁴⁸ SAYEC HELU, Jorge Historia Constitucional de México Op. Cit. Pág. 6.

La regencia que por acuerdo de Iturbide y de O'Donoju se compuso de cinco miembros y no de tres como se estableció en el Plan de Iguala, se integro con Iturbide como presidente, Juan de O'Donoju (que murió un 8 de octubre de 1821) fue sustituido por Don José Antonio Pérez, obispo de Puebla, Manuel de la Barcena, Isidro Yañez y Don Manuel Velázquez de León.

El Poder Legislativo lo ejercía la junta; el Poder Ejecutivo la Regencia. Así, señala Serra Rojas, Iturbide era miembro de la junta y presidente de la regencia y ninguno de los insurgentes figuraba en esas instituciones políticas.⁴⁹

En octubre de 1822 llegó a Veracruz J. R. Poinset, enviado especial del gobierno norteamericano, dos meses después el presidente Monroe reconoció al México independiente cuando Iturbide era emperador, por lo que se limitó a un mero reconocimiento.

El 24 de febrero de 1822, el Congreso inauguró sus sesiones, en su primer acuerdo declaró que la soberanía residía en el Congreso, se reservaba el Poder Legislativo y delegaba el Ejecutivo en la Regencia y el Judicial en los Tribunales.

Al abril el segundo Congreso, el 8 de noviembre de 1823 Don Miguel Domínguez, presidente en turno del Supremo Poder Ejecutivo agrega sobre el Acta Constitutiva de la Federación, año de 1824.

El general Guadalupe Victoria, al jurar como Presidente de los Estados Unidos Mexicanos cierra las sesiones del Congreso Constituyente el 24 de diciembre de 1824, en que advierte que la independencia es ya un logro.

A continuación nos permitimos hacer una relación de los rubros que emancipa esta Constitución, no sin dejar de anotar que en materia de trabajo y en particular de garantías individuales no hace referencia alguna.

Inicia nombrando a Dios todo poderoso como legislador supremo...

El título I. Se dedica a la Nación, su territorio y religión.

Título II. De la forma de gobierno, sus partes y división.

⁴⁹ SERRA ROJAS, Andrés. Trayectoria del Estado Federal Mexicano. Porrúa. México. 1992. Pág. 14

- Título III. Del Poder Legislativo (de las Cámaras).
- Título IV. Del Poder Ejecutivo.
- Título V. Del Poder Judicial de la Federación.
- Título VI. De los Estados de la Federación.
- Título VII. (Sección única) de la observancia interpretación y reforma de la constitución.

Es de observar, en opinión personal que, como era un gobierno que empezaba a organizarse, no se preocupó en absoluto de los derechos del pueblo sino más bien de organizar su gobierno, de ahí la carencia o ausencia de atención a los ciudadanos.

La sección cuarta de esta Constitución en el rubro de las funciones económicas de las cámaras y prerrogativas de sus individuos menciona la indemnización de diputados en el Artículo 45, en la sección quinta, de las facultades del Congreso General, Artículo 50 fracción I —menciona promover— los derechos de autores por sus obras... en la fracción XXIII, crear o suprimir empleos públicos de la federación, señalar aumentar o disminuir sus dotaciones, retiros y pensiones.

2.2.4. BASES ORGÁNICAS DE 1843.

Las Bases Orgánicas de 1843 llegaron a suprimir uno de los graves defectos de la Carta de 1836.

Lanz Duret señala que, mediante las revoluciones en 1841, el general Paredes en Guadalajara, Valencia en la Cd. de México y Santa Anna en Veracruz, proclamaban un plan político por el cual se convocaba a un nuevo Congreso que debía reformar la Constitución, desconociendo al presidente Bustamante y establecía la dictadura mientras se expedía la Constitución reformada.⁵⁰

Así, en septiembre de 1841, reunidos en Tacubaya los principales jefes que habían proclamado y secundado el Plan de Guadalajara, convinieron en que el general Santa Anna, con el carácter de Presidente, ejerciese el Poder Supremo de la República, y en que se convocase el nuevo Congreso.

⁵⁰ LANZ DURET, Miguel Derecho Constitucional Mexicano Continental México. 1982 Pág 72

El 10 de julio de 1842 se instaló este Congreso, que apenas comenzó en noviembre a discutir el proyecto de Constitución, cuando veintinueve vecinos del pueblo de Huejotzingo Puebla, se pronunciaron desconociéndolo y pidiendo que una junta nombrada por el Presidente de la República formase la Constitución.

La guarnición de México secundo este plan a los 8 días de proclamado y al siguiente, el general Santa Anna declaró disuelto el Congreso y nombró a la junta que debía formar la Constitución.

Lanz Duret destaca que la junta de notables, nombrada por el general Santa Anna expidió el 12 de junio de 1843 la Constitución que se la había encargado, titulándola: "Bases de organización política de la república mexicana".⁵¹

Sayeg Helú hace una síntesis de dichas bases orgánicas de 1843, mismas que clasifica en cinco rubros como sigue:

- I De la Nación mexicana, su territorio, forma de gobierno y religión.
 1. Adopta la forma de república representativa popular
 2. Antiguo virreinato de la Nueva España; la cual consta de: Yucatán, antiguas provincias de oriente, occidente, baja y alta California, Chiapas dividido en: departamentos, distritos y partidos municipales.
 3. La suma de todo poder público reside esencialmente en la Nación.
 4. Profesa la religión católica con exclusión de cualquier otra.

- II. De los habitantes de la República, derechos y obligaciones de mexicanos y ciudadanos.
 - a. Obligaciones: observar la Constitución y leyes y obedecer a las autoridades.
 - b. Derechos: prohibición de la esclavitud, libertad de pensamiento y de imprenta con límite a la religión y la vida privada. Seguridad contra aprehensiones ilegales, garantías de legalidad y audiencia (existencia de tribunales especiales, derechos de extranjeros y expropiación de propiedad previa indemnización).
 - c. Obligación de mexicanos: contribuir a la defensa y a los gastos de la Nación.
 - d) Ciudadanía: requisitos 18 años para casados 21 para solteros. Estableciendo una renta anual de \$200.00, saber leer y escribir
 - e) Suspensión de derechos para ciudadanos.

⁵¹ Ibid. Pág 72

- 1) Por el Estado de sirviente doméstico.
- 2) Por el de interdicción legal.⁵²
- 3) Por estar procesado criminalmente.
- 4) Por ebrio consuetudinario, tahúr y vago o tener casa de juegos prohibidos.
- 5) Por no desempeñar cargos de elección popular, y; continua con los rubros del gobierno como son:

III. La división de poderes,

IV. Los departamentos; y

V El poder electoral, etc.⁵³

"Sólo porque la constitución de 36 rematadamente extravagante [agrega Lanz Duret] vacila el criterio para tener y declarar por peor la de 43. En los autores de aquella hubo algo de libertad de acción; en los de esta, la única libertad que haya habido, si alguna hubo, se empleo en fraguar una organización que dependería por completo del General Santa Anna".⁵⁴

Sayeg Helú señala que las bases orgánicas de 1843, llegaron a suprimir, uno de los más graves defectos de la carta de 1836, pero solamente para dar mayor fuerza al Ejecutivo, el brote constitucional de 1843, no fue sino una reacción contra los principios liberales que amenazaban con resurgir en 1842, apuntaba la serie de prácticas antidemocráticas que nos venían desde 1836.⁵⁵

La división del territorio nacional en departamentos dependientes del centro, y establece a la religión católica con exclusión de cualquier otra, como única que profesa la Nación mexicana; señala como obligación de los habitantes de la república, la obediencia que ellos deben guardar a las autoridades, sin establecer limite alguno en razón de la injusticia o la arbitrariedad, aún más. El carácter retrogrado de la carta de 1843 se hace particularmente patente en el precepto que condiciona la existencia de la

⁵² NOTA. Debemos aclarar que este inciso nos parece grave en lo que a los menores se refiere, ya que, la interdicción es una voz jurídica multivoca también sinónima de prohibición, es el Estado de incapacidad civil en que se encuentra una persona según Eduardo Pallares, ya sea por su edad o enfermedad mental Véase Diccionario de Derecho Procesal Civil Porrúa México 1994. Pág. 34.

⁵³ SAYEC HELU, Jorge Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano. Op Cit Pág. 19

⁵⁴ LANZ DURET, Miguel Op. Cit. Pág 19.

⁵⁵ SAYEC HELU, Jorge. Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano. Op Cit Pág. 1

ciudadanía al goce de una determinada renta anual, y que ya venía desde 1836 y como sigue:

"Son ciudadanos los mexicanos que hayan cumplido dieciocho años siendo casados y veintiuno si no lo han sido, y que tengan una renta anual de doscientos pesos por lo menos, procedente de capital físico, industrial o trabajo personal honesto. Los congresos constitucionales podrán arreglar, según las circunstancias de los departamentos, la renta que en cada uno de estos haya de requerirse para gozar los derechos del ciudadano." (Artículo 18)

Además, en cuanto al trabajo de doméstico, señalaba la citada obra que era motivo para suspender los derechos de ciudadanía (Artículo 21. frac. I).

En síntesis, podemos afirmar que el Código de 1843 no era sino la expresión de las prerrogativas de que disfrutaban el clero y el ejército; de este último, muy especialmente para el que expresamente se preveía una aberrante corte marcial integrada por "generales efectivos" y "letrados".

Diferente es el punto de vista del estudio que hace Noriega Elio sobre dichas bases orgánicas, con respecto a los anteriores autores, para ella, los postulados liberales se mantienen definitivamente en ambos proyectos y cita que: "ni la constitución de 1442 era ultraradical ni las bases de 1843 eran antiliberales" y señala que: "las bases introducían las mejoras que recomendaba la experiencia al cabo de reiterados ensayos para asegurar las libertades. Además, con esas bases se terminaba "la dictadura condicional que se había establecido con el plan de Tacubaya y se introducían principios fundamentales que se han salvado de tontas contradicciones y tormentas, y que han venido a formar un credo político inmutable y sagrado."⁵⁶

Concluye Noriega Elio que las bases orgánicas iban a permitir la estabilidad que le había sido quitada a la sociedad por los problemas y conflictos que causaron entre los diferentes grupos políticos los debates del Congreso de 1842.

Un mes después se establecía el Consejo de Gobierno de acuerdo con lo que estipulaban las Bases Orgánicas. Para el nombramiento de los individuos que compondrían este consejo y que tendrían el carácter de

⁵⁶ NORIEGA ELIO, Cecilia El Constituyente de 1842. UNAM. México 1986 Pág 4

"empleados perpetuos y en propiedad" de su cargo, se había usado toda la habilidad política para que ninguno de los grupos en pugna tuviera queja del nuevo estado de cosas: entre los diecisiete individuos del Consejo estaban representados todos los grupos y corrientes que desde 1841 habían pugnado por conseguir su representación en los negocios del Estado estos eran. Manuel Baranda, José M. Bocanegra, Manuel Diez de Bonilla, Carlos María Bustamante, José María Cora, Pedro José Echeverría, José Joaquín Herrera, Cayetano Ibarra, Juan Manuel Irisarri y Peralta, José María Iturralde, Manuel Larrainzar, Juan José Quiñones, Manuel Crescencio Rejón, José Antonio Romero, José J. Sepúlveda, José María Tornel y Gabriel Valencia.

La gran mayoría de estos, nacieron durante el régimen colonial, a fines del siglo XVIII, todos radicaban en la Cd. de México, y vivían de una ocupación prestigiosa.

2.2.5. ACTA CONSTITUTIVA DE 1847

El general Mariano Salas entra a la capital de la república en agosto de 1846 restableciendo la Constitución de 1824 y el federalismo, nombrando más tarde a Santa Anna como presidente y a Gómez Farías como vicepresidente (diciembre de 1846).

Durante la invasión de los americanos por el Golfo de México, el nuevo Congreso discutía si se restablecía la Constitución de 1824 en su totalidad y pureza, o si se le hacían algunas reformas inmediatas. Durante estas reuniones se mostraron discusiones innecesarias, desunión, intereses facciosos, en lugar de la defensa de la patria, finalmente el 18 de marzo de 1847 se aprobó el Acta Constitutiva y de Reformas, en las que básicamente se aprobó la Constitución de 1824 con algunas reformas propuestas por el jurista jalisciense Mariano Otero, en las que se mejoran las garantías individuales, se señala la elección directa de los funcionarios, la supresión de la vicepresidencia, el restablecimiento del federalismo y la de mayor trascendencia: el Juicio de Amparo, como el medio de control de la constitucionalidad de los actos de las autoridades.

El Acta de Reformas de 1847 en su artículo 36 señalaba que: "Para asegurar los derechos del hombre que la Constitución reconoce, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gozan todos los habitantes de la República, y establecerá los medios de hacerlas efectivas". En el voto particular de Mariano Otero, se consiga la

institución del juicio de Amparo: "Los Tribunales de la Federación ampararán a cualquier habitante de la República, en el ejercicio y conservación de los derechos que les concedan la Constitución y las Leyes, contra todo ataque del poder del Estado".

En este artículo se establecen las bases para la protección de los menores.

2.2.6. ESTATUTO ORGÁNICO PROVISIONAL DE 1854.

El 1º de marzo de 1854 se proclamó en Ayutla, Guerrero; un plan revolucionario contra el gobierno de Antonio López de Santa Anna. Dicho Plan fue redactado en la hacienda de la providencia, y aunque la proclamación la hizo el coronel Florencio Villarreal, sus verdaderos impulsores fueron el general Juan N. Alvarez e Ignacio Comonfort. Además desconocen a la autoridad y a los funcionarios de sus gobiernos, los revolucionarios establecían en el plan la forma de elegir un Presidente interino y un Consejo de Estado, así como el procedimiento para emitir un estatuto provisional, mientras se reunían un Congreso extraordinario encargado de elaborar una nueva Constitución. Los principios enunciados por la revolución liberal eran que la Nación permaneciera indivisible e independiente, organizada en forma representativa y popular. El Plan de Ayutla obtuvo el apoyo inmediato de los pueblos de la costa grande y la costa chica de Guerrero y del sur de Michoacán.

La revolución se fue extendiendo por el país a base de la acción de las guerrillas, y el 13 de julio de 1855 se puso de su parte la guarnición de la Cd. de México al triunfo del plan de Ayutla se convocó el Congreso Constituyente de 1856, del cual surgió la constitución de 1857. El general Florencio Villarreal encabezó el movimiento, al que pronto se unieron entre otros los generales Juan Alvarez, Tomas Moreno e Ignacio Comonfort.

La dictadura brutal de Santa Anna condensó el espíritu nuevo que tantos años de desgracias y tantas democracias habían venido formando los pueblos. E hizo estallar la primera revolución nacional, no ya producto de las codicias de cuartel, sino de la indignación pública. Es el único bien que México debió a Santa Ana. Así, el movimiento iniciado en la Costa del Sur por hombres oscuros, llama para autorizarse con un nombre popular al general Juan Alvarez, y encontró eco en gran extensión del territorio que en breve tiempo ganó alguna parte del ejército, y triunfo, no sin larga y

empeñada lucha, en aquel duelo franco contra el centralismo y contra el predominio del clero en los negocios públicos.⁵⁷

El partido de la renovación no quiso entonces contentarse con restablecer la Constitución federalista que había perdido todo prestigio en los vaivenes de las revoluciones y que no era ya para él la expresión de sus tendencias.

El Plan de Ayutla había prometido una Constitución nueva, el espíritu transformado de la Nación lo requería y los hombres del partido liberal confiaban en que una ley fundamental más avanzada y hecha sobre las lecciones de la experiencia y las teorías, ya mejor estudiadas, iba a ser base de paz y fuente de todos los beneficios.

Santa Anna salió para el destierro pero el país no encontró reposo ni siquiera después de la catástrofe, y la agitación de los partidos continuo, excitada por las pasiones y la codicia, el Presidente electo en 1851, general Arista, no pudo, a pesar de su buena fe y honradez, encontrar el apoyo del Congreso y al renunciar voluntariamente el Presidente, abrió de nuevo el campo a las ambiciones y dejó prosperar la revolución reaccionaria, que no tardó en llamar de nuevo al hombre necesario.

Se fraguó una elección, de acuerdo con el plan revolucionario que pedía una dictadura, y Santa Anna volvió al país y al gobierno con el carácter desembozado de dictador.

Derrocado en 1853 el gobierno constitucional del general Arista, se estableció un gobierno central y conservador, afirma Lanz Duret, decidido a implantar el régimen del gobierno personal sin freno ni ley, encabezado por Santa Anna, quien durante más de dos años que duro esta infame comedia cometió todos los atropellos, venganzas, excentricidades y hasta mezquindades a las que la República nunca creyó que llegaría.⁵⁸

Contra la impopularidad de éste, como hemos visto, estalló la Revolución de Ayutla, que fue secundado días después por Comonfort y reformado por medio del plan de Acapulco.

⁵⁷ RABASA, Emilio. La evolución histórica de México. Porrúa. México 1987 Pág. 43.

⁵⁸ LANZ DURET, Miguel. Op. Cit. Pág. 20.

El pueblo de la República aplaudió y apoyó como hemos dicho con entusiasmo, con toda la fuerza moral y material que estaba a su alcance el acto de rebeldía de Ayutla.

El plan de Acapulco, además de pedir el cese en el ejercicio del poder público de Santa Anna y demás funcionarios que como lo hubieron desmerecido la confianza del pueblo, manifestaba en su parte constructiva las discrepancias con el de Ayutla, le hicieron ganar la aprobación unánime, además del grupo selecto de los desterrados de Nuevo Orleans.

Así, después de la Independencia, encontramos el artículo 33 de Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana que disponía: "Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de 5 años, las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use los malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no instruya convenientemente".⁵⁹

La Constitución expedida en 1857, por el Congreso emanado de la revolución nacional de Ayutla, revela una profunda transformación del espíritu popular, que se ha dado ya cuenta de los problemas de su desenvolvimiento, que los había percibido y definido el Congreso se negó a declarar la tolerancia de cultos; pero al borrar en las instituciones la intolerancia de proteger y enumerar los derechos individuales, poniendo entre ellos la libertad de conciencia y la de prensa, marco el fin de la intrusión de la iglesia en el gobierno y señaló el camino que la reforma habría de seguir muy pronto.

Al mismo tiempo, adoptando la forma federal para la repúblicas, confiriendo el Poder Legislativo a una sola Cámara y haciendo a esta omnipotente, fijo el sistema de gobierno como aspiración nacional apoyada en la opinión del pueblo que había consumado la revolución contra el centralismo y la dictadura.

⁵⁹ STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores UAM-A México 1993 Pág 39

2.2.7. CONSTITUCIÓN DE 1857.

La Constitución de 1857 era de carácter puramente liberal. Comenta Lanz Duret "democrática e individualista y por eso consagró mayor número de disposiciones para proteger los derechos de los individuos, pero olvidó casi por completo los intereses generales de la colectividad y el desenvolvimiento del derecho social" añade con recelo el citado autor y concluye: "sin embargo, ese código merece el mayor respeto, y un caluroso tributo de sincero reconocimiento a los que lo concibieron y promulgaron, tanto porque estaba de acuerdo con las ideas filosóficas que prevalecían en aquel tiempo y con el ideal esencialmente individualista del anterior Derecho Político, cuanto porque dio un programa en plena reacción conservadora y en la lucha contra la intervención extranjera, además de un gobierno de legalidad y un Estado de Derecho."⁶⁰

La Constitución del liberalismo rechazó quizá sin querer la tradición jurídica mexicana de las tierras poseídas en comunidad por los pueblos, y coadyuvo a la destrucción de los ejidos, sentando las bases para el incremento del latifundismo que consumaran después las leyes de nacionalización de baldíos y de colonización.

