



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJO DE MENORES Y EL DERECHO
LABORAL: SU REALIDAD EN
MÉXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
IVONNE RIVERA CASTILLO

ASESOR: LIC. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ





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.

Paginación Discontinua

EL TRABAJO DE MENORES Y EL DERECHO LABORAL: SU REALIDAD EN MÉXICO

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.	1
1. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL COMO CAUSA GENERADORA DEL TRABAJO DE MENORES	
1.1. Antecedentes sociales, económicos y políticos de la problemática de la llamada Revolución Industrial	5
1.2. Primeras regulaciones adoptadas en Europa	12
1.2.1. Inglaterra	13
1.2.2. Francia	16
1.2.3. Alemania	17
1.3. Regulaciones adoptadas en América	19
1.3.1. Estados Unidos de América	21
1.3.2. Argentina	25
1.3.3. México	27
CAPITULO II.	34
2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO DE MENORES	
2.1. Organización Internacional del Trabajo	38
2.1.1. Estructura	43
2.1.2. Funcionamiento	46
2.2. Convenios y recomendaciones:	48
2.2.1. Edad mínima del menor	50
2.2.2. Examen médico necesario para el trabajo de menores	53
2.2.3. Limitación al trabajo nocturno	53

2.3. México y los convenios de la OIT	54
2.3.1 Artículo 133 Constitucional	55
2.3.2 Artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo	56
2.3.3 Convenios ratificados por México	57

CAPITULO III. 92

3. DERECHO COMPARADO RESPECTO DEL TRABAJO DE MENORES

3.1. Breves referencias preliminares	93
3.1.1 Estados Unidos de América	98
3.1.2 Argentina	108
3.1.3 Brasil	123

CAPÍTULO IV. 136

4. MARCO REGULATORIO EN MÉXICO

4.1. La sociedad y el trabajo de menores	138
4.1.1 Formas del empleo infantil	139
4.1.2 Condiciones laborales del menor y riesgos	148
4.1.3 Justificación sociológica de la protección legal del Trabajo de menores	155
4.2. Normatividad Vigente	157
4.2.1 La Constitución y el trabajo de menores	158
a) Edad mínima	163
b) Trabajo nocturno	164
c) Jornada de trabajo	165
4.2.2 La Ley Federal del Trabajo y el trabajo de menores	166
4.2.3. Artículo 123 Constitucional, Apartado "B"	186
4.2.4. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el trabajo de menores	187
a) Edad mínima	188
b) Trabajo nocturno	189
c) Jornada	189

4.3. Trabajadores entre 14 y 16 años de edad	191
4.3.1 Capacidad jurídica de los menores	193
4.3.2 Capacidad física de los menores	194
4.3.3 Condiciones laborales	196
a) Jornada de trabajo	196
b) Días de descanso y vacaciones	197
c) Obligaciones del patrón	197
d) Prohibiciones respecto al trabajo de menores	198
e) Seguridad social	199
4.4. Propuestas de solución a la problemática legal del trabajo de menores	205
CONCLUSIONES	207
BIBLIOGRAFÍA	210

Dirección General de Bibliotecas de la
 Universidad de Murcia
 Calle de la Muralla, 1
 30100 Murcia, España
 Teléfono: 968 88 88 88
 Fax: 968 88 88 89
 E-mail: dgbi@um.es
 Web: www.um.es/dgbi

**A mi papá, por todo su esfuerzo a lo largo de su vida...
gracias a ti soy lo que soy, te amo y te extraño mucho.
...No te falle! aquí esta mi mejor regalo...
te lo ofrezco todo a ti.**

**A mi mamá, por su amistad y apoyo incondicional,
gracias, eres toda una Señora...
...te amo, eres la inspiración de todo,
y tu eres mi todo!**

**A mis hermanas, gracias por existir,
somos parte de los seres más grandiosos y únicos
...papá y mamá...**

A los niños de mundo!
por ser la magia, el color y la esperanza de la vida,
algún día cambiará su situación.

A mis niños:

E.G. ...angelito, siempre vivirás...
Sebastián, te amo con toda mi alma!
...a ti bebé, porque en algún lugar has de estar...

A mi amor, por ser y estar...
por tu paciencia, apoyo y cariño,
...los sueños si existen y se hacen realidad,
estamos juntos en todo, no lo olvides!

A mi amigo y asesor
Lic. Gerardo Valente Pérez López,
sin Usted no hubiera podido lograrlo,
...este trabajo es de los dos...
por su tiempo, sus conocimientos y
por sufrir junto conmigo...
...gracias!

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
a mis profesores y compañeros de la
Facultad de Derecho
...gracias!

INTRODUCCIÓN

La niñez representa un alto porcentaje de la población a nivel mundial, sobre todo en países del tercer mundo, como México; la situación del menor es un tema que interesa a nivel Internacional. No hay que olvidar que "los niños de hoy, son el futuro del mañana", y aunque se trate de una expresión muchas veces utilizada, no cabe duda de que es totalmente cierta, y puede convertirse en una realidad satisfactoria o en un triste porvenir.

El trabajo es sólo una faceta de la problemática del menor, lamentablemente protegerlo no es fácil y como veremos a lo largo de este estudio, el trabajo de menores se conserva y prevalece para mantener el nivel económico del hogar, ya sea mediante una forma de trabajo remunerado, a través de su participación en las empresas familiares o gracias a las tareas domésticas que realizan para que los miembros adultos de la familia puedan desarrollar una actividad económica fuera del hogar.

Como consecuencia de lo anterior, son muchos los riesgos y los problemas a los que se enfrenta el menor trabajador: enfermedades, malos tratos, problemas familiares, etc. Por tratarse de un ser indefenso, en pleno crecimiento y físicamente vulnerable, es objeto de abusos y explotaciones, tanto de padres como de los patrones.