El relación a la cuestión del trabajo, Lanz Duret agrega que, al analizar las ideas sociales que se debatieron en el seno de la Comisión de Constitución, hizo referencia a las ideas que en favor de las clases trabajadoras sustentaban principalmente Arriaga y Castillo Velasco. Continúa señalando, que es natural que al referirse nuestros constituyentes al problema laboral lo hicieran en relación a los jornaleros del campo, que la industria no representaba un ramo de la importancia de la agricultura de la minería, ya que no existía al tiempo de la elaboración de la Constitución de 1857 un proletariado industrial con conciencia de clase, y mucho menos con organización asociativa, por lo que tal grupo social no pudo de ninguna manera influir en las deliberaciones de la Asamblea Constituyente. En parte por estas circunstancias es de explicarse la relativa indiferencia, aunque respetuosa, de Arriaga y de Vallarta, así como de "los demás constituyentes, por las teorías socialistas-utópicas de que se mostraron indudablemente informados".⁶¹

Aquí, nos permitimos recordar un precepto citado por Trueba Urbina, al señalar: "En la colonia, nunca se usó el término derecho social, no

⁶⁰ LANZ DURET, Miguel Op Cit. Pág 20

⁶¹ Ibid. Pág. 22.

obstante que las leyes de indias fueron un intento utópico de protección humana".⁶²

Sin embargo, en particular al Derecho Social Mexicano desde las ideas del "nigromante" en 1856 hasta su consagración en la Constitución de Querétaro de 1917 configura la disciplina jurídica nueva del Derecho Social que revela a cada momento su existencia autónoma frente al Derecho Público y Privado. Trueba Urbina hace la siguiente clasificación de estas ramas:

- Derecho Público: Son el Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Procesal y cuantas normas se relacionan con estas y su jurisdicción.
- Derecho privado: Son el derecho civil, el derecho mercantil, y cuantas normas se relacionan.
- Derecho social. Son, el derecho al trabajo, el derecho agrario, el derecho de la seguridad social, el derecho económico, el derecho cooperativo, el derecho de familia etc., y cuantas normas se relacionen con estas extensivas a la comunidad.⁶³

Y, concluye diciendo: No nos cansaremos de repetir con recio trepidar que es la constitución mexicana de 1917, la primera en el universo en que se inscribieron los derechos sociales, a pesar de los esfuerzos -como cita con anterioridad- de su ideólogo y que no llegaron a incluirse en la constitución de 1857, don Ignacio Ramírez, el nigromante.

Continuando con el tema del Derecho Social relativo a la protección del trabajo de los menores, De la Madrid destaca que el dictamen de la comisión, leído por Arriaga, invita a los legisladores a dictar medidas en favor de los trabajadores en esa ocasión el licenciado Arriaga reconocía la lucha de clase en la sociedad al señalar

"El Estado de la sociedad es y será por mucho tiempo un Estado de lucha permanente de un lado la ambición, la avaricia y la vanidad de un

⁶² LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Op Cit Pág 2

⁶³ TRUEBA URBINA, Alberto En Nuevo Derecho Social Mexicano Porrúa. México 1980 Pág 23

pequeño número de hombres quieren aprovechar la ignorancia y la apatía de las masas para adquirir, extender o conservar injustas prerrogativas, del otro lado, las masas, haciendo para mantener la igualdad de esfuerzos por lo regular mal concentrados y poco perseverantes.”⁶³

Castillo Velasco, asimismo describió expresivamente la situación mísera de los indios y el peligro de la funesta guerra de castas.

Ambos, Arriaga y Castillo Velasco, veían en la regulación del derecho de propiedad y en la prevención de los abusos de los propietarios en perjuicio de los trabajadores, la solución pareja de ambos problemas el de la propiedad y el de los trabajadores.

En lo general, la Constitución no contuvo normas propiamente protectoras de los trabajadores.

Se limitó, como quería Vallarta, a proclamar la libertad del trabajo. Por eso Don Ignacio Ramírez, al examinar el proyecto de constitución, que para el revelaba la adopción de las más flamantes teorías políticas, "pero al mismo tiempo, un olvido inconcebible de las necesidades positivas de nuestra patria" exclamó:

"El más grave cargo que le hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros". Que "el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas". "con influencias decididamente socialistas (aunque de corriente utópica solamente) proclamó el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades y a un salario que garantizará su subsistencia". "se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público no sea más que la beneficencia organizada".⁶⁴

En el Congreso Constituyente se oyeron de esta manera las preocupaciones del liberalismo social mexicano por el problema de los trabajadores, pero la corriente clásica se oponía sistemáticamente a las innovaciones. La Constitución, para el pensamiento tradicionalista y conservador en técnica constitucional no podía sino limitarse, al señalar Vallarta, a contener "disposiciones preceptivas, mandatos imperativos, sin formular principios teóricos o abstractos, ni verdades científicas".

⁶³ DE LA MADRID HURTADO, Miguel El Pensamiento Económico de la Constitución de 1857. Porrúa. México. 1982. Pág. 33

⁶⁴ *Ibid.* Pág. 35.

Vallarta destacaba que: "A menos que queramos formar una constitución defectuosa por la aglomeración de extrañas materias, no concibo como pueden hacerse lugar en nuestro código fundamental tales puntos".

No quisieron los constituyentes inmiscuirse en tales detalles, no obstante las repetidas exposiciones de algunos de ellos en que pintaban el Estado de servidumbre en que se hallaban los jornaleros, ya que los contratos entre propietarios y jornaleros no fueron más que un medio de apoyar la esclavitud, al enajenar la libertad de los trabajadores y de sus hijos a los grandes señores de las haciendas.

La Constitución en tal materia proclamó la abolición de la esclavitud formal (artículo. 2º); en su artículo 4º, que bien pudo ser la fuente de protección jurídica de los trabajadores (en su texto original del artículo 17 del proyecto), se limitó a proclamar con atacar la organización gremial que aún subsistía en esa época; y en su artículo 5º se estableció el requisito del libre consentimiento y de la justa retribución para la prestación de servicios personales

La libertad formal de trabajo quedó así establecida sobre las falsas bases de una desigualdad económica que haría quimérica la libertad de contratación.

De nada sirvió tampoco el derecho de la libre asociación establecido en el artículo. 9º constitucional para proteger los intereses obreros. La legislación penal posterior, al obstruccionar la huelga, limitó la acción de las incipientes asociaciones profesionales de los trabajadores y por mucho tiempo estos se vieron impedidos de defender efectivamente sus derechos por falta de armas, o por ineficacia de las mismas, en la lucha para mejorar las condiciones de trabajo.

Una débil orientación laborista se nota en una frase del artículo 32 constitucional cuando normó:

"Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios".

Sin embargo, la aprobación de este artículo no dejó de suscitar en el congreso el temor de los antiproteccionistas, aprobándose finalmente en los términos, inofensivos por cierto, propuestos por la comisión. Magna de

1857, inspirada en los principios del liberalismo de Antaño, inadecuados al Estado moderno que no puede ya dejar pasar, sino que tiene que intervenir directamente en los destinos de la sociedad y sobreponer los derechos de las masas humanas al descontado respeto individualista de los liberales del siglo pasado.⁶⁵

Para Hernández Octavio "había llegado el momento de acoplar la superestructura social y a la estructura económica" y la insuficiencia que para ello mostrará la constitución de 1857, era manifiesta, pues si bien es verdad que la revolución mexicana se apoyó en ella para enjuiciar al régimen de Díaz, que con tanto escarnio hubo de aportarse de las decisiones políticas fundamentales del liberalismo, y que por ello, precisamente fue dicha ley fundamental la Bandera misma de la Revolución Mexicana en general, y de la lucha constitucionalista en particular, que tan sólo se propuso reformarla, también lo es que dichas reformas eran de tal magnitud que no podían ser resueltas por simples decretos como tan visionariamente llegó a preverlo.⁶⁶

Por otra parte, el artículo 70 del Estatuto Provisinal del Imperio Mexicano, dado por Maximiliano en 1865, establecía: "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la autorización de sus padres o curadores o a falta de ellos, de la autoridad política".

En el Decreto de 1865 que libera de las deudas a los trabajadores del campo, el artículo 4 establecía. "A los menores de 12 años, sólo podrá hacerse trabajar, pagándoles el servicio respectivo, en las obras llamadas destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que corresponden a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde".

Al principio del siglo, los Códigos sanitarios de los Estados de Yucatán del 21 de septiembre de 1910 y de México del 2 de octubre de 1914 prohibían el trabajo de menores de 14 años en fábricas y talleres, retomando así, el programa del Partido Liberal Mexicano.

Finalmente, la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado del 15 de diciembre de 1915 impedía el trabajo de los menores de 13 años y de 15 en el caso de las mujeres.

⁶⁵ Ibid. Pág. 33.

⁶⁶ Citado por SAYEC HELU, Jorge. Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano. Op Cit Pág 19.

2.2.8. CONSTITUCIÓN DE 1917.

El Congreso Constituyente de 1916-1917, encargado de elaborar nuestra vigente Constitución, hubo de surgir de tal suerte, como principal resultado de la incesante labor de legislación social desarrollada por el constitucionalismo como síntesis misma de los anhelos revolucionarios y ante la consideración fundamental de que la constitución de 1857 -pese a sus indudables excelencias, pero que resultaban ya un tanto obsoletas frente a los imperativos revolucionarios, habría de mostrarse incapaz de responder y dar base jurídica a los logros y a las conquistas de la revolución mexicana venía trayendo consigo.⁶⁸

Jesús Romero Flores destaca que la legislación social que en tal virtud había llegado a expedirse era buena durante el periodo preconstitucionalista mientras el pueblo con las armas en la mano las hiciera respetar y cumplir.⁶⁹

Quedaba descartada la tesis que proponía dejar a un Congreso ordinario el examen de las reformas constitucionales de los logros revolucionarios demandaban, mediante el complicado procedimiento que, al efecto, provenía el Artículo 127 de aquella Carta Fundamental; y la idea de convocar, para ello, a un nuevo constituyente, surgiría ostensiblemente como respuesta a tan lógicos razonamientos. Hubo que aportarse entonces por la ineludible convocatoria a un Congreso extraordinario que tuviera el carácter de constituyente, a fin de procurar el apoyo legal suficiente y necesario para la magna transformación que requería la organización interna del país.

Sobre el trabajo, señala Carpizo, el hombre ha vivido y vive oprimido. Las grandes masas de trabajadores no han logrado vencer las murallas económicas y llevar una vida que corresponda a la dignidad humana. Pero no hay que desconocer que de 1920 a nuestros días el trabajador ha ganado batallas importantes. Si a pesar de los indiscutibles logros, el trabajador aún es explotado y pasa innumerables angustias, fácil es comprender la situación del obrero a mediados del segundo decenio del siglo XX.⁷⁰

⁶⁸ Ibid Pág. 21

⁶⁹ Ibid Pág. 143

⁷⁰ CARPIZO, José La Constitución Mexicana de 1917. UNAM México 1980 Pág. 83

A principios de 1917, la situación del trabajador en México era deplorable. La sangre obrera hizo posible nuestro movimiento social, y en recompensa se le había otorgado pequeñas concesiones.

La voz del trabajador pronto se hizo oír, y el Congreso Constituyente la escuchó; nuestra historia alcanzaba uno de sus momentos de orgullo, y las ideas corrieron purificando a los hombres.

Mario de la Cueva señala que: "La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios en la lucha por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia".⁷⁰

En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló en los días que nuestro Constituyente discutió los antecedentes del artículo 123.

El pueblo se dio una legislación que enaltece y enorgullece a nuestro movimiento social.

Aunque como afirma Sayeg Helú, el primer gran debate que se dio en el seno del congreso constituyente de 1916-1917 fue el que se libró a propósito del artículo. tercero de proyecto de Carranza, y que se refería en términos generales a la libertad de enseñanza; cuando a juicio, debió ser el tema obrero o del trabajo, no fue sino hasta la décima sesión ordinaria, celebrada el 12 de diciembre, en que la Comisión presentó su dictamen sobre el artículo 5º; en la exposición de motivos de este artículo se manifestó que el precepto correlativo del proyecto de Carranza se encontraban dos innovaciones respecto al contenido del precepto de 1857 (modificado en 1898) que eran:

- a) Dejar sin efectos jurídicos la renuncia que se hiciera de ejercer determinada actividad en el futuro y,
- b) Límite máximo al contrato de trabajo a un año.⁷¹

Mena Brito señala que quizá por ello, ciertos grupos de trabajadores petroleros incitados por F. Ángeles pretendían evitar que se promulgará la

⁷⁰ Ibid Pág 44

⁷¹ SAYEC HELU, Jorge. Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano. Op Cit. Pág 1.

constitución, fusilando al Sr. Carranza, pues se decía que la nueva Constitución arruinaría a los intereses petroleros.⁷²

Carpizo destaca que la comisión aceptó estas innovaciones y agregó otras. Candido Aguilar, Jara y Gongora presentaron una iniciativa donde habían propuesto a la comisión que el artículo. 5º de Carranza se le adicionaron algunos principios, de los cuales la Comisión aceptó: La jornada máxima de trabajo de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños; y se rechazaron otros principios: establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje, a trabajo igual salario igual sin hacer diferencia de sexos, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo. Estos puntos los excluyó la Comisión por considerar que no tenían cabida en la sección de garantías individuales, pero que ellos serían tratados al discutirse las facultades del Congreso Federal.

Además, el dictamen contenía un principio nuevo la declaración de que la ley persigue y castiga la vagancia.

A primera vista parece que no incluía sólo un principio nuevo sino dos, por consignarse a continuación el servicio judicial obligatorio para los abogados. Este último principio estaba inspirado en un trabajo del licenciado Aquiler Elorduy, donde sostenía que los abogados por tener medios económicos y fuerzas morales e intelectuales, podrían hacer frente en forma más favorable a las numerosas y variadas presiones que recibe un juez.

El 26 de diciembre, la Comisión presentó su tercer dictamen Lizardi habló y criticó la idea de hacer jueces a los abogados y afirmó que ello empeoraría más la administración de justicia. La principal de su discurso estribó en su afirmación de que incluir la frase:

La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas le quedaba *al artículo exactamente como un par de pistolas a un santo Cristo*. La idea era, que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

Andrade defendió el dictamen y Martí lo criticó, Jara dijo que los juristas y los tratadistas podían encontrar ridículo consignar en una

⁷² MENA BRITO, Manuel El lugarteniente gris de Pancho Villa. Distribuidor Casa Coli México 1938 Pág 305

constitución la jornada máxima de trabajo, pero el precepto era necesario y la experiencia así lo demostraba. Nuestra constitución de 1857, por establecer sólo principios generables, había resultado como comúnmente se dijo "un traje de luces para el pueblo mexicano". Agregó que el establecimiento de la jornada máxima tenía como finalidad garantizar la libertad del trabajador, su vida y sus energías, y que la constitución se pretendía hacer "como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra de transmisión; no señores, yo estimó que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad. Salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que ha pensado sobre la humanidad, porque señores hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro".⁷³

Victoria manifestó su inconformidad tanto en el artículo de Carranza como con el del Dictamen, porque trataba superficialmente el problema obrero, quería que en la Constitución se dieran bases precisas sobre las cuales legislarían los estados en materia laboral: Creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje de indemnizaciones por accidentes, seguros de trabajo, jornada máxima, salario mínimo, higienización de talleres, prohibición de jornada nocturna a mujeres y menores, Victoria también criticó el plazo obligatorio de un año para el Contrato de Trabajo.

Zavala pensó que era el momento oportuno para hacer justicia a la clase trabajadora, y recordó que los obreros habían sido el factor principal del triunfo del movimiento social.

Von Versen pidió que el Congreso votará en contra del dictamen, por establecer este el plazo obligatorio de un año de trabajo para el obrero, lo cual, sería gravemente perjudicial para el trabajador. Dijo que la clase obrera debía tener toda clase de garantías.

Manjarrez, fue el primero en proponer que el problema laboral se tratará en todo un capítulo, o en todo un título de la norma fundamental, afirmó que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el entonces próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos. Su discurso es de gran importancia, en un arranque lírico señaló: "a mi no me importa que esta constitución este no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mi no me importa nada de eso, a mi lo que me importa es que se deben las garantías suficientes a

⁷³ DIARIO DE LOS DEBATES Cámara de Diputados. Tomo I. México 1976. Pág. 978.

los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en lucha armada y que son los que merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma parezca la constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta". Y terminó explicando "si es preciso pedirle a la comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la constitución, yo estaré con ustedes. Porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios" Pastra Jaimés consideró que el punto decisivo era el del salario, el cual debía ser suficiente no únicamente para vivir, sino para lograr el perfeccionamiento del obrero y el de su familia.

La discusión continuó el día 27 de diciembre el primer discurso importante lo pronunció el Diputado Porfirio del Castillo, quien se declaró en contra del año obligatorio de trabajo, y dijo que si el patrón quería conservar al obrero, que lo tratará bien, le diera una jornada justa y sobre todo un salario equitativo.

Por otra parte, afirma Trueba Urbina, que es un hecho evidente que promulgada la Constitución Política de 1917, modificó la vida jurídico-política económica y social del país y que la proclamación de los derechos sociales se ha robustecido con la práctica.⁷⁴

A partir del 1º de mayo de 1917 comenzaron a observarse las normas sociales del derecho agrario, cooperativo y del trabajo, así como las asistenciales, educativas y económicas.

La Carta Magna en su artículo 123⁷⁵ fracción II dispone:

"Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche, de los menores de 16 años":

⁷⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Op. Cit. Pág. 7.

⁷⁵ La Constitución de 1917 no estaba dividida en apartado A y apartado B, ya que es hasta el 5 de diciembre de 1960 cuando se adiciona con este último apartado a fin de proteger mejor los derechos de los trabajadores del Estado

La fracción XI precisa que los menores de 16 años no serán admitidos en el trabajo extraordinario.

2.2.9. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de unificar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte existían numerosos problemas que no podían resolverse por las Autoridades Locales y tal fue la razón de que se creara, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, desde ésta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y locales. El principio de estas reformas fue la atribución, a las Autoridades Locales, de la competencia general de aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y fracción XXXI del artículo 123, las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo que significa que la competencia de estas últimas es limitada, si bien le correspondió el conocimiento de los problemas que afectaban a las más importantes industrias.

En el mismo año de 1929, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por los juristas Enrique Delhumeau, Paraxedis Balboa y Alfredo Inarritu y se le conoce con el nombre de proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República.

Fue el antecedente directo de la cual Ley Federal del Trabajo. Cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista, a algunos de los cuales haremos referencia.

- 1 El Estado Patrón. Decía el artículo tercero del proyecto: Estarán sujetos a las disposiciones del presente Código todos los trabajadores y los patrones, inclusive el Estado (La Nación, los Estados y los Municipios,) cuando tenga el carácter de patrones. Se considera que el Estado asume ese carácter cuando tiene a su cargo empresas o servicios que puedan ser desempeñados por particulares.
2. Contratos de Trabajo. El proyecto consideró que existía cuatro contratos de trabajo. el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato ley.

A. El Contrato Individual de equipo se definió como el celebrado por un trabajador y su patrón.

B. El Contrato de Equipo se definió en el artículo 54 como el celebrado por un sindicato de trabajadores y por virtud del cual se obliga dicho sindicato a prestar, por medio de sus miembros, determinado trabajo. Más fue suprimido en la Ley Federal del Trabajo.

C. El Contrato Colectivo como el convenio que se celebra entre uno o varios patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones o bases conforme a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo.

D. El Contrato-Ley es el mismo que actualmente se encuentra reglamentado en los artículos 58 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

3. Trabajo de Campo. Volvió a recoger el proyecto la tradición entre los Contratos de Trabajo, el de aparcería, reglamentando, minuciosamente, las relaciones entre estos trabajadores y los dueños de fincas rústicas.
4. Contratos especiales Se reglamentaron en el proyecto, además del trabajo del campo minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices.
5. Asociación profesionales. Como uno de los principios básicos, del código, tiene como característica la de representar el interés profesional o de clase.

Reconoció el proyecto dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria, entendiéndose por este el que hoy llamamos de empresa y exigió, para que se les considerará legalmente constituidos, que contarán con la mayoría de trabajadores de la profesión en el municipio en que se formara el sindicato gremial o con la mayoría de los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato fuere industrial

El principio, fue rechazado en la Ley Federal del Trabajo, por estimarse que implicaba una restricción a la libertad de asociación profesional consignada en el artículo 123.

6. Huelgas. Respecto a la huelga, volvió a imperar la vaguedad del texto constitucional.

Lo importante del proyecto en esta materia es que se consignó el arbitraje obligatorio, bien que sustentándose la tesis de que no era sino un

arbitraje semiobligatorio. Declarada una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrón o trabajadores, de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la Junta en los términos de las fracción XXI del artículo 123 constitucional, esto es, a dar por terminados los Contratos de Trabajo y, si la negativa procedía del patrón, a condenarse al pago de las respectivas indemnizaciones.

7. Riesgos profesionales. Se estableció en el proyecto el mismo sistema de la ley vigente, aunque aumentando las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total, al importe de cuatro años de salarios.

En el año de 1960, el presidente López Mateos designó una Comisión para que prepararan un anteproyecto de ley del trabajo, y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Pronto nos dimos cuenta de que su adopción exigía la previa reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, exige aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, *ni podría tampoco sustituirse el impráctico sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajos en utilidades de las empresas*, por otra parte, la Suprema Corte de Justicia había dado una interpretación equivocada a las fracciones XXI y XXII reguladoras de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos. Finalmente había que definir la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961, se envió al Poder revisor de la Constitución la Iniciativa Presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente. En el mismo año de 1962, el Presidente de la República ofreció al Poder Legislativo la iniciativa para la reforma consecuente de la Ley del Trabajo de 1931.

Cabe destacar que el legislador mexicano de 1931, aun cuando no hizo referencia en la ley a "trabajos especiales", sí se ocupó de ciertas materias que consideró requerían una reglamentación particular, precisamente por la naturaleza jurídica en la relación laboral. De esta manera en la ley de 1931 encontramos normas específicas tratándose del

trabajo de los domésticos (artículos 129 y 131), del trabajo en el mar y las vías navegables (artículos 132 y 173, del trabajo ferrocarrilero (artículos 174 a 188), del trabajo en el campo (artículos 190 a 205) de la pequeña industria y la industria familiar, así como del trabajo a domicilio (artículos 207 a 217); del contrato de aprendizaje (artículos 218 a 231), habiendo establecido también en los artículos 106 a 110 algunas disposiciones legales en materia de trabajo de mujeres y menores.

El razonamiento en el que apoyó el legislador la reglamentación bajo títulos especiales, de las relaciones de trabajo de estos sectores de trabajadores, fueron, por una parte, evitar la incertidumbre que provocaba la índole del trabajo a desarrollar en las actividades descritas, que encajando en los términos del artículo 123 constitucional exigían adaptaciones reglamentarias; por otra, evitar que al amparo de los postulados civilistas quedaran sin protección personas que en la realidad desarrollaba una actividad de naturaleza laboral, pero que la costumbre catalogaba en sectores profesionales autónomos, como era el caso de los domésticos, los trabajadores a domicilio o los trabajadores del mar y vías navegables, y hasta algunos campesinos.⁷⁶

En la Exposición de motivos de 1970, ya se incluyen algunas consideraciones sobre la necesidad de proteger los derechos de los más desvalidos como son las mujeres y los niños. Al respecto se señala la necesidad de aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo, establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación.

2.2.10. REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DE 1975.

El 2 de mayo de 1975 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el reglamento de los trabajadores no asalariados, considerados como una modalidad de trabajadores con estatuto especial, que corresponde a diversas actividades que si bien es cierto implican un esfuerzo físico o mental al servicio de terceras personas, no reciben a cambio una remuneración que corresponda a dicho esfuerzo, sólo esporádicamente reciben alguna gratificación informal.

⁷⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM México 1990. p 23.

Se considera que este tipo de trabajo presenta características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

El razonamiento en que apoyó el legislador la reglamentación de las condiciones de trabajo de sectores como las mujeres y menores, fueron, por una parte, evitar la incertidumbre que provocaba la índole del trabajo a desarrollar en sus actividades, que encajando en los términos del artículo 123 constitucional exigían adaptaciones reglamentarias; por otra, evitar que al amparo de los postulados civilistas quedaran sin protección personas que en la realidad desarrollaban una actividad de naturaleza laboral, pero que la costumbre catalogaba en sectores no asalariados.

CAPÍTULO 3

MARCO LEGAL VIGENTE

En todas partes del mundo las sociedades desean lo mejor para sus niños. Todos los padres anhelan que sus hijos e hijas tengan la oportunidad de crecer y desarrollarse en el marco de sus derechos humanos y las leyes de su país.

Lo que hemos visto sobre la historia del Derecho Mexicano del Trabajo, particularmente en lo que al trabajo del menor se refiere, demuestra que desde el año de 1914 se inició el Derecho del Trabajo en México, como obra del Estado formalmente en el siglo XX, más tarde, de la idea de transformar el Derecho del Trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro.

Así, el marco legal vigente, es producto del devenir histórico del Derecho del Trabajo en México y por supuesto, de nuestra Constitución

3.1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, están previstos algunos artículos que establecen, entre otras cosas, ciertos aspectos relacionados con el trabajo y la protección de los niños. Dichos artículos son: el 1º, 5º, 73 y 123.

3.1.1. ARTÍCULO 1º

En el artículo 1º, aún cuando no se hace referencia explícitamente a los menores, se menciona la igualdad de todos los individuos en los siguientes términos:

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

De esta forma, los menores, deberían gozar de todos los beneficios que los trabajadores han logrado obtener.

3.1.2. ARTÍCULO 5°

El artículo 5° constitucional establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 5°. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que el acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del

trabajador y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

En este artículo tampoco se hace la distinción del trabajo de los menores, pero se menciona la libertad de desempeñar el trabajo, siempre y cuando sea lícito, pero no se refiere a ninguna limitación en cuanto a la edad.

3.1.3. ARTÍCULO 73

"Artículo 73. El Congreso tiene la facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123."

La fracción X del artículo 73 constitucional, señala la facultad del Congreso para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.

De esta forma, el Congreso de la Unión es el encargado de expedir cualquier ley para regular el trabajo de los menores, en los términos del artículo 123 constitucional.

3.1.4. ARTÍCULO 123

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, especialmente es su apartado A, es la base del Derecho del Trabajo, particularmente de los menores al establecer lo siguiente:

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

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

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo:
 - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
 - II. La jornada máximo de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;
 - III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas".

Las principales características del trabajo de los menores que se desprenden del artículo anterior son:

- a) Los menores de dieciséis años y los mayores de catorce, pueden trabajar con las condiciones y limitaciones que la Ley marque.
- b) Los mayores de dieciséis y menores de dieciocho pueden trabajar libremente, excepto en aquellas tareas que por su rudeza pudieran impedir su pleno desarrollo.
- c) Los mayores de dieciocho años no tienen limitación alguna para prestar sus servicios.⁷⁵

Algunas de las condiciones y limitaciones con las que los menores de dieciséis años y los mayores de catorce, pueden trabajar son:

- Jornada máxima la de seis horas.
- Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche.

⁷⁵ BRICEÑO RUÍZ, Alberto Op Cit Pág. 476.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En la Ley Federal del Trabajo se encuentran diversas disposiciones relacionadas con el trabajo de los menores.

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

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de la veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

En esta norma se enuncian la imperatividad del derecho laboral y la irrenunciabilidad de las mínimas garantías sociales que se estipulan en favor del trabajador. Más que principios, se trata de características de nuestra legislación del trabajo.

Las diferentes fracciones anticipan disposiciones que posteriormente se analizan en títulos o capítulos especiales como *Trabajo de los Menores, Jornada de Trabajo, Salario y otros*.

En la fracción I de este artículo se prohíbe explícitamente el trabajo de los menores de 14 años.

En la fracción XII se prohíbe el trabajo nocturno para menores de dieciséis años.

La fracción XIII se presta a confusiones. En base a ello se opina que el trabajador no puede renunciar a ningún derecho, ya sea que lo establezca la propia Ley, sus fuentes supletorias o que se estipule en los contratos individual o colectivo de trabajo, en cuanto a que todos éstos son normas de trabajo. En contra de esta opinión se afirma que los derechos que superan a los mínimos legales sí son susceptibles de renuncia y como el mejor ejemplo se cita al artículo 919 que permite, entre otras cosas, la reducción en los salarios y la modificación de las demás condiciones de trabajo, con la única limitación de no afectar los mínimos legales, como resultado de un procedimiento de un conflicto colectivo de naturaleza económica

“ARTÍCULO 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de 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.”

En este artículo se ratifica la disposición establecida en el artículo 5^{to} prohibiendo el trabajo de menores de 14 años, haciéndolo extensivo a aquellos entre 14 y 16 años que no tengan concluida su educación básica (primaria y secundaria)

La capacidad para trabajar se adquiere al cumplir catorce años, aunque queda sujeta a que el menor haya terminado la educación obligatoria (escuela primaria y secundaria). De no ser así, se requerirá de la autorización de la autoridad correspondiente. Como no se menciona específicamente de qué autoridad se trata, se estima que preferentemente debe ser una autoridad laboral o política, siguiendo el criterio del artículo 23, aunque, como se verá más adelante, una Procuraduría especializada en la defensa del trabajo del menor, puede otorgar tal autorización.

A partir de los dieciséis años ya no se requiere la educación obligatoria.

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

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

El trabajador mayor de catorce años pero que aún no ha cumplido los dieciséis, no es capaz de pactar por sí mismo sus condiciones de trabajo y requiere de la intervención de alguna de las personas mencionadas para ello. A partir de los dieciséis años se considera al trabajador como mayor de edad para los efectos laborales ya que puede contratar por sí mismo la prestación de sus servicios. Aún así no puede desempeñar todo tipo de trabajos dadas las limitaciones que establecen los artículos 29 y 175 fracción II.

“ARTÍCULO 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados”.

Particularmente, el título quinto bis de la Ley Federal del Trabajo regula el trabajo de los menores.

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

Respecto al trabajo de menores, el artículo citado dispone que la Inspección del trabajo deberá vigilar y proteger de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años de edad y menores de dieciséis. Uno de los aspectos que con mayor celo debe cuidar la Inspección del Trabajo es el relativo a la escolaridad, pues el artículo 22 de la propia ley previene que no podrá utilizarse el trabajo de quienes se encuentren en el supuesto de edad mencionando si no han terminado la educación básica, salvo que de manera excepcional sea permitido por la autoridad correspondiente, dicha autoridad es la Inspección del Trabajo local o federal

según sea el caso; asimismo, los jóvenes entre 14 y 16 años de edad requieren autorización para trabajar, la cual podrá ser otorgada por sus padres o tutores; a falta de ellos por su sindicato, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política.

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

Se ha visto que, en México la Constitución Política en el artículo 123 apartado A, establece como edad mínima para incorporarse al trabajo de 14 años y la prohibición de utilizar el trabajo de los menores antes de esa edad. La Ley Federal del Trabajo retoma este contenido y reglamenta el trabajo de los adolescentes entre los 14 hasta el momento de cumplir 18 años.

"ARTÍCULO 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

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

Además, los menores de 14 a 16 años deben estar sujetos a una estricta vigilancia de los inspectores del trabajo, los cuales deberán ordenar que periódicamente se sujetan a exámenes médicos. Asimismo, sólo podrán realizar trabajos ambulantes con la autorización de la Inspección del Trabajo.

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

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

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

En este artículo se limita la jornada de trabajo para los menores, considerando que no es conveniente para su sano desarrollo, el hecho de que trabaje más de tres horas consecutivas y hasta un máximo de seis horas.

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

Es claro que estas condiciones desaparecen al cumplir el trabajador dieciséis años de edad, lo que no podrá interpretarse como una modificación de las condiciones de trabajo en su perjuicio.

"ARTÍCULO 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos".

El período vacacional constituye uno de los derechos laborales más importante para la clase trabajadora, pues el organismo requiere de descansos periódicos para tener un mayor rendimiento. Esto es especialmente importante en el caso de los menores, ya que deben de gozar de cierto tiempo para esparcimiento y relajación.

Al igual que en el caso de la jornada de trabajo, tratándose de las vacaciones, cuando el menor deja de serlo, deja por lo tanto de tener

derecho al período vacacional especial y deberá aplicarse lo dispuesto por el artículo 76, de acuerdo a la antigüedad que tenga el trabajador al cumplir los dieciséis años. En todo caso debe tomarse en cuenta la edad del trabajador al generar el derecho a las vacaciones y no la edad en que las disfruta ya que de lo contrario, y toda vez que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 81 las vacaciones se conceden dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, en muy pocas ocasiones podrían los menores trabajadores disfrutar los dieciocho días a que se refiere el artículo que se comenta. Desde luego puede presentarse el problema acerca del número de días de vacaciones que le corresponde a un trabajador que parte del año fue menor y parte mayor, en el que consideramos que debe resolverse en base al criterio de proporcionalidad, tomando en cuenta la parte correspondiente al tiempo en que fue menor y la relativa a la parte del año en que ya había dejado de serlo para los efectos laborales.

"ARTÍCULO 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a.

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, honorario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, honorario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- IV. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- V. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,
- VI. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten".

Estas obligaciones están orientadas o permitir un cierto control del trabajo de menores en las empresas, para que las autoridades puedan contar con la información al respecto.

3.3. TRATADOS INTERNACIONALES APROBADOS POR MÉXICO

Cada vez ha sido mayor el número de programas asistidos por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), en colaboración con diversas dependencias gubernamentales nacionales, dirigidos a la solución y satisfacción de diversas necesidades de carácter infantil.

El Artículo 133 de la Constitución, establece que "las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las condiciones o leyes de los Estados". En materia de trabajo infantil, se han firmado diversos Tratados Internacionales. A continuación se enuncian algunos de los que han sido adoptados y ratificados por México, y por lo tanto, son Ley Suprema.

En la Organización Internacional del Trabajo, la reunión de Washington de 1919 aprobó el Convenio 5, que fija en catorce años la edad mínima de admisión en minas, canteras, manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones. Se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares.

En la misma OIT en 1920 se adoptó el Convenio, que señala los catorce años como edad mínima para el trabajo marítimo. En 1921, por el Convenio 10, se prohíbe a los menores de catorce años el trabajo agrícola. Posteriormente, el Convenio 13 limita hasta los dieciocho años, la prestación de servicios que obliguen al uso de sulfato de plomo y otras materias insalubres. El convenio 15 fija en dieciocho años la edad para emplearse, a bordo de naves, en calidad de pañoleros o fogoneros.

De todos estos Convenios, sobresale en importancia el número 33, que establece el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales. Prohíbe al respecto, su actividad laboral en domingos y días de fiesta; así como durante la noche en el intervalo de las 20 horas hasta las 8 horas. Si bien determina los catorce años como límite inicial de las prestaciones, acepta que pueden trabajar los que cuenten con doce años cumplidos, siempre que ello sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico.⁷⁶

⁷⁶ Ibid Págs. 475-476

También destaca el Convenio Internacional del Trabajo Núm. 90 Relativo al Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria, adoptado en San Francisco, California, el 10 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Entró en vigor general: 12 de junio de 1951, de conformidad con el artículo 12. Se depositó el instrumento de ratificación de México el 20 de junio de 1956. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de julio de 1956 y fe de erratas del 11 de septiembre de 1956.

Entró en vigor para México el 20 de junio de 1957.

En la exposición de motivos se estableció que La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948, en su trigésima primera reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio relativo al Trabajo nocturno de los Niños en la Industria 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y Considerando que estas proposiciones deben tomar la forma de un Convenio Internacional, adopta, el 10 de julio de 1948, el siguiente Convenio, que puede denominarse: Convenio sobre el Trabajo Nocturno de los Niños en la Industria (revisado), 1948.

Las principales disposiciones generales contenidas en el Convenio son las siguientes:

"ARTÍCULO 1.

1. Para los fines del presente Convenio, se considerarán como empresas, en particular:
 - a) Las minas, antenas e industrias extractivas de toda clase;
 - b) Las empresas que se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen la venta, destruyan o demuelan artículos, o en las que las materias sufran una transformación, incluyéndose las empresas de construcción de buques, o de producción, transformación o transmisión de electricidad o de fuerza motriz de cualquier clase;
 - c) Las empresas de construcción e ingeniería civil, incluyendo los trabajos de construcción, reparación, mantenimiento, transformación y demolición.

d) Las empresas de transporte de pasajeros o mercancías por carretera o vía férrea, incluyendo la manipulación de mercancías en los muelles, desembarcaderos, almacenes o aeropuertos.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, de una parte, y la agricultura, el comercio y las otras ocupaciones no industriales, de otra.
3. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio, el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los niños en las empresas familiares en que se ocupen solamente los padres y sus hijos o pupilos".

Este artículo contiene disposiciones generales sobre lo que debe entenderse como industria y define, por tanto el ámbito de aplicación del convenio.

"ARTÍCULO 2.

1. Para los fines de del presente Convenio, el término noche significa un período, por lo menos, de doce horas consecutivas.
2. Para los niños menores de dieciséis años, este periodo comprenderá el intervalo entre las diez de la noche y las 6 de la mañana.
3. Para los niños que tengan dieciséis años cumplidos, pero que sean menores de dieciocho años, este periodo comprenderá un intervalo fijado por la autoridad competente, por lo menos de siete horas consecutivas, que transcurra entre las diez de la noche y las siete de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para distintas regiones industriales, empresas o ramas de industria o empresas, pero consultará a las organizaciones patronales u obras interesadas, antes de fijar un intervalo que comience después de la once de la noche".

En el artículo anterior se define con precisión lo que debe entenderse como periodo nocturno de acuerdo con la edad de los menores y por lo tanto se deja bien claro el horario durante el cual está prohibido el trabajo de los menores.

"ARTÍCULO 3.

1. Los niños menores de dieciocho años de edad no deben estar empleados ni trabajar durante la noche, en las empresas industriales,

públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

2. Cuando razones de su aprendizaje o de su formación profesional así lo exija, la autoridad competente, después de consultar con las organizaciones patronales y obreras interesadas, podrá autorizar el empleo, durante la noche a los niños que tengan dieciséis años cumplidos y menos de dieciocho, en las industrias u ocupaciones determinadas que necesiten un trabajo continuo.
3. A los niños autorizados a trabajar de noche, deberá otorgárseles un periodo de descanso de por lo menos trece horas consecutivas comprendidas entre dos periodos de trabajo".⁷⁷

Por otro lado, hay que señalar el Convenio Núm. 168 Sobre el Fomento del Empleo y la Protección Contra el Desempleo, adoptado el 21 de junio de 1988, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

Se destaca el fomento del empleo productivo.

"ARTÍCULO 8.

1. Todo Miembro deberá esforzarse en adoptar, a reserva de la legislación y la práctica nacionales, medidas especiales para fomentar posibilidades suplementarias de empleo y la ayuda al empleo, así como para facilitar el empleo productivo y libremente elegido de determinadas categorías de personas desfavorecidas que tengan o puedan tener dificultades para encontrar un empleo duradero, como las mujeres, los trabajadores jóvenes, los minusválidos, los trabajadores de edad, los desempleados durante un largo período, los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores afectados por reestructuraciones".⁷⁸

La Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, fue ratificada por más de 150 Estados. En virtud de este instrumento, los Estados deben, entre otras cosas, proteger al niño contra la explotación

⁷⁷ TAMÉS PEÑA. Beatriz Los Derechos del Niño Un compendio de Instrumentos Internacionales. Comisión Nacional de Derechos Humanos México. 1995. Pág. 92

⁷⁸ Ibid. Pág. 95.

económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud o bienestar. Según lo dispone el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño, deberán adoptarse medidas de dos tipos con respecto al trabajo infantil: por una parte, el *reconocimiento* por parte del Estado del "derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social"; por otra parte, la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales "*para garantizar la aplicación del presente artículo*".