De cada uno de nosotros depende que la niñez se desarrolle al máximo, cumpla con todas las actividades propias de su edad, y tenga una vida digna, por lo que se le debe de cuidar y proteger, y es a través de una legislación adecuada y realista como se puede alcanzar dicha finalidad.

El objetivo de este estudio, es analizar la problemática del menor trabajador en nuestro país y en otros países latinoamericanos; de esta manera se pretende identificar causas, condiciones, riesgos y efectos del trabajo infantil.

Como primer aspecto mostraremos, a grandes rasgos, cuál ha sido históricamente la situación y evolución del menor trabajador, cuáles fueron las circunstancias que dieron origen a las primeras regulaciones protectoras de éste, como consecuencia de la "Revolución Industrial". Por lo que se analizará el trabajo de menores en Europa y América (Inglaterra, Francia y Alemania), y América (Estados Unidos, Argentina y México).

En segundo lugar, se estudiará la situación del menor trabajador en la actualidad, los principales Organismos Internacionales y las disposiciones que estos han implementado al respecto. Principalmente la Organización Internacional del Trabajo, su estructura y funcionamiento, convenios y recomendaciones, así como los convenios celebrados con México.

Dentro de este mismo contexto se estudian las acciones emprendidas por algunos países, mediante el análisis de disposiciones laborales que regulan el trabajo de menores en legislaciones latinoamericanas, incluyendo la mexicana. Se busca determinar el grado de aceptación de los principios y recomendaciones emitidos por la OIT; asimismo, expondremos las similitudes entre las legislaciones extranjeras y la nuestra, en dicha materia.

En tercer lugar, realizaremos un análisis comparativo del trabajo de menores, en virtud de la gran variedad de situaciones laborales que existen a nivel mundial, principalmente normas protectoras del menor en: Estados Unidos, Argentina y Brasil.

Lo anterior, por que son países que tienen diferentes Sistemas Jurídicos; Estados Unidos, cuenta con un derecho que no es escrito, es consuetudinario, al cual se le denomina Common Law, mientras que Argentina y Brasil tienen un derecho escrito, al igual que México.

Así mismo, analizaremos el Programa más importante de la OIT, el IPEC, "Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil", en el que los principales actores son los niños y niñas que a muy corta edad tienen que comenzar a laborar. Es considerado el Programa más importante, porque pretende la "erradicación progresiva del trabajo infantil" por medio del reforzamiento de las capacidades nacionales para enfrentarse a los problemas relacionados con éste, mediante la creación de un movimiento mundial de lucha contra el trabajo infantil.

Por último, se analizará específicamente la situación del menor que trabaja en México. En este apartado se pretende describir la relación que existe entre la sociedad y el trabajo de menores, las formas de empleo infantil, sus condiciones laborales y los riesgos a los que se enfrentan, la normatividad vigente y las propuestas de solución a la problemática legal del trabajo de menores.

Dado que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo son el marco legal que regula y protege al trabajo del menor, expondremos cuál ha sido la protección del menor constitucionalmente, cómo se ha visto reflejado en la legislación reglamentaria y lo que dice al respecto, la jurisprudencia.

A través del análisis de estas disposiciones se pretende exponer a grandes rasgos algunos aspectos básicos referentes a la situación del menor que trabaja e identificar las disposiciones laborales principales que protegen al menor y aquellas que, en su caso, deberían ser fortalecidas para evitar su explotación.

CAPITULO I.

1. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL COMO CAUSA GENERADORA DEL TRABAJO DE MENORES

Cronológicamente hablando, la Revolución Industrial fue una transición que condujo de una sociedad de economía agrícola tradicional a otra caracterizada por procesos de producción mecanizados para fabricar bienes a gran escala. Para los historiadores, el término "Revolución Industrial" es utilizado exclusivamente para expresar los cambios dados en Inglaterra a finales del siglo XVIII, así como para referirlo a su expansión hacia otros países como una transformación hacia la industrialización o desarrollo industrial de los mismos.

Así, para algunos estudiosos la Revolución industrial surgió en Inglaterra en 1760; sin embargo, otros han coincidido en señalar el año de 1780 y para otros investigadores, el comienzo de la industria y de los cambios tecnológicos debe situarse a finales del siglo XVII y principios del siglo XVIII.

Cabe apuntar que mientras los historiadores clásicos se limitaban a relacionar la serie de progresos tecnológicos que permitieron un aumento revolucionario de la producción, los investigadores contemporáneos han mostrado especial interés en analizar los factores dominantes que impulsaron el inicio de las sociedades industriales, es decir, en averiguar las causas que la motivaron.

Las distintas teorías expuestas al respecto son muy variadas, y muchas veces opuestas o contradictorias entre sí.¹

Para Hamilton, un factor importante fue la gran diferencia entre precios y salarios, que al proporcionar beneficios muy considerables a los empresarios habría permitido nuevas inversiones, estimulando así la actividad industrial.

Según Eversley, el gran crecimiento demográfico durante la segunda mitad del siglo XVIII habría proporcionado mano de obra barata y un mayor mercado potencial.

Bairoch considera que el detonante de la Revolución industrial fue el aumento de productividad del trabajo agrícola: los progresos en la agricultura y los posteriores en las industrias textiles, fueron el impulso determinante del crecimiento industrial.

Rostow señala todo un conjunto de condiciones previas imprescindibles para el impulso inicial, entre las que cabe señalar una alza en la tasa de inversión, una gran cantidad de capital circulante, un importante papel representado por los gobiernos en el proceso de la formación del capital social fijo, etc.

Para los historiadores y economistas marxistas, existe una serie muy compleja de causas, como son: *disponibilidad de una oferta de mano de obra abundante y barata en un mercado libre, disolución previa de los modos de producción típicos de la*

¹ Cfr. Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000. © 1993-1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

sociedad feudal, existencia previa de mercados, redes de tráfico y vías de comunicación, progresos anteriores en la agricultura y la técnica, acumulaciones previas de capital procedentes de las transformaciones de la propiedad agrícola y del comercio colonial, etc.

Las grandes transformaciones fueron revolucionarias, en el sentido de que cambiaron profundamente el panorama económico, político, social y espiritual de la sociedad.

Entre las transformaciones que causó la Revolución Industrial cabe destacar:

- a) El paso del trabajo en casa a la fábrica
- b) El empleo de sistemas mecánicos movidos por un agente motor no animal
- c) Cambios en la distribución de las distintas actividades económicas y redistribución geográfica de las mismas
- d) Aparición del proletariado y la burguesía industriales
- e) Migraciones del campo a las ciudades
- f) Especialización en la producción de bienes para los mercados nacionales e internacionales más que para los familiares o locales, etc.

Los hechos constitutivos de esta transformación económica son el punto de partida de la evolución actual del derecho moderno; la Revolución Industrial creó nuevas condiciones para regular la vida del trabajador, un derecho colectivo e institucional, que más que complementarlo sustituyó al derecho individual. En aquél, el sujeto dejó de ser

el trabajador, para entenderse como parte de grupos o comunidades dentro de una empresa o establecimiento.

En el campo del trabajo, lo estatutario predominó sobre lo contractual y las colectividades hicieron que se perdiera toda la importancia que tuvieron en otras épocas, las relaciones puramente individuales que creaba el trabajo.

Entre las consecuencias sociales de las primeras décadas de la Revolución Industrial pueden mencionarse las crisis de sobreproducción, que significaban la **miseria del proletariado**, que requerían menos brazos para una producción mayor. El exceso de mano de obra provocaba el descenso de los salarios, hasta el punto de que **las familias obreras, para subsistir, debían trabajar todos sus miembros (incluidos los niños desde los cuatro años) largas jornadas agotadoras de hasta dieciséis horas diarias**. Por otra parte, la concentración de la población en las ciudades significó la aglomeración en viviendas muy pequeñas con condiciones higiénicas pésimas.

Prácticamente, desde siempre, el menor ha trabajado para satisfacer necesidades inmediatas que sus padres no pueden cubrir; esto nos lleva a la idea de que una de las principales causas del trabajo de menores es **la pobreza**; Si analizamos la historia, la **pobreza ha sido una constante cuando se trata el tema del trabajo infantil**.

El entorno económico y social del menor lo induce a trabajar en razón de los siguientes factores: **el desempleo, los intereses creados por los empleadores, la**

insuficiencia del sistema de enseñanza y una falta de interés y de comprensión por parte de los padres y de la sociedad en general acerca de las consecuencias del trabajo infantil para la salud y el desarrollo de los niños.

1.1. Antecedentes sociales, económicos y políticos de la problemática de la llamada Revolución Industrial

Como se apuntó con antelación, la Revolución Industrial tuvo lugar en el Reino Unido a finales del siglo XVIII, misma que provocó una profunda transformación en la economía y sociedad británicas; los cambios más significativos se dieron en los procesos de producción, el número de productos manufacturados creció de forma espectacular gracias al aumento de la eficacia técnica.

En general el crecimiento de la productividad se dio por la aplicación sistemática de nuevos conocimientos tecnológicos y gracias a una mayor experiencia productiva, que también favoreció la creación de grandes empresas en unas áreas geográficas reducidas; así y como se ha dicho con antelación, la Revolución Industrial tuvo como consecuencia una mayor urbanización y, por tanto, procesos migratorios desde las zonas rurales a las zonas urbanas.

Los centros de trabajo aumentaron en tamaño y modificaron su estructura organizativa, en general, la producción empezó a realizarse en grandes empresas o fábricas en vez de pequeños talleres domésticos y artesanales, con lo que aumentó la especialización laboral.

El desarrollo industrial dependía de una utilización intensiva del capital y de las fábricas y maquinarias destinadas a aumentar la eficiencia productiva. La aparición de nuevas máquinas y herramientas de trabajo especializadas permitió que los trabajadores produjeran más bienes y una tendencia hacia una mayor especialización en un proceso acumulativo.

La mayor especialización y la aplicación de bienes de capital a la producción industrial crearon nuevas clases sociales en función de quien contratara y tuviera la propiedad sobre los medios de producción. Los individuos propietarios de los medios de producción en los que invertían capital propio se denominaron empresarios, mientras que cuando se invierte capital en una empresa sin participar directamente en ella se denominan capitalistas.

Se debe apuntar que Gran Bretaña no fue el único país en el que se dio la llamada "Revolución Industrial". Los intentos de situar ese desarrollo industrial en otros países están sujetos a fuertes controversias; no obstante, los estudiosos parecen estar de acuerdo en que Francia, Bélgica, Alemania y Estados Unidos experimentaron procesos parecidos a mediados del siglo XIX; en Suecia y Japón se produjo a finales del siglo; en Rusia y en Canadá a principios del siglo XX.