Al hacerse referencia a las "*disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales*", se da una indicación más precisa del alcance del derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica. Se considera explotación económica todo trabajo efectuado por niños en condiciones inferiores a las que establecen las Convenciones de las Naciones Unidas o los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. En estos textos aparecen tres elementos estrechamente relacionados: la necesidad de proteger a un menor vulnerable, el desarrollo futuro del niño (físico, pero también intelectual) y la edad mínima apropiada.

Los Estados tienen entera libertad para escoger la forma que ha de revestir el reconocimiento de este derecho. Las condiciones que se enumeran en el segundo párrafo del artículo 32 de la Convención dan una idea de la amplitud y la diversidad de las medidas que se deben adoptar con el fin de alcanzar el objetivo fijado de proteger al niño contra la explotación económica. Para coordinar estas medidas es preciso definir y aplicar una política encaminada a proteger al niño de modo tal que pueda convertirse en un ciudadano responsable. A tales efectos, cuando se definan los objetivos se han de tener en cuenta la situación de la sociedad en el momento dado, pero también sus perspectivas a largo plazo. La definición de estos objetivos requiere la amplia colaboración de los actores del mundo del trabajo (administración del trabajo y organizaciones de empleadores y de trabajadores) y de otros sectores de la sociedad, como, por ejemplo, la enseñanza, la sanidad y la justicia, ámbitos en los cuales muchas ONG despliegan sus actividades.

La aplicación de la política que se haya definido según estos criterios depende de las medidas adoptadas y de los medios utilizados. En el artículo 32 de la Convención se establece un *mínimo* de medidas que se deberán adoptar, que son de tres tipos: la fijación de una o varias edades mínimas para trabajar; la reglamentación de los horarios y condiciones de trabajo de

los niños, según la definición de la Convención; las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de ese artículo.

Ahora bien, estas medidas deben tener en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales. En las Convenciones de las Naciones Unidas se enuncian los principios generales que es aconsejable respetar, mientras que las medidas de aplicación práctica figuran en las normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo. Desde 1919 la OIT ha adoptado varios convenios internacionales del trabajo relativos al trabajo infantil, que se acompañan de recomendaciones. A ello cabe añadir que los convenios internacionales del trabajo en los que se aborda de modo general la libertad sindical, la discriminación, la remuneración o la seguridad y la salud se aplican a todos los trabajadores sin distinción de edad.

LA LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL: MARCO NORMATIVO

La Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, fue ratificada por más de 150 Estados. En virtud de este instrumento, los Estados deben, entre otras cosas, proteger al niño contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud o bienestar. Según lo dispone el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño, deberán adoptarse medidas de dos tipos con respecto al trabajo infantil: por una parte, el *reconocimiento* por parte del Estado del "derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social"; por otra parte, la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales "*para garantizar la aplicación del presente artículo*"

Al hacerse referencia a las "*disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales*", se da una indicación más precisa del alcance del derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica. Se considera explotación económica todo trabajo efectuado por niños en condiciones inferiores a las que establecen las Convenciones de las Naciones Unidas o los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. En estos textos aparecen tres elementos estrechamente relacionados: la necesidad de proteger a un menor vulnerable, el desarrollo futuro del niño (físico, pero también intelectual) y la edad mínima apropiada.

Los Estados tienen entera libertad para escoger la forma que ha de revestir el reconocimiento de este derecho. Las condiciones que se enumeran en el segundo párrafo del artículo 32 de la Convención dan una idea de la amplitud y la diversidad de las medidas que se deben adoptar con el fin de alcanzar el objetivo fijado de proteger al niño contra la explotación económica. Para coordinar estas medidas es preciso definir y aplicar una política encaminada a proteger al niño de modo tal que pueda convertirse en un ciudadano responsable. A tales efectos, cuando se definan los objetivos se han de tener en cuenta la situación de la sociedad en el momento dado, pero también sus perspectivas a largo plazo. La definición de estos objetivos requiere la amplia colaboración de los actores del mundo del trabajo (administración del trabajo y organizaciones de empleadores y de trabajadores) y de otros sectores de la sociedad, como, por ejemplo, la enseñanza, la sanidad y la justicia, ámbitos en los cuales muchas ONG despliegan sus actividades.

La aplicación de la política que se haya definido según estos criterios depende de las medidas adoptadas y de los medios utilizados. En el artículo 32 de la Convención se establece un *mínimo* de medidas que se deberán adoptar, que son de tres tipos: la fijación de una o varias edades mínimas para trabajar; la reglamentación de los horarios y condiciones de trabajo de los niños, según la definición de la Convención; las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de ese artículo.

Ahora bien, estas medidas deben tener en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales. En las Convenciones de las Naciones Unidas se enuncian los principios generales que es aconsejable respetar, mientras que las medidas de aplicación práctica figuran en las normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo. Desde 1919 la OIT ha adoptado varios convenios internacionales del trabajo relativos al trabajo infantil, que se acompañan de recomendaciones. A ello cabe añadir que los convenios internacionales del trabajo en los que se aborda de modo general la libertad sindical, la discriminación, la remuneración o la seguridad y la salud se aplican a todos los trabajadores sin distinción de edad.

Cabe reiterar que desde hace muchos años los órganos de supervisión de la OIT vienen planteando la cuestión de la explotación del trabajo infantil, con respecto a la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL

En primer lugar es preciso reconocer que para que la política nacional en materia de trabajo infantil tenga sentido ha de estar coordinada con todos los demás aspectos de la política del menor y, fundamentalmente, con la política en materia de formación. Al definirse la política en materia de trabajo infantil deben tenerse en cuenta los objetivos que se persiguen mediante la formación (duración de la enseñanza primaria obligatoria, capacidad de los sistemas de enseñanza primaria y secundaria, orientación de los sistemas escolares, etc.). En un plano práctico, la edad de admisión al empleo debe corresponder a la edad en que termina la enseñanza obligatoria. Cuando la primera es más elevada que la segunda, los niños que han terminado sus estudios no pueden ejercer lícitamente una actividad, lo cual acrecienta el riesgo del trabajo clandestino. En sentido inverso, cuando la edad de admisión al empleo es menos elevada que la edad en que termina la enseñanza obligatoria, algunos niños pueden sentirse alentados a abandonar sus estudios prematuramente. En la Convención sobre los Derechos del Niño se requiere que los Estados reconozcan el derecho del niño a estar protegido contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación.

Es evidente que la política en materia de trabajo infantil también debe estar coordinada con la política en materia de salud infantil. La protección de la salud de los niños es un elemento decisivo en la determinación de las edades mínimas de admisión al empleo, edades que pueden variar en función de los peligros y dificultades que entrañe la ejecución del trabajo.

La cuestión del trabajo infantil debe examinarse también en el marco de la política del empleo. Resulta interesante estudiar las consecuencias que tendría en el nivel general del empleo de adultos la aplicación de una política consistente en utilizar una mano de obra asalariada infantil, por definición de menor costo directo para quien la emplea. La prolongación de la duración de la enseñanza obligatoria tuvo, entre otros efectos, el de sustraer los niños y púberes del mercado del empleo. Es éste uno de los elementos que se han de tener en cuenta en los objetivos de la política nacional, a tenor del artículo 1 del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión de 1973 *"debe seguirse una política nacional «que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los jóvenes»"*.

En la Recomendación sobre edad mínima (núm. 146), se indican el contenido que podría tener esta política nacional y, en especial, sus vínculos con una política del empleo, las medidas destinadas a asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños, el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas de enseñanza y de orientación y formación profesionales, el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores y los adolescentes.

En la Recomendación núm. 146 se establece una lista de los factores que inciden en el trabajo de los niños:

- La política del empleo;
- La política en materia de ingresos y alivio de la pobreza;
- La seguridad social;
- La política de educación, orientación y formación profesionales;
- La política de protección del menor.

DETERMINACIÓN DE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

En vez de hablar de la edad mínima de admisión al empleo, es más acertado referirse a las edades mínimas diferentes según los tipos de empleo o de trabajo, o según las características de los empleos o puestos de trabajo. En la Convención sobre los Derechos del Niño, al igual que en las demás Convenciones adoptadas por las Naciones Unidas, se indica únicamente que se deben fijar una o distintas edades mínimas de admisión al empleo, sin darse más aclaraciones.

En el artículo 2 del Convenio núm. 138 se establecen por lo menos dos edades mínimas de admisión al empleo, por debajo de las cuales *"ninguna persona menor de [esas edades] deberá ser admitida al empleo o a trabajar en ocupación alguna"*. La edad mínima (general) de admisión al empleo *no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años*, e inicialmente de catorce años en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados. Para fijar la edad de admisión al empleo en los catorce años es menester consultar previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En el artículo 3 del Convenio núm. 138 se establece una edad mínima de dieciocho años para el empleo o el trabajo *"que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la*

seguridad o la moralidad de los menores". Los tipos de empleo o trabajo a que se refiere este artículo deben determinarse previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En determinadas condiciones (garantía de la salud, la seguridad y la moralidad, e instrucción o formación profesional adecuada y específica), es posible autorizar el empleo o el trabajo de adolescentes de más de dieciséis años de edad, a pesar de los riesgos, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Por último, en el artículo 7 del Convenio se establece una edad mínima de admisión al empleo más baja que la edad general, cuando se trata de la ejecución de *trabajos ligeros*. Si se fijó en catorce o en quince años la edad mínima general, en consecuencia la edad mínima para los trabajos ligeros será de doce o de trece años, respectivamente. En el artículo 7 se especifica que los trabajos ligeros son aquellos trabajos i) que no son susceptibles de perjudicar la salud o el desarrollo de los menores, y ii) que no pueden perjudicar su asistencia a la escuela ni el aprovechamiento de la enseñanza que reciban. En las leyes de algunos países se encuentran definiciones más precisas de los trabajos ligeros. En esas definiciones se insiste en los elementos siguientes:

- Tareas sencillas y bien definidas;
- Ausencia de esfuerzos físicos o mentales que puedan entrañar un peligro para la salud o el desarrollo del menor;
- Limitación de las horas de trabajo diarias y semanales;
- Pausas regulares y descanso semanal de cuarenta y ocho horas por lo menos;
- Inexistencia del trabajo nocturno.

En el cuadro siguiente se presentan las diferentes opciones entre las que se puede escoger para fijar la edad mínima, en virtud del Convenio núm 138.

CUADRO I. EDADES MÍNIMAS EN VIRTUD DEL CONVENIO NÚM. 138

Edad mínima general (artículo 2)	Trabajos ligeros (artículo 7)	Trabajos peligrosos (artículo 3)
15 años o más	13 años	18 años (16 años por derogación)
14 años o más	12 años	18 años (16 años por derogación)

En otros convenios internacionales del trabajo anteriores al Convenio núm. 138 se establecen límites y edades diferentes. Así pues, en el

Convenio núm. 5 se establece que la edad mínima de admisión al empleo en la industria son los catorce años, excepto para los niños que trabajan en empresas en las que únicamente están empleados los miembros de una misma familia. En el Convenio núm. 33 se dispone que no podrán ser empleados "los niños menores de catorce años, o los que, habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, exigida por la legislación nacional".

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA COMPRENDIDOS

Toda política en materia de trabajo infantil debe tener en cuenta las características propias de los diferentes sectores de la actividad económica. Es importante definir cuidadosamente los problemas que plantea el trabajo infantil en los diferentes sectores de actividad. Sería poco realista prohibir el trabajo de los niños menores de catorce años en las actividades agrícolas de la familia. Esto no significa que se deba descartar la idea de proteger a los niños en las empresas familiares, sino que será imposible aplicar a ese tipo de trabajo las mismas reglas que podrían imponerse a las empresas industriales o comerciales.

El Convenio núm. 138, que es una compilación de los textos adoptados en reuniones anteriores de la Conferencia Internacional del Trabajo, se aplica a todos los sectores de la actividad económica, ya sean los niños asalariados o no. No obstante, en el artículo 5 de este Convenio se establece la posibilidad de limitar de manera transitoria su campo de aplicación, con la condición de que se determinen las ramas de la actividad económica o los tipos de empresa a los cuales se aplicarán las disposiciones del Convenio. Las ramas de la actividad económica escogidas deberán indicarse en una declaración anexa a la ratificación del Convenio. Pero, en todos los casos, siete sectores de actividad deberán estar comprendidos obligatoriamente.

- Las minas y canteras;
- Las industrias manufactureras,
- La construcción y las obras públicas,
- Los servicios de electricidad, gas y agua;
- Los servicios de saneamiento;
- Los transportes, el almacenamiento y las comunicaciones;
- Las plantaciones y otras explotaciones agrícolas, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado focal y que no emplean regularmente trabajadores asalariados.

Por añadidura, cuando se presenten problemas especiales e importantes de aplicación del Convenio a determinadas categorías limitadas de empleos o trabajos será posible excluir a estas categorías de su aplicación, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esta exclusión debe indicarse en la primera memoria que se presente a la OIT sobre la aplicación del Convenio. Ahora bien, en este instrumento no se definen las "*categorías limitadas de empleos o trabajos*". En la fase preparatoria de la elaboración del Convenio se mencionó el empleo en las empresas familiares, las faenas domésticas realizadas en casa de particulares y ciertos tipos de trabajos que se ejecutan fuera de la vigilancia del empresario.

EMPLEOS O TRABAJOS PELIGROSOS

En la Convención sobre los Derechos del Niño se insiste especialmente en la cuestión de los empleos peligrosos, y a este respecto los Estados deben reconocer el derecho del niño a no ser obligado a realizar un trabajo que pueda ser peligroso o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. En definitiva, se trata de prohibir los trabajos peligrosos o que puedan serlo a los menores de dieciocho años de edad.

En el artículo 3 del Convenio núm. 138 se establece una prohibición análoga. La legislación nacional debe determinar los tipos de trabajos o empleos a que se refiere esta disposición, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En la Recomendación núm. 146 se especifica que al determinarse estos tipos de empleos o trabajos se deberían tener en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes, "*como las referentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos..., las operaciones en que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo*". Además, estas listas de empleos o trabajos deberían examinarse periódicamente, "*teniendo en cuenta, en particular, los progresos científicos y tecnológicos*".

Por último, cuando se excluye a determinadas ramas de la actividad económica al fijarse la edad mínima (general) de admisión al empleo, se deberían adoptar disposiciones para prohibir a los adolescentes los tipos de empleos o trabajos que puedan entrañar riesgos.

La derogación prevista en el párrafo 3 del artículo 3 del Convenio núm. 138, en virtud de la cual se autoriza que los adolescentes de más de dieciséis años de edad sean admitidos en determinados tipos de empleos o trabajos que por su naturaleza o las condiciones en que se realizan pueden

ser o resultar peligrosos, se admiten únicamente si se reúnen las condiciones siguientes:

- La consulta previa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas;
- La plena garantía de la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes;
- Una instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

La reglamentación del trabajo nocturno de los niños y adolescentes está animada por la misma voluntad de protegerlos de unas condiciones de trabajo peligrosas para su salud o desarrollo.

El principio que se enuncia en los convenios internacionales del trabajo y en la Convención sobre los Derechos del Niño, es la *prohibición del trabajo nocturno de las personas menores de dieciocho años de edad*. Ahora bien, se admiten varias derogaciones. En el cuadro siguiente pueden consultarse los períodos que en los diferentes instrumentos se consideran como "noche", y la duración de los intervalos consecutivos durante los cuales no deben trabajar los niños ni los adolescentes.

CUADRO II. DEFINICIÓN DE LOS PERÍODOS DE NOCHE Y DEROGACIONES A LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO DE LAS PERSONAS MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD

	13 - 14 años	14 - 15 años	14 - 15 años	15 - 16 años
		<i>Con escolaridad</i>	<i>Sin escolaridad</i>	
Convenio núm. 6 (Industria)	22 00 - 05.00	11h	Ninguna derogación	Ninguna derogación
Convenio núm. 79 (Trabajos no industriales)	22 00 - 08.00 14h	22 00 - 08.00 14h	22 00 - 06 00 12h	22.00 - 06 00 12h
Convenio núm. 90 (Industria)		22 00 - 06 00 12h	22 00 - 06.00 12h	22.00 - 06 00 12h

En el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6), se autoriza el trabajo nocturno de las personas mayores de dieciséis años de edad en un número limitado de industrias cuyas actividades deben necesariamente continuarse día y noche, pero estableciéndose la prohibición general de ejercer un trabajo nocturno a los menores de dieciocho años de edad.

En el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79), se dispone que los Estados podrán hacer una excepción a la prohibición general del trabajo nocturno de los menores de dieciocho años en los casos del servicio doméstico asalariado en un hogar privado y el empleo en trabajos que no se consideren, perjudiciales o peligrosos para los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

En el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90), se establecen las mismas excepciones que en el Convenio núm. 79. Además, en el Convenio núm. 90 se autoriza el trabajo nocturno de los menores de dieciséis a dieciocho años de edad, a los efectos del aprendizaje y la formación profesional en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS NIÑOS

En la Convención sobre los Derechos del Niño se requiere la adopción de una reglamentación apropiada respecto a las horas de trabajo y las condiciones de empleo. Cabe reiterar que la mayoría de las normas internacionales del trabajo se aplican sin distinción alguna por motivos de edad, de modo que rigen para los niños que trabajan tanto como para los trabajadores adultos de uno y otro sexo. En virtud del artículo 7 del Convenio núm. 138, deberán adoptarse medidas para prescribir el número de horas y las condiciones en que podrán llevarse a cabo los trabajos ligeros, así como para permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar.

En la Recomendación núm. 146 se enumeran algunos puntos relativos a las condiciones de empleo a los que debe prestarse especial atención:

- La fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio "salario igual por trabajo de igual valor";
- La limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;

- El disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno;
- La concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;
- La protección por los planes de seguridad social, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;
- La existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas.

En la Convención sobre los Derechos del Niño no se aborda explícitamente la cuestión del examen médico de los niños y adolescentes que deben trabajar. A este respecto, cabe reiterar que las medidas que se enumeran en el párrafo 2 del artículo 32 de la Convención constituyen un mínimo, y que es preciso adoptar otras medidas para poder dar cumplimiento a las obligaciones dimanantes del primer párrafo.

En los Convenios internacionales del trabajo núms. 77, 78 y 124 se establece la obligatoriedad de proceder a un minucioso examen médico de las personas menores de dieciocho años de edad que permita declararlas aptas para el trabajo, en que vayan a ser empleadas, y de repetir dicho examen médico hasta la edad de dieciocho años. El empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico de aptitud para el empleo a intervalos que no excedan de un año. No se indica en estos convenios si el costo de dichos exámenes debe ser sufragado por el empleador o por el Estado, aunque sí se aclara que los exámenes médicos exigidos "no deberán ocasionar gasto alguno a los menores o a sus padres".

PENALIDADES, SANCIONES Y OTRAS MEDIDAS DE APLICACIÓN

En la Convención sobre los Derechos del Niño tanto como en el Convenio núm. 138 de la OIT se establece que deberán adoptarse sanciones para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones que preconizan sus textos. En lo que atañe a las sanciones relativas a la aplicación del derecho laboral, puede decirse que son necesarias, pero no suficientes. Su aplicación es indispensable, pero no bastan por sí mismas para asegurar el cumplimiento de las leyes laborales.

Por esta razón, en el artículo 9 del Convenio núm. 138 se establece que deberán preverse *"todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas,"* para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio. Entre estas medidas, cabe mencionar en forma especial el robustecimiento de los servicios de inspección del trabajo, por ejemplo dando a los inspectores y los interventores una formación especial para que puedan descubrir los abusos que se cometen en materia de trabajo infantil y rectificar la situación.

Fuera de los medios especializados, es importante que los niños y sus padres, los empleadores y las organizaciones de trabajadores estén informados sobre los pormenores del trabajo infantil y sean conscientes de todo lo relacionado con esta cuestión. Debe emprenderse también una acción similar entre el personal docente, sobre todo el que tiene a su cargo los niños y adolescentes que se encuentran en las categorías de edades particularmente vulnerables.