Néstor de Buen señala las consecuencias de la Revolución Industrial (1760): *"La primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar debido a las exigencias de la producción a gran escala, y a las necesidades de vigilancia respecto de la fabricación de sustancias químicas o maquinarias, por ejemplo, que se*

lograba reuniendo a los fabricantes. Otra consecuencia, fue la extensión de la jornada de trabajo, debido a la necesidad de mano de obra. En efecto, mediante el uso del gas carbón para la iluminación se terminó con la tradición de no trabajar después de la puesta del sol". ²

La aparición de **los niños en el ámbito laboral** industrial se debió a razones económicas que impulsaron a los patronos a requerir el trabajo de los niños, con el objeto de obtener una **mano de obra barata, que por un precio muy bajo realizaba extenuantes jornadas de trabajo.**

En un principio fue una excepción, después se generalizó, y el requerimiento de la industria pasó a ser necesidad de las **clases más pobres**, obligados a trabajar todo los miembros de la familia, con el objeto de obtener lo suficiente para el sostenimiento de la misma.

José Dávalos señala *"A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores; además de ser sujetos más dóciles y poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y maquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana, la retribución que se pagaba era más baja. Para justificar la contratación de menores, los dueños de las fabricas utilizaban con mucha frecuencia el doloso argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos.*

² DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994, T.I.

La escasez de brazos para la industria, aunada a los intentos de abatir los costos de producción, hizo que los patronos acordaran con las autoridades encargadas de la asistencia de menesterosos y con padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los párvulos laboraban de 14 a 16 y hasta 18 horas diarias, a cambio solamente de alimentación, habitación y vestido".³

Esta situación es descrita de la siguiente forma:

Ante los adelantos en la mecánica, la industria pudo utilizar en sus talleres el esfuerzo de los niños, el obrero lejos de ver en esto un mal, lo apreció como un beneficio. La remuneración, de su hijo, aunque escasa se sumaba a su propio salario, y sus recursos eran mayores.

Sin embargo, y en aparente contrasentido el capital halló más ventajoso que el trabajo del adulto, el precariamente retribuido del menor; con el paso del tiempo la demanda laboral disminuyó considerablemente, y el obrero vio descender la cuantía de su salario, no sólo por virtud de la mayor oferta de trabajo, sino también en razón a la menor retribución del niño.

Por su destreza natural, los niños fueron vinculados a las máquinas y los patronos lograron que los directores de asilos, así como los padres necesitados, les otorgaran contratos de aprendizaje, mediante los cuales obtenían el derecho de hacer trabajar tanto como quisieran a los niños que les eran confiados, a cambio solamente de alimentaries, darles habitación y vestido.

³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1994.

En Inglaterra, la beneficencia participaba en facilitar la disponibilidad de mano de obra infantil a los fabricantes; en efecto, el inspector de beneficencia reunía a los asistidos, y el fabricante escogía entre ellos los que juzgaba más útiles. Los niños y jóvenes se consideraban como aprendices, no percibían salario alguno, sólo casa y alimentos en condiciones miserables, elevándose la mortalidad. La duración del trabajo era de 16 horas por término medio.

Los fabricantes encontraron ventajas en emplearlos porque sus salarios eran siempre inferiores a los de los adultos, además existía la creencia de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los dedos de los menores.

En las nuevas industrias, el trabajador era obligado a competir con las máquinas; la miseria y el monopolio de la tierra mantuvieron a los trabajadores en la localidad donde se les necesitaba, con un pobre ingreso la posibilidad de emigrar era ínfima.

Aunado a la exclusión de toda capacitación especializada, junto con la especialización en funciones mecánicas parciales, suprimía al trabajador de la máquina la posibilidad de convertirse en granjero o de colonizar otra región. El trabajador se veía hundido en una cambiante realidad con adelantos tecnológicos de los que sólo formaba parte.

El sistema de factorías requería de disciplina para controlar al trabajador, las invenciones y utilización de las máquinas le daban al empresario esa arma. La operación de la maquinaria podía hacerla una mujer tan fácilmente como un hombre, un

niño lo mismo que un adulto, siempre que la disciplina fuera suficientemente “dura”; en consecuencia la **Revolución Industrial provocó una intensa incorporación al proceso productivo de niños, por ser una mano de obra más barata para el patrono que el adulto**, como por el hecho de que las nuevas máquinas requieran en la mayoría de las veces de una actividad de vigilancia.

La industria se volvió muy atractiva para los terratenientes, propietarios e inversionistas en general: ante los adelantos tecnológicos, la posibilidad de un aumento en los excedentes de producción facilitaba la exportación de productos manufacturados y el bajo costo les permitía obtener enormes ganancias. En virtud de lo anterior el campo no era tan atractivo como antiguamente lo había sido, por lo que el capital se dirigió a los centros urbanos; la población trabajadora también, en busca de un medio de subsistencia. La mano de obra aumentaba y el precio del trabajo disminuía cada vez más; las condiciones de trabajo se agravaban: si ese trabajador enfermaba o moría, había muchos más atrás de él, esperando su puesto.

El ambiente industrial era propicio a las enfermedades: el barnizado con plomo en la alfarería, el fósforo en la industria de cerillas y la falta de máscaras protectoras en las numerosas operaciones de molienda, particularmente en la industria de la cuchillería, aumentó en proporciones enormes las formas fatales de envenenamiento y lesiones industriales.