La Convención de los Derechos de los Niños ratificada por México en 1990 reconoce en su artículo 32 el derecho de todos los menores de 18 años de edad a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, entorpecer su educación o el desarrollo integral de los mismos y recomienda a los países establecer una edad mínima para la incorporación al trabajo.

Sin embargo, la realidad rebasa el marco jurídico y cada vez más niños y niñas menores de 14 años se suman a actividades generadoras de ingreso como parte de las estrategias familiares de sobrevivencia resultado de la pérdida de los empleos y el poder adquisitivo de las familias.

Según un estudio realizado por el Programa de Erradicación del Trabajo Infantil de la Organización Internacional del Trabajo, tomando la última Encuesta de Hogares en México, el 11.3% de la población de menores entre 10 y 14 años es económicamente activa, lo cual permite estimar que en nuestro país se encuentran trabajando alrededor de 1,2330,000 niños en ese rango de edad. La Comisión Económica para América Latina -CEPAL- ha informado que en México el 20% de los niños en edad escolar trabaja y pierde en consecuencia por lo menos dos años de estudios.⁷⁹

⁷⁹ LUNA PARRA, Angélica. Marcha Global Contra el Trabajo Infantil Declaración Mexicana. México. 1998 Pág 1

A pesar de la magnitud del problema y los esfuerzos por erradicarlo el trabajo de menores continúa siendo un grave problema. En México se han realizado importantes esfuerzos para la eliminación del uso de mano de obra infantil en el sector estructurado de la economía, sin embargo, grandes contingentes de niños y adolescentes han sido incorporados al ámbito de la economía informal, el trabajo agrícola y en los casos más dolorosos al trabajo ilegal como la explotación sexual y el tráfico de estupefacientes.

El trabajo infantil no es un problema exclusivo de México, la OIT estima que 250 millones de niños se encuentran trabajando en todo el mundo, viviendo sin la oportunidad de hacer de su infancia el momento de desarrollo y preparación para la vida adulta, cancelando sus derechos e hipotecando sus futuro. Es por esta razón que 97 países y cerca de 2500 organizaciones líderes en los derechos humanos y la protección de las niñas y los niños de África, Europa y América se reunieron y decidieron impulsar la *Marcha Global contra el Trabajo Infantil* en los cuatro continentes. Esta Marcha empezó en febrero de 1998 y concluyó en Ginebra en junio del mismo año, donde estuvieron reunidos los representantes de los gobiernos, de empresarios y de sindicatos para discutir y escribir el nuevo convenio de la OIT sobre trabajo infantil.

Esta iniciativa global frente a un problema presente en todo el mundo, se concibe como un proceso de movilización social, que unida con otras políticas sociales y educativas mejoren las condiciones de vida de los pobres. Atendiendo a estas particularidades la Marcha tomó características específicas en cada uno de los países.

En México un grupo de instituciones gubernamentales, organizaciones sociales, sindicatos y académicos se reunieron al impulso de esta iniciativa global. Si bien se considera que la infancia es el momento de la vida para crecer, educarse, jugar y alcanzar un desarrollo integral pleno, también se piensa que dadas las condiciones socioeconómicas de nuestro país, la eliminación del trabajo infantil no puede lograrse por decreto. Es necesario un amplio diálogo nacional en el que seamos capaces de establecer políticas sociales que beneficien a las familias más pobres de tal manera que estas no se encuentren obligadas a utilizar el trabajo de sus hijos para poder integrar un mínimo presupuesto familiar de sobrevivencia.

De esta forma, los principios rectores de la participación mexicana en la Marcha Global Contra el Trabajo infantil fueron los siguientes:

- “Estamos dispuestos a sumar esfuerzos para generar un proceso orientado hacia la erradicación de toda forma de trabajo infantil -que realice tanto en el sector estructurado o en el sector informal- que impida a los niños y niñas educarse y gozar de los plenos derechos establecidos en la Convención de los Derechos de los Niños. Así mismo estamos dispuestos a promover medidas tendientes a la desaparición de la explotación laboral de los adolescentes de cualquier trabajo que pueda ser dañino a su desarrollo físico, mental, espiritual y social.
- Estamos dispuestos a promover políticas de bienestar social que mejoren las condiciones de vida familiar, ámbito de convivencia y desarrollo de niñas niños y adolescentes, programas de generación de empleos permanentes y recuperación salarial y que los programas de combate a la pobreza se focalicen de tal manera que las familias en condiciones extremas de vida puedan gozar de sus beneficios.
- Estamos comprometidos en establecer mecanismos permanentes de consulta, participación y decisión con las niñas, niños y adolescentes trabajadores a fin de ir construyendo conjuntamente alternativas que garanticen sus derechos y ofrezcan mejores oportunidades para sus vidas presentes y futuras.
- La vía de sanciones como los bloqueos económicos internacionales por la participación laboral infantil o las medidas punitivas a los niños que se encuentran trabajando y a sus familias han demostrado ser muy poco efectivas y no son el camino para la solución del problema.
- Reiteramos nuestra convicción del papel el rector el Estado para impulsar las medidas económicas, políticas, sociales que permitan generar un amplio movimiento en favor de los niños y adolescentes pobres y de sus familias, que aglutine también la acción de la sociedad en su conjunto para contribuir a la eliminación del trabajo infantil.
- Crear campañas permanentes de sensibilización a la sociedad en su conjunto con la participación de los medios masivos de comunicación, para contribuir a generar espacios de diálogos entre gobiernos, empleadores, sindicatos, padres de familia, niños, niñas y adolescentes que precisen acciones tendientes a la solución del problema.
- Establecer un comité de seguimiento que impulse y de continuidad a todas las iniciativas surgidas del proceso de movilización de la Marcha

Global contra el Trabajo Infantil, vigile el avance de las acciones y el cumplimiento de los acuerdos".

En general, se pretende transformar el destino actual de millones de niños menores de 14 años que son explotados para que sean educados. Así mismo, podremos ser capaces de proteger efectivamente a los adolescentes que tienen que trabajar, haciendo cumplir las reglamentaciones establecidas en nuestro marco-jurídico.

3.4. REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL

El Reglamento para los Trabajadores no Asalarios que fue expedido el 2 de mayo de 1975 sigue vigente en el Distrito Federal, por lo que es importante mencionar sus principales disposiciones.

Título Primero

Capítulo I.

Disposiciones Generales

"Artículo 1. El presente reglamento tiene por objeto proteger las actividades de los trabajadores no asalariados que ejerzan sus labores en el Distrito Federal.

Las dudas que surjan en la aplicación de este ordenamiento serán aclaradas por el jefe del Departamento del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social."

Como se observa, en este artículo, el reglamento no considera la protección particular del trabajo de menores, no obstante, al ser, en la mayoría de los casos trabajadores no asalariados, los menores pueden incluirse en el ámbito de aplicación de dicho reglamento

"Artículo 2. Para los efectos de este reglamento, trabajador no asalariado es la persona física que presta a otra física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien requiera de sus servicios, la relación obrero-patronal que regula la Ley Federal del Trabajo."

En este artículo se define con precisión lo que se entiende como trabajador no asalariado y se puede observar que el trabajo de los menores

encuadra perfectamente con esta definición, ya que generalmente los niños prestan sus servicios de manera ocasional y aunque reciben cierta remuneración por su trabajo, no existe una relación obrero-patronal de manera formal.

“Artículo 3. Quedan sujetos a las normas de este reglamento:

- I. Aseadores de calzado;
- II. Estibadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres;
- III. Mariachis;
- IV. Músicos, trovadores y cantantes;
- V. Organilleros;
- VI. Artistas de la vía pública;
- VII. Plomeros, hojalateros, afiladores y reparadores de carrocerías;
- VIII. Fotógrafos, mecanógrafos y peluqueros;
- IX. Albañiles;
- X. Reparadores de calzado;
- XI. Pintores;
- XII. Trabajadores auxiliares de los panteones;
- XIII. Cuidadores y lavadores de vehículos;
- XIV. Compradores de objetos varios, ayateros; y
- XV. Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

Asimismo, los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores se someterán al presente ordenamiento de no existir normas especiales que los rijan.”

Como se observa, los tipos de trabajo no asalariado mencionados en el reglamento, constituyen actividades que muchas veces son desempeñadas por menores, por lo que su trabajo debe someterse a dicho reglamento.

“Artículo 4. Para el ejercicio de sus actividades los trabajadores no asalariados se clasifican con las siguientes denominaciones: fijos, semifijos y ambulantes.

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

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

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

“**Artículo 5.** Los trabajadores filarmónicos, trovadores, aseadores de calzado, ambulantes, fotógrafos de instantáneas y artistas de la vía pública no podrán desarrollar sus actividades en las zonas remodeladas del Distrito Federal, excepto durante las fiestas navideñas y patrias.

Tampoco podrán ejercer su oficio los trabajadores no asalariados en los prados, camellones, en el interior de las estaciones del metro y de los mercados, en autobuses, tranvías y trenes, en accesos a los espectáculos públicos, entradas a los estacionamientos de automóviles, enfrente de hospitales, clínicas, escuelas y otros lugares similares que determine la *dirección del trabajo y previsión social* quedan exceptuados de esta disposición los organilleros.”

“**Artículo 6.** La Dirección General de Trabajo y Previsión Social determinará la distribución de los propios trabajadores previa opinión de la unión mayoritaria, conforme a la clasificación regulada en los artículos 4º y 5º anteriores, atendiendo al número de ellos y a la demanda de sus servicios.”

“**Artículo 7.** Los conflictos que se susciten entre dos o más trabajadores del mismo gremio o entre gremios, con motivo del ejercicio de sus actividades serán resueltos por la citada dirección, después de oír el parecer de las partes.”

“**Artículo 8.** Los trabajadores no asalariados están obligados a mantener limpios los lugares en que realicen sus labores, por lo que deben evitar que en ellos queden desechos, desperdicios o cualesquiera otra clase de sustancias derivadas de las actividades que les son propias.

Queda estrictamente prohibido a los trabajadores no asalariados colocar en el suelo los productos que expendan. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social fijará los muebles en que se exhiban.”

En este reglamento no se regula explícitamente el trabajo de los menores; sin embargo, la mayoría de las actividades que regula son desempeñadas por menores tales como:

- Aseadores de calzado;
- Estibadores, maniobras y clasificadores de frutas y legumbres;

- Músicos, trovadores y cantantes;
- Organilleros;
- Artistas de la vía pública;
- Cuidadores y lavadores de vehículos;
- Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

-

Por ello, ha sido conveniente incluirlo en el marco legal vigente.

3.5. REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de Enero de 1997.

(En vigor a los noventa días siguientes de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, salvo las disposiciones contenidas en el Título Segundo, Capítulo Tercero, Sección I del mismo que entraron en vigor a los noventa días siguientes a la entrada en vigor del presente reglamento)

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Al margen un sello con el estudio nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.

Ernesto Zedillo Ponce de León, presidente de los Estados Unidos Mexicanos, ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 29, 32 Bis, 33, 34, 39 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 3º, 132, fracciones XVI y XVII, 134, fracciones II, VIII, X, XI y XII, 352, 423, fracciones VI, VII, VIII y XI, 504, 409, 511, 512, 512-A al 512--F, 527-A, 529, 541, 992, 994, fracción V, 995 y 1010 de la Ley Federal del Trabajo; 8 y 90 de la Ley del Seguro Social y 40, fracción VII, de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, he tenido a bien expedir el siguiente Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

Título Quinto

De la Protección del Trabajo de Menores y de las mujeres en periodo de gestación y de lactancia.

Capítulo Primero.

Del trabajo de las mujeres gestantes y el periodo de lactancia.

“Artículo 153. Las disposiciones de este capítulo tienen por objeto proteger la salud de las mujeres trabajadores gestantes y en periodo de lactancia, así como al producto de la concepción.”

Con este artículo se trata de proteger al niño aún antes de su nacimiento, pues las condiciones de trabajo adversas, pueden generar daños graves durante este período.

“Artículo 154. No se podrá utilizar el trabajo de mujeres gestantes en labores donde:

- I. Se manejen, transporten o almacenes sustancias teratogénicas o mutagénicas.
- II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente labora, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o normas aplicables;
- III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;
- IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;
- V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;
- VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto;
- VII. Los trabajadores se realicen en espacios confinados;
- VIII. Se realicen trabajos de soldaduras, y
- IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y normas aplicables.”

En este artículo se señalan explícitamente los lugares que se consideran peligrosos para que una mujer gestante desempeñe sus labores, por lo que se prohíbe la utilización de su trabajo en dichos lugares.

El capítulo segundo se refiere particularmente al trabajo de los menores.

“Capítulo Segundo.

Del trabajo de menores

Artículo 158. Las disposiciones de este capítulo tienen por objeto proteger la vida, desarrollo, salud física y mental de los trabajadores menores a que se refiere el título quinto bis de la Ley.”

“Artículo 159. No se podrá utilizar a personas de catorce a dieciséis años de edad, en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el artículo 154 del presente reglamento.

Las condiciones peligrosas en las que queda prohibido el trabajo de mujeres gestantes se hacen extensivas para el desempeño de menores, por ser también peligrosas para su salud.

“Artículo 160. No se podrá utilizar el trabajo de los menores de dieciocho años de edad, en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del Artículo Constitucional en materia nuclear y en el Reglamento General de Seguridad Radiológica.”

Como se observa, en general, se han desarrollado diversas disposiciones que tratan de proteger los derechos y condiciones de trabajo de los menores, esto es especialmente importante en sectores como el de los menores empacadores o “cerillos” como se verá en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 4

SITUACIÓN LABORAL DE LOS “CERILLOS”

De acuerdo con lo expuesto hasta aquí, se puede señalar que el trabajo de los menores debe ser objeto de protección, no sólo por lo que se refiere a aspectos de salud y formación, sino de interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma, pero aún atendiendo estos aspectos, el propiciar estos aspectos, el propiciar el trabajo a tierna edad, los expone a realizar actividades para las que se requiere un gran esfuerzo físico, no adecuado a su resistencia y capacidad.

Sin embargo, este tipo de trabajo no se encuentra adecuadamente regulado.

Es especialmente importante el trabajo de los menores empaques, ya que de acuerdo con el censo de menores trabajadores en el Distrito Federal existen 5.000 menores empaques o cerillos trabajando en el Distrito Federal cifra que en el período vacacional aumenta un 40% llegando a 7,000 menores. De acuerdo con datos presentados en el noticiero de Televisa el 23 de agosto del 2000 hay 6,000 menores empaques en el Distrito Federal y a nivel nacional un total de 60,000 menores empaques.

Por ello es conveniente analizar las condiciones de trabajo de estos menores a fin de terminar sus alcances y limitaciones y poder hacer algunas recomendaciones al respecto.

4.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo incluyen aspectos como la jornada, los días de descanso, el salario, vacaciones, entre otras, que serán tratadas en este capítulo.

4.1.1. JORNADA DE TRABAJO

Poco tiempo después de las reformas de 1962, escuchamos numerosas voces que decían que las normas nuevas para el trabajo de los menores de catorce, dieciséis y dieciocho años, eran el producto de un espíritu romántico e irrealizables en un país en el que los gobiernos y aún en la sociedad nada han hecho por la niñez y la juventud desvalidas.

Actualmente continuamos escuchando aquellas voces, porque de verdad son muchos miles de niños que en contra de las prohibiciones de la ley, deambulan por las calles vendiendo artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado y aprendiendo los múltiples vicios a que están expuestos, y son también muchos los miles de empleados en talleres, en negocios y oficinas lo que de todas maneras es menos grave. Aceptamos el rumor y comprendemos la razón de este estado, porque esos niños tal vez no encuentren en su casa, si es que la tienen, algo que comer.

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

En relación a la jornada de trabajo de los menores que trabajan como *cerillos* en los supermercados o tiendas de autoservicio, se pueden distinguir dos aspectos:

- a) Las horas de trabajo. Desde la conferencia inicial de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la Ciudad de Washington en 1919, se impuso la jornada legal de ocho horas por día de trabajo ordinario a nuestros días, más de ochenta años después, son escasos los países que no han adoptado este número de horas como tiempo de trabajo ordinario: el período durante el cual se desempeñe el trabajo puede variar y ser diurno, nocturno o mixto (cuando comprende parte del día y parte de la noche) o puede fraccionarse, ya sea atendiendo a la naturaleza de la actividad desempeñada a las variaciones climáticas y la costumbre impuesta en cada región del globo.

La jornada de trabajo según la ley, artículo 58 establece:

“Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposiciones del patrón para prestar su trabajo.”

Por ser interesante nos permitimos agregar, el comentario de Trueba Urbina a este artículo, el cual señala lo siguiente:

Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda al

respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore.⁸³

Para Euquerio Guerreño, que entiende por jornada de trabajo, el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material, nos señala que: "normalmente se menciona de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 de la constitución; pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, en la jornada, ha dado margen a que se hable también de la jornada semanal, como una expresión corriente en los contratos colectivos de trabajo".⁸⁴

Y añade, que uno de los requisitos formales que exige la ley y que debe aparecer en el Contrato de Trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo.

A este respecto, se ponen en juego dos intereses: por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiempo de labor, pues aunque un individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor incesante, aparentemente sin cansancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuyen el período de vida útil, también debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que estas se efectúan.

Desde luego, se afirma que muchas disposiciones legales en la duración de las horas de trabajo no son aplicables a los trabajos de menores en general y cita, por ser de interés en la distribución de las horas de trabajo, la siguiente ejecutoria de la Suprema Corte.

"JORNADA SEMANAL DE 48 HORAS. DISTRIBUCIÓN DE LA Esta Suprema Corte en varias ejecutorias ha expresado que de acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo, existe la posibilidad de que los trabajadores, previo arreglo con el patrón, pueden repartirse las horas de trabajo en la semana de 48 horas, a fin de permitir al obrero reposar el sábado o cualquier modalidad equivalente".

⁸³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Op Cit , Pág 49

⁸⁴ GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo Op. Cit. Pág 123.

Amparo directo 2306/76- Eduardo Najera Cisneros. Informe 1976 (Cuarta sala) p.22.

El único requisito legal en nuestros días es fijarla de común acuerdo entre el trabajador y el patrono a fin de que no resulte notoriamente excesiva conforme a la índole del trabajo.

Tanto en la Constitución vigente como en la Ley Federal del Trabajo actual, están muy claras las normas que regulan el trabajo de los menores así como el de los mayores, sin embargo, *la diferencia de horas* entre unos y otros es muy poca y no se le da la importancia constitucional y legal que tiene; si nos fijamos en los artículos en cuanto al trabajo de los menores se refiere.

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

En el caso de los menores que laboran como *cerillos* en los supermercados o tiendas de autoservicio, encontramos que en muchos casos, éstos laboran más de las seis horas máximas permitidas por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 177, además, no gozan de un período de descanso por cada tres horas de trabajo, como lo estipula dicho ordenamiento.

b) Las horas extraordinarias, para dilucidar el concepto legal de la jornada extraordinaria es preciso analizar las limitaciones de la jornada ordinaria de trabajo.

La cuestión es que no obstante existir una limitación muy clara, en cuanto al trabajo extra de los menores que prohíbe el artículo 123 constitucional, fracción XI, parte infine, cuando señala:

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo.

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales".

Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos y que confirma el artículo 5º de la Ley, en su fracción IV, antes citado al enunciar:

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

- I. Trabajos para niños menores de catorce años.
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley.
- III. Una jornada inhumana.
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años.
- V. Un salario inferior al mínimo
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años"

Así, al relacionar este artículo con el título quinto bis, tratado y en particular con el artículo 178 del mismo que a continuación reproducimos como sigue:

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

Nos damos cuenta que sólo en caso extraordinario, los menores pueden laborar una jornada superior a seis horas, pero en estos casos, el tiempo excedente debería pagarse con un doscientos por ciento más, lo cual en la mayoría de los casos no se hace, pues como ya se ha

mencionado, los menores que trabajan como *cerillos* trabajan jornadas de más de seis horas sin que éstas sean consideradas como horas extras y por tanto, no obtengan la remuneración que establece la Ley.

4.1.2. DÍAS DE DESCANSO

El descanso como beneficio del Derecho del Trabajo es una institución que se incluyó posteriormente en la declaración de derechos sociales que promulgó el Constituyente de 1916-1917. En su artículo 123 apartado A y B de la Constitución vigente, es parte del objetivo social, llegue a los trabajadores, no sólo para que estos alcancen su dignidad de personas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, sino que también logren la reivindicación de sus derechos labores.

Si bien el descanso tiene como finalidad defender la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales, éste nace desde el punto de vista legal en la fracción IV del apartado "A", del artículo 123 constitucional, como sigue:

"Artículo 123 constitucional. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...

A...

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

Incorporados estos principios a nuestro código máximo, la reglamentación que debía hacerse en la ley tuvo numerosas vicisitudes antes de que quedara redactado el artículo 66 de la propia ley, a que nos referiremos no sin antes citar algunos artículos en donde ya aparece dicho concepto, tal es el caso del 2º párrafo del artículo 59 de la Ley que establece en la jornada de trabajo lo siguiente:

"Artículo 59. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

"Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos".

En el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo se prohíbe expresamente el trabajo de los menores de dieciséis años los domingos y días de descanso obligatorio, lo cual no se cumple en el caso de los *cerillos* pues dado que es precisamente estos días cuando muchos supermercados y tiendas de autoservicio tienen mayor afluencia de clientes, los niños se ven obligados a desempeñar sus funciones en estos días.

4.1.3. CONDICIONES GENERALES

Los menores trabajadores como *cerillos* en supermercados o tiendas de autoservicios, no sujetos a Relación de Trabajo, se les clasifica dentro de los grupos no asalariados y los reglamentos y la autoridad, sin base constitucional o legal, otorga autorizaciones que se realicen ciertos trabajos.

Se ha visto que se establece como jornada máxima la de seis horas diarias, que deberá dividirse en periodos no mayores de tres, con reposo de una hora por lo menos.

Se prohíbe el trabajo en horas extraordinarias, en los domingos y en días de descanso obligatorio. La violación de estas normas obliga al patrón a pagar 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada.

Los días de descanso laborados, serán pagados con un salario doble, independientemente del normal.

Gozarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Los patronos están obligados a exigir de los trabajadores menores, los certificados médicos que acrediten su aptitud, a llevar un registro de inspección especial con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones, a distribuir el trabajo, a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; a proporcionar la capacitación y adiestramiento en los términos de la ley y a dar a la autoridad del trabajo los informes que le solicite.

Los menores de dieciocho años no podrán prestar servicios en trabajos nocturnos industriales, en los términos de la fracción II del artículo 175.

En la mayoría de los casos estas condiciones no se cumplen para los niños que trabajan como *cerillos*, los cuales no gozan de un Contrato de Trabajo que los proteja, además, las personas que los emplean no les proporcionan un salario justo que les permita cubrir sus necesidades básicas, sino que dejan la remuneración de estos niños a la consideración de los clientes, quienes les proporcionan una *propina* por el servicio que les brindan al empacar las mercancías que adquieren y, algunas veces, trasladarlas a su automóvil

Por ello, en el Distrito Federal se ha hecho un esfuerzo por proteger los derechos de estos menores trabajadores. Así, en 1999, durante el gobierno de Cuauhtémoc Cárdenas se firmó un convenio de protección a menores empacadores. (Ver apéndice I).

Cabe destacar que dicho convenio sólo constituye un elemento de la política populista de Cuauhtémoc Cárdenas ya que no se descubrió nada nuevo, no hay sanción alguna para el que lo infrinja, además de que no se ha dado a conocer ni a los empacadores para que conozcan sus derechos

Sin embargo, representa cierto avance en la protección del trabajo de los menores en un sector tan importante como es el de las tiendas de autoservicio en donde trabajan como empacadores un importante número de niños, ya que por lo menos se ha empezado a tomar en cuenta en la política gubernamental y se ha motivado a la iniciativa privada para que les proporcionen mayor atención

Dentro de los beneficios que se incorporan en el convenio se encuentra el de reconocer la necesidad de proporcionar seguridad social a los menores, aunque las acciones concretas y resultados se verán a mediano plazo

Otro avance importante que complementa el Acuerdo señalado, es el Manual sobre salud en el trabajo de los menores empacadores de las tiendas de autoservicio en el D F.

Dicho manual se transcribe en el apéndice II. El manual sobre salud en el trabajo de los menores empacadores proporciona una importante guía de manera sencilla y gráfica sobre las medidas de seguridad que se deben tomar en cuenta en el desempeño del trabajo de los menores empacadores, lo que contribuye a que estos niños desempeñen una labor que les permita obtener un ingreso, pero sin que peligre su salud y su desarrollo físico y mental.

Con el mismo propósito de proteger los derechos y condiciones de trabajo de los menores, el gobierno de la ciudad de México ha elaborado y distribuido cárteles de información básica que incluyen aspectos como los beneficios que les brinda la Ley. (Ver apéndice III)

4.2. SOLUCIONES Y PROPUESTAS

La consideración de la persona del niño en el Derecho Internacional, tanto su protección internacional propiamente dicha, como su situación en el Derecho Internacional Privado, es objeto de atención por parte de la comunidad internacional. Las Naciones Unidas y la Organización de los Estados Americanos han cumplido acciones importantes en la materia. La primera, poniendo en vigencia una Convención sobre los Derechos del Niño que tutela más directamente los intereses del mismo, ampliando la esfera de derechos a proteger, pasando de una Declaración de principios, a una Convención internacional vinculante entre los Estados. La segunda, por medio del programa de Derecho Internacional Privado que desarrolla la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derecho Internacional Privado (CIDIP), incursiona desde 1984 en temas de niñez y familia.

A este marco de antecedentes se agrega en el ámbito americano, la ratificación por gran número de Estados de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que considera al niño como sujeto de especial protección y a algunos derechos familiares como de ineludible observancia.

La multinacionalidad creciente de las relaciones familiares y de los asuntos que interesan al niño han puesto de manifiesto la insuficiencia de algunas soluciones del derecho. Por ello, es necesario que se revise la legislación nacional sobre niñez, poniendo en vigencia nuevos códigos o leyes especiales, de manera que en el marco de la cooperación internacional, se cuente con una codificación autónoma y consolidada.

Entre las causas que hacen necesaria la protección al trabajo de los menores, se destacan las siguientes

- a) Fisiológicas, para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven, sin los padecimientos que se derivan de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos
- b) De seguridad, en virtud de que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir más accidentes

- c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales puede resentirse su organismo en formación.
- d) De moralidad, en aquellas industrias que siendo lícitas, pueden lesionar la formación del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor.
- e) De cultura, para asegurarles una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo.

Se deberían tomar medidas para que las condiciones en que están empleados o trabajan los niños y los adolescentes menores de dieciocho años de edad alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio. Sería menester vigilar atentamente estas condiciones.

Se deberían tomar igualmente medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y los adolescentes reciben orientación y formación profesionales en las empresas, en instituciones de formación o en escuelas de formación profesional o técnica, y para establecer normas para su protección y progreso

En relación con la aplicación del párrafo precedente, así como al dar efecto sobre la edad mínima, se debería prestar especial atención a:

- a) La fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio *salario igual por trabajo de igual valor*,
- b) La limitación estricta de las horas dedicadas al trabajo por día y por semana, y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la enseñanza o la formación profesional (incluido el necesario para realizar los trabajos escolares en casa), para el descanso durante el día y para actividades de recreo;
- c) El disfrute, sin posibilidad de excepción, salvo en caso de urgencia, de un período mínimo de doce horas consecutivas de descanso nocturno y de los días habituales de descanso semanal;
- d) La concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos;

- e) La protección por los planes de seguridad social, incluidos los regímenes de prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica y las prestaciones de enfermedad, cualesquiera que sean las condiciones de trabajo o de empleo;
- f) La existencia de normas satisfactorias de seguridad e higiene y de instrucción y vigilancia adecuadas.

Para lograr lo anterior, se propone la creación de una Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Menor. se propone agregar un capítulo al Título Once Bis de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Título Once

Capítulo III Bis. De la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Menor

Artículo 536-A. La Procuraduría de la Defensa del Menor es un Organismo desconcentrado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e independiente de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Artículo 536-B. La Procuraduría tiene funciones de servicio social y está encargada de la defensa de los derechos de los menores que trabajan, aun cuando estos no cuenten con un contrato laboral.

Artículo 536-C Son atribuciones de la Procuraduría las siguientes:

I. Coadyuvar y en su caso representar a los menores a que se refiere el artículo anterior, en asuntos y ante autoridades laborales.

II. Asesorar sobre las consultas planteadas menores a que se refiere el artículo anterior en sus relaciones con terceros que tengan que ver con la aplicación de esta Ley.

III. Prevenir y denunciar ante la autoridad competente, la violación de los derechos de los menores a que se refiere el artículo anterior, para hacer respetar el derecho de sus asistidos e instar a las autoridades laborales a la realización de las funciones a su cargo y emitir las recomendaciones que considere pertinente.

IV. Estudiar y proponer medidas encaminadas a fortalecer la seguridad jurídica de los menores a que se refiere el artículo anterior.

V. Denunciar el incumplimiento de las obligaciones o responsabilidades de los patrones que contratan un menor.

VI. Ejercer, con el auxilio y participación de las autoridades locales, las funciones de inspección y vigilancia encaminadas a defender los derechos de sus asistidos.

VII Investigar y denunciar los casos en que se presuma la contratación de menores de 14 años.

VIII. Denunciar ante el Ministerio Público o ante las autoridades correspondientes, los hechos que lleguen a su conocimiento y que puedan ser constitutivos de delito o que puedan constituir infracciones o faltas administrativas en la materia, así como atender denuncias sobre las irregularidades, en que, en su caso, incurran las personas que utilizan el trabajo de un menor

IX Las demás que esta Ley, su reglamento y otras leyes señalen.

Artículo 536-D La Procuraduría tendrá su domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal y establecerá delegaciones en todas las entidades federativas, así como oficinas en todos aquellos lugares que estime necesario.

Artículo 536-E. Las autoridades federales, estatales, municipales y las organizaciones sociales laborales

serán coadyuvantes de la Procuraduría en sus atribuciones

Artículo 536-F. La Procuraduría se organizará de acuerdo con un reglamento interno

Por otro lado, entre las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva de la legislación que regula el trabajo de menores y de los cerillos en particular, se pueden considerar las siguientes:

a) El fortalecimiento, en la medida necesaria, de la inspección del trabajo y servicios conexos, capacitando especialmente, por ejemplo, a los inspectores para descubrir los abusos que puedan producirse en el empleo o trabajo de niños y adolescentes y para suprimir dichos abusos, y

b) El fortalecimiento de los servicios relacionados con la mejora y la inspección de la formación en las empresas.

c) Se debería atribuir gran importancia al papel que pueden desempeñar los inspectores proporcionando información y asesoramiento sobre el modo eficaz de observar las disposiciones pertinentes, así como velando por su cumplimiento.

d) La inspección del trabajo y la inspección de la formación dentro de las empresas deberían estar coordinadas estrechamente para lograr la mayor eficiencia económica; en general, los servicios de administración del trabajo deberían actuar en estrecha colaboración con los servicios encargados de la enseñanza, la formación, el bienestar y la orientación de niños y adolescentes.

Se debería prestar especial atención a:

- a) Hacer cumplir las disposiciones referentes en tipos de empleo o trabajos peligrosos;

- b) Impedir, dentro de los límites en que sea obligatoria la enseñanza o la formación, el empleo o el trabajo de los niños y adolescentes durante las horas en que se dispensa la enseñanza.

Para facilitar la verificación de las edades, se deberían tomar las medidas siguientes:

- a) Las autoridades públicas deberían mantener un sistema eficaz de registro de nacimientos, que debería comprender la expedición de partidas de nacimiento;
- b) Los empleadores deberían llevar y tener a disposición de la autoridad competente registros u otros documentos en que se indiquen el nombre y apellidos y la fecha de nacimiento o la edad, debidamente certificados siempre que sea posible, no sólo de todos los menores empleados por ellos, sino también de los que reciban orientación o formación profesional en sus empresas;
- c) *A los menores que trabajen en la vía pública, en puestos callejeros, en lugares públicos, en profesiones ambulantes o en otras circunstancias en que no se pueden controlar los registros del empleador se les deberían extender permisos u otros documentos que acrediten su elegibilidad para desempeñar esos trabajos.*

La educación puede contrarrestar las horribles condiciones de la servidumbre doméstica, el trabajo cruel y peligroso y el tráfico clandestino, mediante la creación de alternativas que ofrezcan una verdadera posibilidad de elección a los niños y a las familias.

Así, adicionalmente se deberían considerar los siguientes aspectos:

- Medidas destinadas a favorecer una educación primaria de calidad para todos los niños mediante estrategias educativas especiales para los niños que trabajan, por medio de una flexibilidad en los horarios de clases;
- Programas extraescolares equivalentes y otros servicios para los niños que trabajan en la calle,
- Apoyo e incentivos financieros para los progenitores a fin de que los niños puedan acudir a la escuela en lugar de trabajar.

La propuesta subraya también la necesidad de atacar el trabajo de menores con medidas como las siguientes:

Leyes y medidas coercitivas destinadas a eliminar la el maltrato, la explotación y otras formas intolerables de trabajo de menores por medio de leyes y medidas coercitivas.

- Campañas de movilización para que se aplique de forma más estricta la ley contra el trabajo clandestino y la servidumbre de los niños:
- Informar y concientizar a la opinión pública sobre el problema del trabajo de menores y generar una mayor cooperación social.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Si bien el término *garantías sociales* no llegó a incluirse en la Constitución de 1857, a pesar de los esfuerzos de su ideólogo, Don Ignacio Ramírez "el *nigromante*", no es sino hasta la constitución actual de 1917, en donde se enarbola el capítulo de las garantías individuales y sociales que finalmente consagra el Derecho al Trabajo de los menores en el artículo 123, apartado "A", fracciones II, III y siguientes considerando su derecho al trabajo digno y socialmente útil. Autorizando asimismo, al Congreso de la Unión para legislar y expedir leyes que los protejan, no que los explote o afecte, estableciendo como paradigma el que consigna el enunciado de la fracción III que dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas".

SEGUNDA. Actualmente, la Ley Federal del Trabajo, contiene un título especial dedicado al trabajo de los menores, dentro del cual se regulan situaciones especiales protectoras del trabajo de los menores, tales como la duración de la jornada de trabajo, los períodos vacacionales y el establecimiento en una edad mínima para trabajar, así como la determinación de una serie de requisitos específicos para autorizar el trabajo de menores, a la vez que establece una serie de prohibiciones para el trabajo de los mismos.

TERCERA. Existen elementos que no son regulados específicamente por el título especial del trabajo de los menores, tales como el de salario o el de seguridad social, por lo que en estos conceptos el menor de edad es considerado como un trabajador mayor de edad y en consecuencia recibe de manera exclusiva la protección que estos últimos reciben.

CUARTA. A pesar de las buenas intenciones de nuestra Ley Federal del Trabajo al intentar proteger a los menores de cualquier tipo de abuso o explotación laboral, en la actualidad la realidad de nuestra sociedad ha rebasado la intencionalidad de nuestra ley ya que muchos de sus preceptos no nada mas no son aplicados, sino que las prohibiciones que contempla no son respetadas con lo que de manera evidente se vulneran los derechos de este grupo de trabajadores especiales y finalmente la Ley Federal del Trabajo en cuanto a este tipo de protección se convierte en letra muerta.

QUINTA. La respuesta a la problemática del trabajo de los menores, puede ser la integración o creación de una comisión u órgano especializado en el rubro de la seguridad del trabajo de los menores que supervise y coordine

las acciones de los inspectores de trabajo y sea eficaz a efecto de brindar la garantía que la ley exige y define en beneficio del trabajo particularmente de los menores.

SEXTA. El artículo 173 dispone que la Inspección del trabajo deberá vigilar y proteger de manera especial el trabajo de los mayores de catorce años de edad y menores de dieciséis. Uno de los aspectos que con mayor celo debe cuidar la Inspección del Trabajo es el relativo a la escolaridad, pues el artículo 22 de la propia ley previene que no podrá utilizarse el trabajo de quienes se encuentren en el supuesto de edad mencionando si no han terminado la educación básica, salvo que de manera excepcional sea permitido por la autoridad correspondiente, dicha autoridad es la Inspección del Trabajo local o federal según sea el caso; asimismo, los jóvenes entre 14 y 16 años de edad requieren autorización para trabajar, la cual podrá ser otorgada por sus padres o tutores; a falta de ellos por su sindicato, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política

SÉPTIMA. En el Distrito Federal se han logrado importantes avances en la protección de los derechos y condiciones de trabajo de los menores empacadores; sin embargo, estas medidas deben extenderse a todo el país, de manera que toda la población infantil que trabaja esté plenamente protegida.

OCTAVA. El trabajo de los menores de 14 a 16 años debe estar sujetos a una estricta vigilancia y apoyo de Una Procuraduría de la Defensa del Trabajo de los Menores.

NOVENA. La Ley Federal del Trabajo debe enunciar con precisión la naturaleza jurídica de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de los Menores, la cual consideramos que es de carácter administrativo, pues las funciones que le son asignadas son fundamentalmente de ese tipo; además, es un organismo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

DÉCIMA. Resulta imprescindible que la ley defina la competencia de la Procuraduría del Trabajo de Menores, aclarando asimismo, los niveles de competencia correspondientes (federal y local).

DÉCIMO PRIMERA. Es necesario que se establezca puntualmente la forma en que debe integrarse la Procuraduría, para lo cual deberá elaborarse un Reglamento Interior. A través del Congreso de la Unión en la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO SEGUNDA. Es necesario el apoyo de las autoridades laborales y toda la sociedad en su conjunto, para evitar la transgresión de los derechos de los menores trabajadores y permitiendo, asimismo, la consolidación de realizaciones laborales más justas y dignificantes. A través de programas informativos y la Procuraduría el cabal cumplimiento de la Legislación Laboral en materia de protección a menores.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. México. 1990.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliográfica Omeba. 1968.
- CAMPILLO SAINZ, José Naturaleza y concepto del Derecho del Trabajo Cuadernos de Extensión Académica. UNAM. No. 26. México. 1985.
- CARPIZO, José. La Constitución Mexicana de 1917. UNAM. México. 1980.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Derecho Sustantivo". Sexta Edición. Fuentes Impresores. México. 1973.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamerica. Tercera Edición. Trillas. México. 1992.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho Mexicano del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Tomo I. Porrúa. México. 1954
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Décima tercera Edición. Tomo I Porrúa México. 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tercera Edición. Tomo I. Porrúa México. 1949
- DE LA MADRID HURTADO, Miguel. El Pensamiento Económico de la Constitución de 1857. Porrúa. México 1982.
- GOTTSCHAIK, Elson y otros. Curso de Derecho del Trabajo. Tomo II Tr. Miguel Bermúdez Cisneros. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1979.

- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa México.1970.
- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Decimoctava Edición. Porrúa. México. 1994.
- GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa. México 1971
- GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Quinta Edición Cajica. México. 1974.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Depalma. Buenos Aires. 1968.
- HERNÁNDEZ DAVALOS. Enrique. Colección de Documentos para la Historia de la Independencia en México de 1808 a 1821. México. 1879.
- LANZ DURET, Miguel. Derecho Constitucional Mexicano. Continental. México. 1982
- LÓPEZ CÁMARA, Francisco Génesis de la Conciencia Liberal en México. Porrúa. México. 1957.
- LUNA PARRA, Angélica. Marcha Global Contra el Trabajo Infantil. Declaración Mexicana México. 1998.
- MENA BRITO, Manuel. El lugarteniente gris de Pancho Villa. Distribuidor Casa Coli. México 1938.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. Tomo II. México. 1983
- NILLAR DE LA TORRE, Ernesto La Constitución de Apatzingán y los Creadores del Estado Mexicano. UNAM. 1978
- NORIEGA ELIO, Cecilia. El Constituyente de 1842. UNAM. 1986.
- PORRAS Y LÓPEZ, Armando Derecho Mexicano del Trabajo. "Individual y Colectivo". Porrúa México 1975
- RABASA, Emilio. La Evolución Histórica de México. Porrúa México. 1987.

- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Décima Primera Edición. Porrúa, Tomo IV. México. 1979.
- SAYEG HELU, Jorge. Historia Constitucional de México. Porrúa México. 1988.
- SAYEG HELU, Jorge. Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa. México. 1987.
- SERRA ROJAS, Andrés Trayectoria del Estado Federal Mexicano. Porrúa. México. 1992.
- STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. UAM-A. México. 1993.
- TAMÉS PEÑA, Beatriz. Los Derechos del Niño. Un Compendio de Instrumentos Internacionales. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. 1995.
- TORQUEVILLE, Alexis. La Inquisición. Fondo de Cultura Económica México. 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Social Mexicano. Porrúa. México. 1980.

LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Delma, México, 2000.
- CÓDIGO CIVIL FEDERAL Ed Delma, México, 2000.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Quincuagésimo Sexta Edición. Porrúa. México. 1999

OTRAS FUENTES

- CÁRDENAS, Cuauhtémoc. "En Torno al Convenio de Protección a Menores Empacadores". Informe de Política Laboral de la DEET/STPS. No 12. Julio 1999.
- Diario de los Debates Cámara de Diputados. Tomo I. México. 1976.
- Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1994.
- Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. IMSS. ISSSTE. México. 1994.

APÉNDICE No. I

EN TORNO AL CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES

TEXTO DE LA INTERVENCIÓN DEL ING. CUAUHTÉMOC CÁRDENAS

El Convenio que firma el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., (ANTAD), en favor de los empacadores, constituye un logro para la política de protección a menores trabajadores y una respuesta al reclamo social de atender esta problemática.

Este convenio es resultado de un proceso de diálogo y concertación con un sector de empresarios que asume el compromiso de contribuir a mejorar al situación de un relevante sector de menores de edad. Con el convenio el Gobierno del Distrito Federal ratifica su compromiso de atender las necesidades de los jóvenes; en este caso adolescentes que a muy temprana edad asumen responsabilidad para apoyarse a sí mismos y a sus familias.

Para los habitantes de la Ciudad de México, el o la adolescente que atiende las tareas de empaquetado de mercancías en los supermercados es alguien bien conocido. El empacador apareció casi de manera simultánea al surgimiento de los supermercados y los centros comerciales y es hoy una figura necesaria que realiza una tarea importante, un servicio útil para la clientela y las tiendas. En la actualidad, en una ciudad de más de diez millones de habitantes hay al menos 155 grandes establecimientos donde diariamente concurren aproximadamente 6 mil empacadores. Hacia la década de los 60 eran apenas unos cuantos. Hace pocos años, casi todos eran jóvenes varones, pero hoy, dependiendo del establecimiento, y de forma parecida al mundo del trabajo de los adultos, cuatro de cada diez empacadores son mujeres.

En cierto sentido las y los empacadores son símbolos de la modernidad y de la crisis. Frente a las cajas registradoras de los supermercados, apenas un instante después de la lectura de los códigos de barras, jóvenes adolescentes empacan las mercancías. Están ahí como resultado de la crisis y de los cambios que ésta ha generado en las familias al transformar sus relaciones y los roles que antes existían. Hoy a los hijos también les toca trabajar. El trabajo infantil es un fenómeno presente en todos los ámbitos de la economía y es quizás una de las estrategias que las familias han asumido como una opción frente a la precarización de las condiciones de vida. Los empacadores también son resultado y forman parte de esa dinámica social, con su actividad generan un ingreso y contribuyen con su esfuerzo a sostener sus estudios, pero no sólo eso, también apoyan a su familia. De hecho destinan un tercio de sus ingresos a sostener sus estudios y al menos otro tanto los portan para ayudar a sus padres y a sus hermanos.

Ser empacador hoy para estos jóvenes es sin duda alguna una actividad que los formará para el futuro como trabajadores adultos. Por ello este Convenio establece compromisos de protección para los menores procurando que esta experiencia, con un fuerte componente formativo, resulte positiva y aliente el respeto a los derechos humanos, la dignidad y la solidaridad.

Cabe señalar que el Convenio establece como una primera etapa la definición de compromisos y acciones a favor de los empacadores, pero que reconoce la necesidad de avanzar en el futuro próximo en el establecimiento de mejores condiciones para ellos. Se realizarán acciones que impacten favorablemente en las condiciones en que cotidianamente los menores realizan su actividad, pero también se incidirá en beneficios para su formación y educación, así como para proteger su salud.

El Convenio significa un primer paso en firme para el reconocimiento y vigilancia de los derechos laborales y humanos en general, del conjunto de los menores de

edad que trabajan en la ciudad. Con él, la autoridad laboral empieza a reasumir su papel con este sector que en las últimas décadas ha crecido extraordinariamente y sin control.

Puede tenerse una idea más clara de los alcances del acto, comparándolo con el documento firmado en 1990 entre la propia ANTAD y el entonces regente capitalino, Manuel Camacho Solís. Este documento se presentaba como parte de unas Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección de los Menores Trabajadores. La intervención de las tiendas ("voluntariamente", se subraya), aparecía entonces como un simple "apoyo a las autoridades" o una "solidaria participación" a una campaña altruista. Para ello se empezaba por declarar que su relación con los empacadores se reducía a ofrecerles "una oportunidad de trabajo"; a "aceptar" que "este servicio sea realizado", permitiéndoles así incorporarse a "un sistema de trabajo formal con una organización empresarial que le permite iniciarse en el conocimiento de los modernos procesos de comercialización y la más avanzada tecnología en este campo".

Sin renunciar formalmente a su condición de autoridad en la materia, al declarar la competencia que le conferían las leyes laborales, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social (DGTyPS), que aparecía como promotora de las Cruzadas, dejaba de lado derechos mínimos establecidos para el Artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo para los menores de edad, como los referentes a la jornada o a la seguridad social, y en general asumía un simple papel de intermediano con organismos asistencialistas, "para atender los aspectos más álgidos y abandonados, como son los de integración familiar, educación y salud". El hecho de incluirlos, con dudosos argumentos, en la categoría de Trabajadores No Asalariados, desde luego no eximía a la DGTyPS de velar por derechos tan básicos como el mencionado de la jornada. Por lo demás, no se establecía un mecanismo de supervisar los acuerdos ni se hacía mención de los que la propia Dirección General tiende a través de la Inspección Local del Trabajo, y la

propina, en la que se sustentaba el reconocimiento de que la relación laboral se daba entre el menor y "el cliente", aparecía sin categoría legal alguna.

En contraposición, el Convenio firmado el 1º de julio pasado se asienta en enmarcas el problema en su conjunto y cada uno de sus aspectos particulares, dentro de las leyes, y de devolver a la autoridad sus funciones y obligaciones, en su carácter tutelar. Así la jornada queda claramente establecida de acuerdo a lo estipulado por la LFT, en cuanto a duración, descansos y horario. Así también se introduce el tema de la seguridad social y se precisa la facultad de realizar inspecciones. De esta manera los derechos y limitaciones señalados no son sólo declaración de buena voluntad. Por ejemplo, que, contra la costumbre de encargarles todo tipo de tareas (de limpieza dentro y fuera del área de empaquetado; de colocación de mercancías en el interior de la tienda; "mandados", etc.), la única materia de trabajo del menor es el empaquetado, en concordancia con el presupuesto de que su relación laboral se da con los consumidores por medio de la propina que, se detalla, conforme a la ley puede ser considerada una forma de salario. O que están eximidos de labores pesadas, que excedan a sus fuerzas físicas o representen daño en su desarrollo.

La argumentación que acompaña a estas y otras disposiciones, y los textos leídos tanto por el Jefe de Gobierno de la Ciudad como por el titular de la DGTyPS, son también un giro en el planteamiento de la cuestión. De esa manera se pone en el centro el grave deterioro de las condiciones económicas de los trabajadores, que ha obligado a las familias a buscar nuevas estrategias de supervivencia, y el reconocimiento al valor social del trabajo de los menores, que incluye, por supuesto, a las tiendas. Y la necesidad, por lo tanto, de que la sociedad en general y las tiendas y el gobierno en particular, contribuyan a garantizar aspectos que no caen propiamente en el campo laboral, como la educación. Para ello, por poner un caso, además de establecer que la jornada no debe interferir con los horarios de sus estudios y la posibilidad

de alcanzar hasta a un 25% de los empacadores con las becas que otorgan las tiendas, se precisa un mecanismo para que vigilar que los menores no abandonen la escuela.

Con este Convenio, que como se señala expresamente, está abierto a revisiones y adiciones, y que fue precedido por una elocuente encuesta entre lo de común llamados *cerillos*, la autoridad sienta las bases para avanzar con otros sectores de menores trabajadores de la ciudad, cuyo número no se ha establecido hasta ahora pero que sin duda es de grandes dimensiones, considerando los espacios en que puede comprobarse su presencia: 300 mercados públicos y 1,100 tianguis y mercados sobre ruedas; talleres familiares y ramos de la construcción y del trabajo a domicilio, entre los más destacados. donde en algunos casos la actividad de estos niños y adolescentes asume un carácter clandestino.

CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES

En la Ciudad de México siendo las trece treinta horas del día primero de julio de mil novecientos noventa y nueve, en el domicilio ubicado en Plaza de la Constitución y 5 de Febrero, Colonia Centro en el edificio Virreinal, sede de la Jefatura de Gobierno del D.F., comparece por el Gobierno del Distrito Federal Rosario Robles Berlanga en su carácter de Secretaria de Gobierno; Saúl Escobar Toledo, Subsecretario de Trabajo y Previsión Social, Fuentes Muñiz. Director General de Trabajo y Previsión Social; Jorge Villegas Rodríguez, Director de Previsión Social y por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD), Ángel Losada Moreno, Presidente del Consejo, Luis Santana Castillo, Presidente Ejecutivo, David Martínez Rojas, Director General; Rogelio Rodríguez Morales, Subdirector de Desarrollo; Javier Ruíz Larrea, Director General de Auchan, S.A. de C.V, Javier Cantú Charles. Director General de Comercial Mexicana, S.A. de C.V.; Juan Martí Bartoli, Director General Gigante, S.A. de C.V.;

Bernard Dunand, Director General Grandes Superficies de México, S.A. de C.V.; Roberto Salvo Horvilleur, Presidente Tiendas Aurrera, S.A. de C.V.; Jesús Del Cerro Portillo, Director General Unidad Comercial De Todo, S.A. de C.V.; para celebrar un convenio al tenor de los siguientes antecedentes. consideraciones y compromisos.

ANTECEDENTES

- 1 La Secretaría de Gobierno de acuerdo con lo dispuesto en la fracción XV del Artículo 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, cuenta con facultades para vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellas derivadas y proteger a los menores que laboran.
- 2 La Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social en términos de lo que establece la fracción V del artículo 10-B del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal cuenta con facultades para la aplicación de políticas para la promoción de los derechos de los menores que trabajan.
3. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social con las facultades que le otorga la fracción V del artículo 18 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal es la instancia encargada de la ejecución de las políticas en materia de previsión social para promoción y protección de los derechos del menor.
4. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social es la responsable de vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo sí como también de la orden y práctica de inspecciones generales de trabajo, como se establece en las Fracciones I y VIII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las disposiciones contenidas en el Artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo vigente que contiene la facultad de esa autoridad para la vigilancia y protección especial a los mayores de 14 y menores de 16 años.

5. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social tiene facultades de acuerdo al artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo para realizar exámenes periódicos y entregar certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años.
6. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, es una asociación civil regulada por la Legislación vigente y representa los intereses de las tiendas de autoservicio y departamentales que suscriben el presente documento.

CONSIDERACIONES

- a) Empresarios, autoridades gubernamentales, organismos políticos, instituciones académicas y ciudadanos en general, han manifestado su preocupación porque las actuales condiciones de la economía obligan a los habitantes de la Ciudad de México en particular y del país en general, a redoblar esfuerzos para solventar sus necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general.
- b) La actividad que desempeñan los menores de edad que se vinculan a las tiendas de autoservicio como empacadores, se ha desarrollado ya a lo largo de varias décadas. La relación o servicio del Menor Empacador se efectúa en apoyo al dueño de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda. El Menor Empacador es hoy una figura que a los consumidores en las tiendas les resulta familiar y que merece el reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad y de sus diferentes sectores en la medida en que su esfuerzo resuelta ser un servicio útil a la clientela, a las tiendas, a ellos mismos y a sus familias.
- c) Los empacadores de las tiendas de autoservicio realizan un esfuerzo que es preciso reconocer y proteger ya que a pesar de su corta edad, entre 14 y 15 años, con su ingreso, no sólo apoyan el sostenimiento de sus estudios, sino que en muchos casos solventan necesidades de sus familias, además de llevar a cabo

su vida como estudiantes, la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.

- d) Los Menores Empacadores al vincularse a realizar esa actividad, inician en su gran mayoría, una etapa de su vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en su proceso de formación a condición de que se les brinde la protección y el apoyo necesarios que les permita satisfacer su derecho a la salud, la educación y el adiestramiento. Pero ello requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ella se están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su formación y en su futuro como ciudadanos trabajadores.
- e) Ello requiere de un esfuerzo compartido de los empresarios y de las autoridades por vigilar que la actividad de los menores se realice bajo formas que fomenten valores tales como la responsabilidad, el respeto, la cooperación, y la solidaridad, y ofrecerles opciones de mejoramiento presente y futuro a través de mecanismos de apoyo que garanticen en la medida de lo posible que los menores accedan a sus derechos humanos básicos, entre otros, educación, salud, cultura y recreación.
- f) La protección a los menores que realizan la actividad de empacadores es una función que compete a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Hasta el momento ha habido un acercamiento de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal con las Tiendas de Autoservicio y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, que ha permitido analizar la situación que viven los Menores Empacadores e identificar diversas necesidades que a través de este convenio se pretende satisfacer.
- g) El diagnóstico de necesidades abarca problemas de índole general que requieren de la intervención de diversas instancias de la sociedad para solventarlas; entre ellas se encuentran las necesidades de educación, adiestramiento y salud. Las acciones

iniciales se delinean en este convenio pero se reconoce la necesidad de avanzar en el futuro próximo para poder asumir nuevos compromisos tendientes a mejorar la atención a los empacadores. También se identifican en este convenio acciones a iniciar de inmediato las cuales tienden a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores. Estas acciones se orientarán a los propios empacadores, al personal de los diversos niveles de operación y dirección en las propias tiendas de autoservicio al público consumidor que asiste a las mismas

Este convenio por ello se entiende como un acuerdo de corresponsabilidad que asumen empresarios y autoridades para propugnar por el mejoramiento de la situación de los mejores que se desempeñan como empacadores en las tiendas de autoservicio, estableciendo por ello los siguientes.

COMPROMISOS

1. La ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los Menores Empacadores en las Tiendas de Autoservicio.
2. La ANTAD colaborará y participará activamente en los Programas de Protección de Menores Empacadores que lleva a cabo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirá las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.
3. Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que han cumplido la edad de 14 y hasta 16 años, que soliciten su incorporación como Empacadores para que tramiten el permiso de la

- autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio.
4. Las tiendas de Autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de aquellos menores que realicen la función de Empacadores y que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, para mantener un padrón vigente.
 5. Las tiendas de Autoservicio informarán durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de Menores Empacadores que registren, a fin de mantener actualizada la relación de los Menores Empacadores.
 6. Las tiendas de autoservicio serán responsables del archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los Menores Empacadores.
 7. Cuando las tiendas de autoservicio consideren como obligatorio que los Menores Empacadores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empacadores.
 8. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las Tiendas de Autoservicio o persona u organización alguna no cobrará por ningún concepto cuotas a los Menores Empacadores, por realizar dicha actividad.
 9. La actividad de los Menores Empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo los Menores Empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.

10. No está autorizado que los Menores Empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
11. Las tiendas de autoservicio solicitarán semestralmente a los Empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.
12. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., reconoce la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores.
13. En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la tienda de autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al menor empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente.
14. El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.
15. Las tiendas de autoservicio semestralmente recordarán a los Menores Empacadores que deben acudir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.
16. Las Tiendas de Autoservicio establecerán un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores consistente en otorgar

anualmente en efectivo o en especie por lo menos \$300.00 a aquellos que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y por lo menos \$200.00 a aquellos que obtengan más de 8.0 en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25% de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de Menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el Plan de Incentivos Anuales se aumentará con base a los incrementos a los salarios mínimos generales. Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante los meses de julio y agosto de cada año o en los períodos vacacionales correspondientes al año escolar

17. Se establecerá un programa en las Tiendas de Autoservicio para dar oportunidad a menores con discapacidad de 14 a 16 años a desarrollar actividades como Menores Empacadores, conforme se lo permitan sus discapacidades y a juicio de las tiendas de autoservicio.
18. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, mantendrán una comunicación estrecha para solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este convenio.
19. Se establecerán mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, las Tiendas de Autoservicio y los Menores Empacadores.
20. El desarrollo de la actividad de los Menores Empacadores tendrá una duración máxima de seis horas diarias, con una hora descanso y seis días a la semana y sin que interfiera en las actividades escolares.

21. Se establecerán mecanismos para que los Menores Empacadores no desarrollen su actividad después de las diez de la noche, buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las tiendas de autoservicio.
22. Las Tiendas de Autoservicio realizarán par los Menores Empacadores programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad.

El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C., suscriben de buena fe el presente convenio y se comprometen a colaborar para hacerlo efectivo en beneficio de los Menores Empacadores.

APÉNDICE No. II

SALUD EN EL TRABAJO DE LAS Y LOS MENORES EMPACADORES DE LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO EN EL D.F.

¿Por qué un manual sobre salud en el trabajo?

Este manual sobre la **Salud en el Trabajo** está dirigido a las y los empacadores de las tiendas de autoservicio de la Ciudad de México. Pretende ser un apoyo para que puedan realizar sus actividades evitando situaciones de *riesgo* para la salud.

Como veremos en este documento, tales situaciones de riesgo pueden ser identificadas para controlarlas llevando a cabo acciones de prevención.

Es probable que a primera vista se considere que el trabajo de los *empacadores* es una actividad segura que no representa ningún peligro para los jóvenes. Sin embargo, no es así. Identifiquemos algunas situaciones.

Pensemos, por ejemplo, en la carga, de objetos pesados o el traslado de un carrito lleno de mercancía por una rampa. En el primer caso puede hacerse un movimiento que lastime alguna parte del cuerpo, como la espalda o la cintura. En el caso de los carritos pesados que se llevan por una rampa, existe el peligro de que no se puedan controlar en la bajada, ocasionando un accidente. En fin, pueden existir numerosas situaciones de riesgo.

Por ello nos parece interesante este manual sobre *salud* en el *trabajo*, ya que es importante llevar a cabo acciones con el propósito final de lograr ambientes laborales sanos y sin riesgos, que garanticen el bienestar de los trabajadores y favorezcan la productividad de la actividad que se lleva a cabo.

Este manual, que ha sido elaborado como parte del proyecto *Tutela y protección de los adolescentes*

empacadores de las tiendas de autoservicio, que el Gobierno del Distrito Federal lleva a cabo con el apoyo de UNICEF, vamos a analizar las diferentes situaciones que se presentan en la actividad que se desempeña como empacador y conoceremos algunas medidas para prevenir los posibles daños, ya sean medidas para modificar condiciones del ambiente o bien acciones que modifiquen la manera de trabajar.

¿Cómo tener un trabajo saludable como empacador?