A medida que el ritmo de la producción crecía en ciertos ramos, también aumentaban los peligros para la salud y la seguridad en ciertos procedimientos

industriales; *"La degradación del trabajador era una constante, el abuso en todos los sentidos era ya natural al ambiente laboral, como muestra un ejemplo: la organización de las primeras fábricas, obligaba a dormir en los mismos lugares a niños y niñas, lo que daba ciertos poderes a los inspectores de cometer abusos. En algunas minas inglesas las mujeres que empujaban las vagonetas trabajaban completamente desnudas".*⁴

El doctor Vellermé llevó a cabo una encuesta en 1835 y 1836 en las industrias textiles de la región de Rouen, de ella se derivó que estaban laborando en ellas niños de cuatro, cinco o seis años, que permanecían en pie 16 o 17 horas, trece de ellas en habitaciones cerradas y sin cambiar de posición o de puesto. Vellermé puntualizó: *"No es un trabajo, es una tortura y una tortura infligida a niños de seis a ocho años, mal nutridos, mal vestidos, obligados a recorrer a las cinco de la mañana la larga distancia que les separa de sus fábricas y que por la tarde debían volver a cubrir extenuados".*⁵

Una situación muy semejante se padecía en Inglaterra, Francia, España, Italia y demás países europeos, situación que no tardo en propagarse al Nuevo Mundo, al describir las condiciones de trabajo en la industria y en las minas se observa el grado de deshumanización que existía: dieciséis horas de jornada, trabajo en minas a los seis años y aún antes, crueldad en el trato, hambre y pobreza. Esta situación se repite en Alemania, Suiza y Bélgica.

⁴ MUNFORD, Lewis. *Técnica y Civilización*, Empecé editores, Buenos Aires, 1945.

⁵ SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando. *Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.

La gravedad de la situación provocó la necesidad de reglamentar las condiciones de trabajo. *"Ante la imposibilidad de dejar abandonadas a su suerte a esas criaturas, comenzó a desmoronarse el reducto de la mal entendida libertad del liberalismo económico, para dar el paso a las primeras leyes del trabajo".*⁶

*"Las normas laborales de todos los ordenamientos, en general tienen como origen la legislación protectora de los menores y las mujeres".*⁷

Es ésta una de las razones más importantes por las que se han creado organismos internacionales, como **la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo**, principalmente; encargada actualmente de la protección al menor en el ámbito laboral, con la finalidad de evitar tantas injusticias de las que son objeto nuestros niños y que tristemente aún las podemos percibir en innumerables empresas del mundo.

1.2. Primeras regulaciones adoptadas en Europa

Las primeras normas protectoras se dictaron en los países más industrializados en el siglo pasado y en forma limitada, debido a que éstas significaban un **"encarecimiento"** de los costos de producción en un mercado competitivo internacional.

⁶ CALDERA., Derecho del trabajo, El Ateneo, Buenos Aires, 1960.

⁷ OLEA, Alonso. Introducción al derecho del trabajo, Rev. Der. Priv, Madrid, 1963.

1.2.1. Inglaterra

La primera legislación protectora del trabajo de mujeres y niños se da en Inglaterra, donde el problema era más grave y esta fue la **"Act of the Preservation of The Health and Morals of Apprentices and other Employed in Cotton and other Mills"** (Ley de protección de la salud y moralidad de los aprendices y personas empleadas en las fábricas de hilados de algodón y otras) de 1802.

Esta ley establece:

- 1.- Una jornada de trabajo limitada de los niños a doce horas
- 2.- Las condiciones de trabajo siguientes: prohíbe el trabajo nocturno, impone normas de limpieza, establece que los niños debían recibir por parte de sus patrones su indumentaria laboral, así como la instrucción elemental y religiosa y crea la figura de los visitadores para cuidar de la aplicación de la ley.

Un aspecto importante que es necesario recalcar es que no fija límite mínimo de edad para la admisión al trabajo. Lamentablemente los lineamientos de este ordenamiento nunca se aplicaron, sin embargo, "fue la primera piedra de la legislación del trabajo y, con ella nació la idea de que el deber del Estado era asegurar la protección, primero de los niños, y después, poco a poco, de todos los ciudadanos".⁸

⁸ RIMBAUD, Christiane, 52 millones de niños al trabajo, México, Extemporáneos, 1986.

En 1819, se emite la **"Cotton Mills Act"** (Ley para las fábricas de hilados de algodón) es la primera ley protectora de los menores. Entre sus principales disposiciones se encuentran las siguientes:

- 1.- Fija la edad de nueve años, como límite de admisión al trabajo por primera vez, solo para la industria algodonera
- 2.- Limita a doce horas el horario de trabajo entre los nueve y los dieciséis años.

En 1833, se discriminó la jornada según la edad, limitando a ocho horas diarias el trabajo entre los nueve y trece años, y a diez horas diarias desde dicha edad hasta los dieciocho años. Se crea también un cuerpo de inspección, para controlar el cumplimiento de las normas anteriores, con cuatro plazas de inspectores de fábrica que debían ejercer sus funciones en los denominados "mills" (molinos o fábricas de algodón y otras industrias textiles).

Para el año de 1842 Lord Shaftesbury, presenta un informe donde pone de relieve la intolerable situación en que se desenvolvían los trabajadores de las minas en Inglaterra:

"Niños menores de tres años se dedicaban a recoger el mineral que caía de las vagonetas y sucumbían en gran número; mujeres semidesnudas, hundidas en el lodo; obreros adultos sufrían toda clase de penalidades y apenas podían ayudar al sustento de su familia con el trabajo de una larguísima jornada. Tal situación denunciada al

Parlamento, protestada por las clases obreras, determinó la aprobación de la ley sobre el trabajo en las minas".⁹

Prohibió el trabajo subterráneo a los menores de diez años y puso término a la costumbre del pago de los jornales en tabernas y sitios similares.

En 1844, se redujo a seis horas y media la jornada máxima de trabajo para los niños de ocho y trece años, fijándose como mínimo de edad, para su admisión al trabajo, en ocho años. Pero la efectividad en el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de trabajo de los menores, sólo se obtiene con la instauración del servicio de delegados de minas, en 1890.

En 1878, la edad de ocho años fijada como mínima laboral en 1844, se eleva a diez años.

La reglamentación en Inglaterra, tuvo pocas aportaciones, pero sin lugar a duda tenía bien definidos los puntos medulares en los que debía que prestar más atención, como: el trabajo nocturno, las normas de limpieza, la indumentaria adecuada para laborar, la edad de admisión, etc. Crea un Cuerpo de Inspección, (con el fin de dar protección a los trabajadores), prohíbe el trabajo subterráneo de menores y reduce la jornada de trabajo para los menores.

⁹ HEYDE. Compendio de Política Social, Barcelona, 1931.

1.2.2. Francia

En 1813, el primer texto protector de los jóvenes aparece y por decreto prohíbe el empleo en las minas de los menores de diez años. Es decir, se fija en diez años la edad mínima para el trabajo de los menores en las minas.

En 1841, se expide el "Code du Travail" (Código de Trabajo) concerniente sólo a las empresas mayores de veinte obreros, prohibió todo trabajo a los menores de ocho años y el nocturno a los menores de trece, limitó a 8 horas la jornada de los menores entre ocho y doce años y a 12 horas entre los doce y los dieciséis.

En 1851, se reglamentó el aprendizaje, limitado a 10 horas la duración del trabajo efectivo del aprendiz menor de catorce años y a 12 horas la de los mayores de esta edad.

En la ley de 1874, se establece la prohibición de utilizar a menores de doce años, y se reglamentó el trabajo de oficios ambulantes, estableciéndose una edad mínima de doce años y una jornada de 10 horas al día.

El "Code du Travail" de 1882 y de 1892 se establece la prohibición de utilizar a menores de trece años, prohibiendo el trabajo nocturno.

En 1936, se prolonga la escolaridad hasta los catorce años, elevándose a esa edad la prohibición de contratar menores.

En 1946, se concede a los jóvenes menores de dieciocho años un mes de vacaciones pagadas y entre dieciocho y veinte años un periodo de tres semanas.

En 1948, se modifica el "Code du Travail", que prohíbe el empleo de niños que no hayan alcanzado la edad límite de instrucción obligatoria que en la actualidad se fija en catorce años.

Se faculta a los inspectores a exigir de los empleadores un examen médico a los menores, y se establece la obligación de realizar éste 3 veces al año.

Se prohíbe el trabajo en minas, circos y en otros que determinen los reglamentos de la Administración Pública.

La legislación francesa, sirvió de modelo para otros países, como es el caso de Argentina, que prácticamente se basó en ella, para la creación de su propia ley. Ésta es una de las legislaciones que más protegen al menor, pues reglamenta la edad mínima en el trabajo, prohíbe el trabajo nocturno, otorga vacaciones, establece el examen médico y reglamenta el aprendizaje de los menores.

1.2.3. Alemania

La reglamentación del trabajo del menor, en Alemania es muy detallada, lo que garantiza en cierta forma, una protección real, al permitir incluso el trabajo a los menores de trece años, pero fijando con detalle las reglas que impidan la explotación

de los mismos. Además fue el primer país europeo que creó el Sistema de Inspección, para "garantizar" la protección al menor, establece dos categorías de menores trabajadores y otorga descansos durante la jornada de trabajo.

El 16 de abril de 1839, el ministro del Interior dictó la primera Ley que prohibía el trabajo de los niños, fijando una edad mínima de nueve años y una jornada de 10 horas para los mayores de esta edad y los menores de dieciséis, estableció la obligación de llevar un registro de menores trabajadores y se adicionó el requisito de saber leer y escribir.

Sin embargo no se adicionaron a esta Ley disposiciones sobre el servicio de inspección, razón por la cual no tuvo efectividad.

En 1853, se expidió el **Código Industrial**, que se establecían los deberes de los primeros inspectores de fábricas, estos comprendían el control de las condiciones de higiene y sanidad en las mismas por lo que toca al empleo de los jóvenes trabajadores. Se considera que éste fue el primer país del continente europeo que introdujo un sistema moderno de inspección.

En 1891, se modifica el **Código Industrial** que establecía que los niños no podían trabajar si no habían cumplido con la obligación escolar hasta los trece o catorce años con una jornada de 6 horas por día con dos descansos de media hora cada uno. Los adolescentes de quince a dieciséis años tenían una jornada de 10 horas por día con un descanso de una hora al medio día y otros dos de media hora cada uno.

En 1938, se expidió una Ley en la que se establecen dos categorías de menores:

- a) Los niños menores de catorce años o mayores de esa edad que no hubiesen concluido su educación primaria, y
- b) Los jóvenes mayores de catorce y menores de dieciocho años.

En 1960, fue expedida otra Ley en la que se conservó esta clasificación y además, se permitió el empleo de los menores de 14 y mayores de 12 para tareas de ayuda adecuadas y ligeras, siempre que sean de carácter ocasional y no regular.

El "Código Industrial" de 1976, es la legislación en materia laboral que actualmente está en vigor y que se encarga de proteger los derechos del trabajador en Alemania.

1.3. Regulaciones Adoptadas en América

Con la extensión de la "Revolución Industrial" al resto de Europa y a **Estados Unidos** se generalizaron los abusos y la explotación de niños durante todo el siglo XIX y principios del siglo XX. Por desgracia, en la actualidad **la pobreza y la escasez de recursos económicos obligan a millones de niños de los países en vías de desarrollo a vivir en condiciones miserables**. En países de América, la explotación de mano de obra infantil sigue siendo un fenómeno corriente.