Como e muchos otros aspectos de la vida, si queremos mejorar una situación hay que empezar por conocerla. Por ello es importante analizar el trabajo para *identificar* las situaciones que significan un peligro para tu salud como empacador, incluso para un compañero de trabajo o un cliente, y esto es lo más importante. Una vez identificado y evaluado el problema, se requiere tomar medidas para su *control*.

Análisis de la actividad y sus exigencias

Detengámonos un momento a *analizar* qué es lo que hacen los empacadores. Quizás lo primero que se te ocurrió es algo muy obvio, pues lo que se realiza es el empaquetado de la mercancía. Seguramente también pensaste en que con frecuencia vas al estacionamiento de la tienda para llevar las bolsas de mercancía de algún cliente. Tal vez haya otras tareas que realizas, pero la principal es el empaquetado.

Ahora veamos cómo lo haces

Para ello puedes fijarte en algún compañero y describir lo que observas. Esto será más o menos así: la actividad se hace de pie, frente a la caja mientras recibe la mercancía ya registrada. Hay que *agacharse* para sacar bolsas del mostrador y para colocar mercancía en la parte inferior de los carritos.

Constantemente se mueven los brazos, también la cintura y, frente a la caja, las piernas apenas se mueven.

Al mismo tiempo puedes observar que una compañera está caminando hacia las cajas o con el carrito hacia el estacionamiento. En la salida están las rampas y alguien está subiendo carritos.

Todo esto refleja básicamente una actividad física que requiere, como quizá ya sepas, de energía para mover los músculos del cuerpo, los huesos y las articulaciones. Como podrás observar, la actividad implica que adoptes ciertas *posiciones* y que realices cierto *esfuerzo*. A eso se le conoce como exigencias *físicas de la actividad*.

Toma en cuenta que la forma como se realiza la actividad y la intensidad de ésta pueden provocar una lesión, o por el contrario, evitarla.

Por otra parte, para realizar estas actividades se ha distribuido e tiempo para estar frente a la caja, para apoyar a los compañeros o para hacer otras tareas. También existe una hora para entrar y otra para salir. Asimismo hay alguien en la tienda que distribuye a los empacadores en las cajas y tal vez alguien que los supervise y hasta les castigue. Todo esto tiene que ver con la forma como se ha organizado la actividad, por ello se dice que son *exigencias de la organización de la actividad*.

Análisis del objeto

En su trabajo la mercancía es muy importante, sobre ella trabajas directamente. Por eso se dice que es el *objeto* de tu trabajo. Como seguro has observado, ese objeto puede tener muchas características, tamaños, pesos y formas, y puede ser de materiales como vidrio, plástico, papel, etc. Estas características pueden hacer que los productos sean peligrosos cuando se manipulan. De seguro a ti o a algún compañero se les ha roto un frasco o ha ocurrido otro accidente con la

mercancía. Así que en determinados momentos ese objeto de trabajo, la mercancía, puede ser un *riesgo*.

Análisis de los instrumentos

Por otra parte, para trabajar utilizadas algunos *instrumentos*. En tu actividad el más representativo es el carrito, que también tiene características específicas como el tamaño, el peso, facilidad con la que rueda, lo cual facilita -aunque a veces pueda dificultar- tu actividad. También el carrito puede convertirse en un riesgo.

Análisis de las instalaciones

Ahora pensamos en las **instalaciones** que forman parte del ambiente donde trabajas. Tú sabes cuál es la parte de las rampas en donde más trabajo te da subir el carrito, dónde está resbaloso el piso, en qué partes del estacionamiento te encuentras con dificultad para guiarlo, dónde hay topes, hoyos, en fin (¿recuerdas algo más?) Como ya te habrás imaginado, las instalaciones también pueden ser un riesgo.

¿Cuáles son los efectos del trabajo?

Ahora bien, todos esos aspectos de trabajo y los riesgos y exigencias que representan, dan lugar a diversos efectos. Algunos de esos efectos son positivos y otros negativos. Así podrás señalar efectos positivos, como el hecho de aprender la propia actividad de empaquetado, o el tratar a los clientes, o la amistad con tus compañeros y compañeras, el ingreso que percibes y tal vez hasta la condición física que vas adquiriendo al cargar los paquetes.

Pero también hay efectos negativos como los accidentes, que tal vez puedes identificar como: una caída en una rampa, el choque con un carrito, el ser atropellado por un auto. Estos accidentes pueden provocar lesiones que se presentan de inmediato como las heridas, torceduras y las fracturas que se pueden ver a simple vista u otras que no se ven pero son igual

de importantes como las lesiones de la espalda y la cintura.

Asimismo las posiciones incómodas y el esfuerzo requerido que ya mencionamos, también son causa de ciertas lesiones como daños a la cintura, la espalda y las articulaciones, las cuales en la mayoría de las ocasiones no percibes por tu edad, que pueden manifestarse cuando ya seas adulto, por lo que debes prevenirlas desde ahora.

Cabe señalar que dentro de los accidentes también se encuentran otros, los llamados del trayecto, que son los que ocurren cuando los trabajadores se trasladan de su casa al trabajo y del trabajo a la casa.

También se podría hablar de efectos del trabajo; el cansancio, el aburrimiento, etc.

¿Cómo podemos prevenir los daños a la salud?

Identifiquemos los riesgos y las exigencias en el trabajo y veamos como *prevenir* los daños a la salud.

En la ilustración de la página central de este manual se representan varias escenas de tu trabajo. Ahí puedes identificar los elementos del trabajo, detectar riesgos y exigencias y hasta algunas situaciones que pueden dar lugar a un accidente, o de plano accidentes que ya están sucediendo. Pero también están incluidas otras imágenes que muestran cómo evitar situaciones de riesgo y la manera correcta o segura de efectuar las actividades que permiten enfrentar adecuadamente las exigencias.

Veamos algunas de las situaciones de riesgo y comentemos la manera de prevenirlas.

En la figura 1 puedes observar un empacador que hace un sobreesfuerzo al cargar el carrito por la parte más alta.

Lo mejor es poner la mercancía por un costado o al frente.

Figura No. 1



La niña de la figura 2 que mete bolsas en la parte baja del carrito sin doblar las rodillas ilustra una informa incorrecta, ya que al hacer esto el mayor esfuerzo se realice con la cintura y la columna, lo que puede provocar desde un mayor cansancio hasta una lesión más grave de la columna vertebral baja (lumbar). Por lo tanto, cuando vayas a levantar o depositar alguna carga a nivel del piso la posición correcta que debes adoptar consiste en flexionar las piernas abiertas y mantener la espalda recta o con una ligera flexión (no encorvada), como se muestra en la figura 3.

Figura No. 2

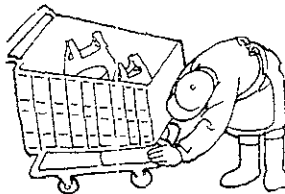
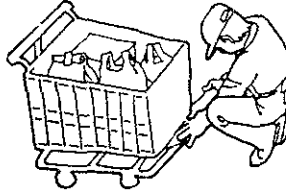
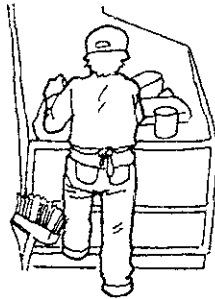


Figura No. 3



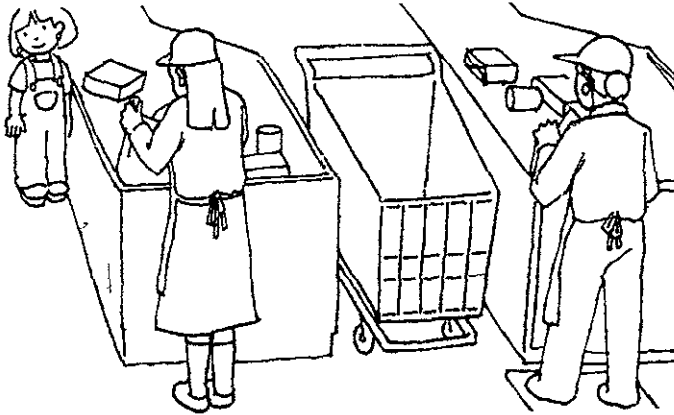
La figura 4 ilustra una posición adecuada, ya que al descansar los pies alternadamente durante la jornada de trabajo se disminuye la fatiga al favorecer la circulación de la sangre de las piernas y al relajar los músculos.

Figura No. 4



La figura 5 muestra una postura incorrecta o con mayor demanda de esfuerzo, ya que se mantienen los pies muy juntos. En contraste está la figura 6, ya que la empacadora también está de pie pero tiene los pies separados y en actitud de menos tensión. Lo que recuerda la posición de "descanso" de los militares

Figura No. 5 y 6



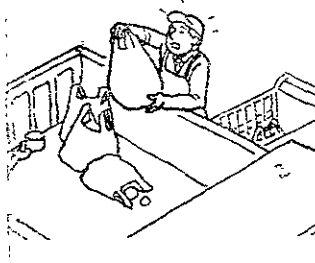
La figura 7 señala un esfuerzo excesivo, ya que al sostener el garrafón sólo por la parte de arriba, los hombros, los brazos y cintura sufren desgaste. La manera correcta de cargar el garrafón, la observas en el empacador del lado derecho, ya que de esa forma se puede tener mayor apoyo con los brazos, lo que disminuye el riesgo de una lesión y desgaste.

Figura No. 7



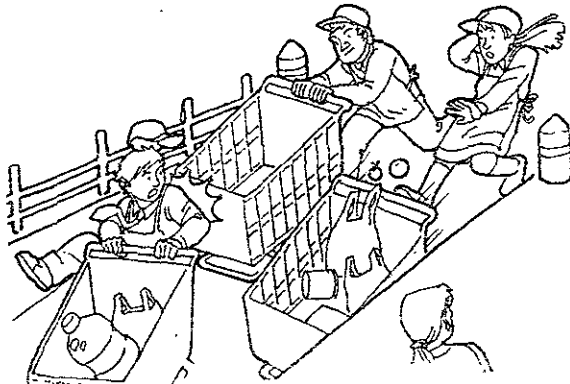
Situación similar a la antes descrita, de sobresfuerzo, se ilustra en la figura 8 ya que a mayor altura que se levanten los objetos, mayor es el esfuerzo requerido. Esto representa mayor riesgo de lesión muscular a nivel de hombros o cintura. Lo adecuado sería abrir la puerta de la caja de la camioneta y por ahí, acomodar la mercancía.

Figura No. 8



La figura 9 ilustra un factor de riesgo de accidente por actitudes inadecuadas, como correr con los carritos.

Figura No. 9



También la mercancía voluminosa, como la que se señala en la figura 10, representa un riesgo porque disminuye la visibilidad.

Figura No. 10



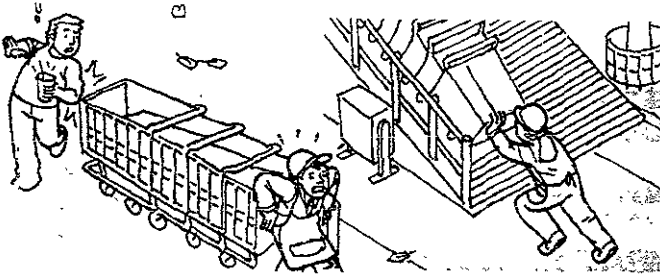
En contraste, en la figura 11, la empacadora lleva un carrito con peso y altura adecuados, lo cual permite el control y la visibilidad. Procura llenar así tus carritos.

Figura No. 11



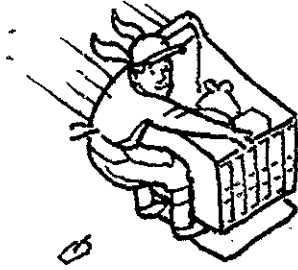
Las figuras 12 y 13 muestra un sobreesfuerzo en espalda y cintura por empujar carritos, con la posibilidad de que esto provoque un accidente. Recuerda además que esta actividad no corresponde a tu responsabilidad como empacador.

Figura No. 12 y 13



Otra situación de riesgo se observa en la figura 14 al utilizar el carrito como patín del diablo. Evita riesgos.

Figura No. 14



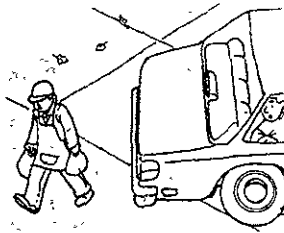
Con la figura 15 se ilustra el riesgo que significa atorarse en un tope y una posible lesión de hombros, cintura o muñecas, etc. Estas situaciones deben reportarse con los supervisores para que se corrijan.

Figura No 15



Un riesgo muy importante a considerar por sus posibles consecuencias, es el ser atropellado por vehículos en movimiento (coches), lo que se ilustra en la figura 16. Debes observar con cuidado a tu alrededor antes y en el momento de cruzar.

Figura No 16



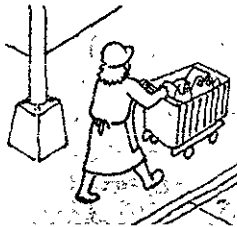
El joven de la figura 17, realiza una actividad muy común, que es depositar mercancía en la cajuela de un automóvil. Fíjate que la realiza inadecuadamente, ya que hace un movimiento de rotación sobre el eje de la cintura sin mover los pies, lo que puede lesionar su columna vertebral. Lo correcto es que gires todo el cuerpo, o sea, también con los pies.

Figura No. 17



En la figura 18 se observa a una empaedora trasladado un carrito más allá del área del estacionamiento. Se expone a sufrir un accidente o a ser agredida por el cliente o alguna otra persona. ¡Cuidate! *Tu área de trabajo es hasta el estacionamiento*, así lo señala el Convenio de Protección a Menores Empacadores.

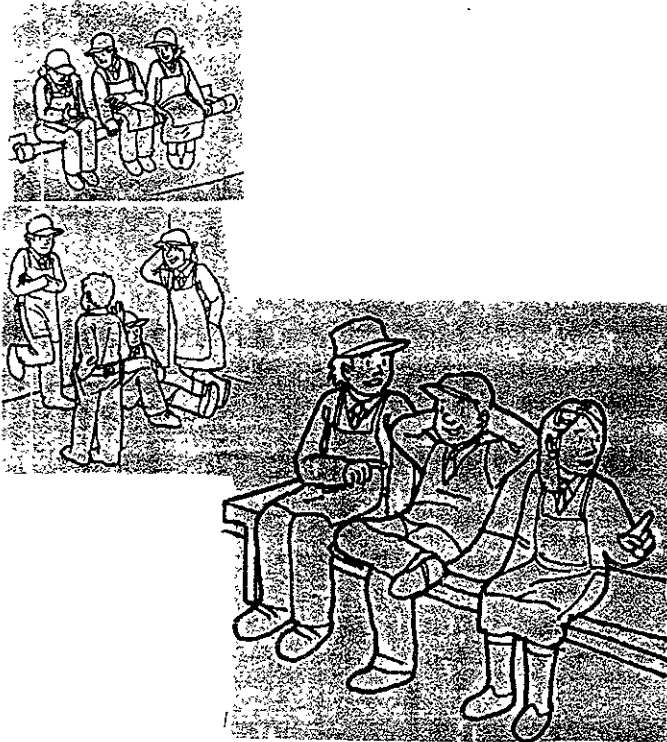
Figura No. 18



En la jornada de trabajo es importante descansar, sin embargo a veces no se dispone de lugares adecuados. Este es el mensaje de las figuras 19 y 20. Compara estas figuras con la 21. Observa que en esta última hay

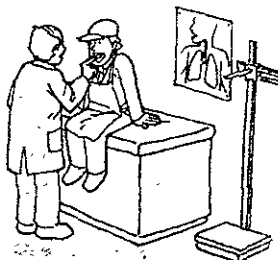
una banca con una altura y el respaldo adecuados. Si disponer de este tipo de banca, utilízala.

Figura No. 19, 20 y 21



Para cuidar que el trabajo no interfiera con tu crecimiento y desarrollo adecuados, el Gobierno del Distrito Federal se ha comprometido a realizar exámenes médicos periódicos. Por eso debes acudir cada 6 meses a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para que se te realicen, actividad que se representa en la imagen 22.

Figura No. 22



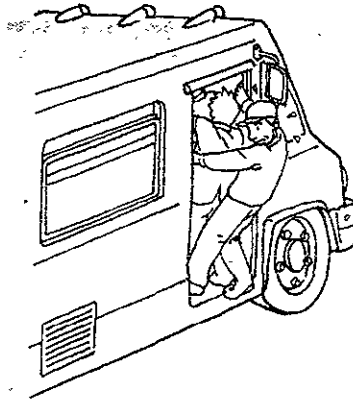
La escena 23, te recuerda que como medida de protección, los empacadores no deben laborar después de las 10 de la noche.

Figura No. 23



Otro riesgo importante son los accidentes que pueden sufrir los empacadores cuando van o vienen de la tienda a laborar, como se muestra en la figura 24. Recuerda que se llaman accidentes de trayecto.

Figura No. 24



Después de analizar los ejemplos anteriores, podemos ver que hay numerosas situaciones que representan un riesgo para tu salud. Pero todas ellas pueden ser controladas o eliminadas con tu participación.

Recuerda que la salud en el trabajo busca lograr que en tu actividad no sólo ganes dinero sino que ésta la realices en las mejores condiciones posibles.

Tu salud es un compromiso tanto de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, las tiendas de Autoservicio como de ti mismo.

Si tienes alguna duda, sugerencia o quieres saber más sobre el tema, las autoridades del trabajo del Gobierno del Distrito Federal estamos a tus ordenes en la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

APÉNDICE No. III

CHICA TRABAJADORA
¡HOLA!

¿Sabes que como tú en la actualidad hay cada vez más mujeres trabajadoras?

Algunos beneficios que te brinda la Ley:

- Si tienes 14 ó 15 años no debes de trabajar más de seis horas diarias.
- Tu jornada no puede terminar después de las 10 de la noche.
- Tienes derecho a una hora para tus alimentos y descanso.
- Te tienen que dar facilidades para continuar con tus estudios.
- No debes realizar trabajos que pongan en peligro tu salud.
- Nadie debe humillarte ni agredirte.
- Tienes derecho a expresar tus opiniones y reunirte con tus compañeros y compañeras de trabajo.

¡Antes no era así!

Las mujeres hemos tenido que abrir nuevos espacios para lograr un trato digno, de respeto y de igualdad de oportunidades en el empleo, educación, salud, recreación y salario entre otros.

Esto ha permitido revalorarnos e ir rompiendo con antiguas costumbres que aún atentan contra nuestra dignidad y un trato equitativo.

Por lo que debes exigir

- Un trato digno y respetuoso.
- Las mismas oportunidades en el trabajo.
- Respeto a tu cuerpo sin actitudes ofensivas a tu condición de mujer.

Por ello es una gran responsabilidad y orgullo ser mujer y trabajadora. De nosotras depende que nuestros derechos se cumplan.

Tú, como adolescente que labora, debes de saber que hay leyes que protegen a los trabajadores. En tu caso particular, no sólo la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, sino también la Convención sobre los Derechos de los Niños, que firmó nuestro país y muchos otros en el mundo, garantizan tus derechos.

**MENORES TRABAJADORES
¡MAYORES DERECHOS!
TENEMOS DERECHO**

SÍ

- A tener tiempo y estímulos para nuestros estudios.
- A tener tiempo para descansar y divertirnos.
- A ser atendidos y tener cuidados médicos.
- A ser protegidos de riesgos en el trabajo.
- A recibir capacitación.
- A organizarnos para defendernos.

NO

- A **no** tener que trabajar antes de los 14 años al menos.
- A **no** realizar trabajos pesados ni los que dañen nuestra salud física o psicológica.
- A **no** sufrir maltrato ni abusos ni hostigamiento de jefes ni de nadie.
- A **no** sufrir discriminación por sexo, raza o por tener alguna discapacidad.

Lamentablemente, todo lo anterior es aplicable sólo en el Distrito Federal, por lo que es necesario que se establezcan medidas a nivel nacional para proteger los derechos de estos niños que trabajan.

Handwritten signature and initials 'V. S. B.' in black ink, written over a horizontal line.