Una serie de estudios realizados en 1979, año internacional del niño, mostraron que hay más de 50 millones de niños menores de quince años que desempeñan multitud de trabajos en condiciones inhumanas, muchos de estos niños viven en países de América Latina. Sus condiciones de vida son pésimas y sus posibilidades de alfabetización casi nulas; sin embargo, sus escasos ingresos son imprescindibles para la supervivencia de sus familias.

Un ejemplo dramático, se da en la India, en ese país alrededor de 20,000 niños trabajan 16 horas diarias en las fábricas de fósforos y existe una creciente preocupación en torno al aumento de la prostitución de menores en los grandes centros urbanos.

Los esfuerzos más destacados para eliminar la explotación infantil a escala mundial provienen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 y que hoy forma parte de las Naciones Unidas (ONU). Este organismo ha desarrollado varias convenciones sobre el destino de la mano de obra infantil, prohibiéndose en los países miembros el empleo de menores de dieciséis años, y planteando la posibilidad de aumentar este límite en caso de tratarse de trabajos peligrosos; también se establece la obligatoriedad de llevar a cabo exámenes médicos periódicos y se regula el trabajo nocturno.

1.3.1. Estados Unidos de América

El hecho de que Estados Unidos tenga un Sistema Jurídico muy distinto al de los otros países antes analizados, hace que tengamos la posibilidad de estudiar el Derecho Laboral, desde otra perspectiva, y que a pesar de ser derechos diferentes, tienen grandes similitudes entre sí.

En Estados Unidos el derecho no es escrito, es consuetudinario, denominado *Common Law*, es el término usado para referirse al grupo de normas y reglas de carácter jurídico *no escritas*, pero sancionadas por la *costumbre o la jurisprudencia*, que son fundamento obligatorio del Derecho de los países anglosajones. El nombre deriva de la concepción del Derecho medieval inglés que al ser administrado por los tribunales del reino, reflejaba las costumbres comunes (del inglés, 'common') en él dominantes o vigentes. Este sistema legal rige en Inglaterra y en todos los países que, como Canadá o Estados Unidos, fueron colonias británicas.

El principio en el que se basa el common law es que los casos se deben resolver tomando como referencia las sentencias judiciales previas, en vez de someterse en exclusiva a las leyes escritas realizadas por los cuerpos legislativos. Este principio es el que distingue el common law del sistema del Derecho continental europeo y del resto de los países.

En efecto, mientras que en el ámbito jurídico continental, los jueces resuelven los casos fundamentando sus sentencias en preceptos legales fijados con antelación, en el

common law, los jueces se centran más en los hechos del caso concreto para llegar a un resultado justo y equitativo para los litigantes.

Cuando se reúne un número de sentencias judiciales sobre una serie concreta de respuestas semejantes, se extraen reglas generales o precedentes, que se convierten en guías para cuando los jueces tienen que resolver casos análogos en el futuro. Un juez del common law es por tanto libre para discrepar de la doctrina establecida por el precedente y disponer una nueva regla para la decisión, que a su vez se convertirá en un nuevo precedente si es aceptada y usada por otros jueces, de esta manera el common law mantiene una continua dinámica de cambio.

El **common law** ha sido conocido como **derecho no escrito** porque no está recogido en una sola fuente. Sólo circularon de forma ocasional, entre el siglo XII y el XVI, compilaciones de las decisiones judiciales de las que deriva el common law. A principios del siglo XVII, entes privados publicaron compilaciones legales de estas sentencias. En el siglo XIX los propios tribunales tomaron la responsabilidad de revisar las publicaciones de las sentencias, tanto en Inglaterra como en Estados Unidos, desde entonces se publican sobre todo las decisiones de los tribunales de apelación y sólo con carácter excepcional las de los tribunales de primera instancia.

En el año de 1938, se adoptó la "**Ley sobre las normas justas del trabajo**" o "**Acta de Normas Laborales Justas**", que unificó la legislación en materia de protección del trabajo.

Hasta entonces, se presentó el caso de industrias sujetas a reglamentación en un Estado que decidían trasladarse a otro en que aún no existía legislación o sus normas eran poco estrictas. De esta manera se adopta una **normatividad laboral** con objeto de cumplir, entre otras cosas, con la protección al trabajo de los menores. Las cortes de Estados Unidos han interpretado de manera amplia la cobertura del **“Acta de Normas Laborales Justas”**; sin embargo, contiene algunas excepciones interpretadas estrechamente, referidas a las medidas sobre trabajo de menores que normalmente pueden considerarse como actividades prohibidas. Así, dichas medidas de esta “Acta” no se aplican a:

- 1.- Niños menores de dieciséis años, empleados por sus padres en aquellas ocupaciones que no sean de manufactura, minería o en ocupación declaradas como peligrosas por el Secretario del Trabajo.
- 2.- Niños empleados como actores o debutantes en películas, teatro, radio, o televisión.
- 3.- Trabajadores a destajo en su casa.
- 4.- Niños involucrados en el trabajo agrícola.

El **“Acta de Normas Laborales Justas”** regula a su vez el empleo de menores hasta aquellos límites que aseguran que el mencionado empleo no interfiere con su escolaridad, salud, seguridad y bienestar.

En cuanto a los menores entre catorce y quince, se estipula que no podrán trabajar dentro del horario escolar y no más de 3 horas diarias en los días de escuela, o de 18

horas a la semana, en tiempo escolar; no más de 8 horas diarias en días de asueto, o 40 horas a la semana en períodos vacacionales; no antes de las 7:00 a.m. o después de las 7:00 p.m.

En términos generales quedó prohibido el empleo de menores de catorce años, autorizando el de catorce a dieciséis años, con la condición de que no afecte su instrucción escolar, salud o bienestar, y limita el de dieciséis a dieciocho años a ocupaciones que sean declaradas como peligrosas por el Departamento del Trabajo.

En Estados Unidos se permite, bajo condiciones muy estrictas, el empleo de menores de catorce años; en cuanto al salario, recibían un pago de estudiante de tiempo completo, equivalente al 85% del salario mínimo aplicable; mientras que los jóvenes de dieciséis años o más pueden trabajar cualquier número de horas y recibir un pago igual, por horas extra de trabajo, que los adultos.

Sin embargo, y a pesar de esta aparente unificación, las legislaturas de los Estados, dejan muchos aspectos como la jornada, vacaciones, descansos y trabajos nocturnos a cargo de estas últimas, lo que dificulta la reglamentación.

Lo más trascendental de estas regulaciones, es la protección al menor, para que no se afecte su salud y aprendizaje debido a su actividad laboral, establece una jornada de trabajo al igual que otros países y aunque parezca contradictorio, permite el trabajo a menores de catorce años con sus debidas limitaciones.

1.3.2. Argentina

Respecto a la reglamentación laboral, la **Constitución de la Nación Argentina** en su **artículo 14** es muy clara y precisa al establecer como derechos individuales, **el poder trabajar y ejercer toda industria lícita; navegar y comerciar; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.**

De manera más general detalla la actividad laboral en su **artículo 14 bis**, en donde establece: **el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.**

El **Estado** debe **otorgar** los beneficios de la **seguridad social**, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del estado, sin que pueda existir superposición de aportes, jubilaciones y pensiones móviles; la

protección integral de la familia, **la defensa del bien de familia**, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Pero sin duda, uno de los reglamentos más importantes en Argentina, es el **"Código del Niño"**, el cual fija como edad para la admisión de menores en las actividades industriales y comerciales, los **doce y catorce años**, pero en la práctica ese limite se ha llevado a los **quince años**, debido a la ratificación de un Convenio Internacional (N° 59).

Como se ve, en el campo profesional la vida activa del menor empieza antes de que se dé capacidad legal formal; al respecto puede decirse que hay dos limites de edad:

1. El que fija la ley para poder contratar libremente, y
2. Un limite de edad distinto para prestar el servicio personal y ponerlo a disposición de un patrón, ingresando éste a su establecimiento o industria.

Es importante aclarar que aunque la capacidad del menor se convalida con la autorización de su padre, el contrato de trabajo por tales circunstancias carece de valor siempre y cuando el menor no haya cumplido con la edad mínima.

Estos dos limites de edad, han sido motivo de muchas críticas, dentro y fuera de ese país, pues no coinciden en lo más mínimo. La edad para contratar en el derecho comparado gira entre los dieciséis o dieciocho años, y su fijación reconoce del menor

cierto grado de madurez; lo que pone entre dicho la capacidad del menor a los quince años para poder laborar aún con la aprobación de su padre.

*"Acentúa el carácter imperativo de esa legislación el hecho de su iniciación, que no es otro que el humanitario. Son leyes dictadas para proteger a los más humildes trabajadores –generalmente mujeres y niños- y a quienes realizan los trabajos más penosos o en peores condiciones en las minas y trabajadores a domicilio. La legislación evoluciona para alcanzar un punto en que ciertos sectores resultan privilegiados, por la acción de los parlamentos, dispuestos a complacer reivindicaciones formuladas por medios violentos o exigidos por amplios sectores electorales".*¹⁰

1.3.3. México

En la Colonia, y en los primeros intentos por proteger a los indígenas de abusos, España dictó leyes, cédulas reales y ordenanzas; pero esa protección, a juicio de algunos autores, por no ser cumplidas perdieron toda eficacia, como lo señala Alberto Trueba Urbina *"no se concedía importancia a los conflictos entre trabajadores y empresarios... y las ordenanzas tenían un valor puramente teórico".*¹¹

En 1512, surgen una serie de ordenanzas que tienen por objeto reglamentar el trabajo de los menores, en el año de 1513, en la "Declaración de Valladolid", que establece:

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Tomo I, Vol. I, pag. 505.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I. UNAM, México, 1941, pag. 361.

"Los niños y niñas menores de catorce años sólo servirán en cosas adecuadas a sus fuerzas como deshierbar las haciendas de sus padres si las tuvieran; los mayores de catorce años permanecerán en poder de sus padres si los tuviesen. Los mayores de catorce años permanecerán en poder de sus padres hasta la edad legítima o cuando se casen. Si carecían de padres eran vigilados por laguna persona y servían a juicio de los jueces sin perjuicio de su doctrina, dándoles de comer y el jornal que se tasase por los mismos jueces; los que quisiesen aprender algún oficio podrían hacerlo y serían compelidos a trabajar en otra cosa". ¹².

Los menores quedaban supeditados a la decisión judicial, pero siempre podrían elegir ellos mismos su trabajo.

En las "Leyes de Indias", España llevó a cabo la creación de una legislación humana, toda vez que limitó la excesiva explotación de los encomenderos sobre el indio de América. Las "Leyes de las Indias", fueron la consecuencia del enfrentamiento entre los conquistadores.

Las citadas leyes, no implicaron el reconocimiento de igualdad entre indios y conquistadores, más bien, refleja una actitud de misericordia, o lo que señala Bartolomé de las Casas: "el reconocimiento a los indios de su calidad de seres humanos".

¹² Idem.

Entre las disposiciones que las "Leyes de Indias" consagran, se encuentra la protección del menor de dieciocho años, a quien se le prohibía el ingreso al trabajo, esto es, mientras no llegaban a la edad de tributar; excepcionalmente y previa autorización de los padres, se les permitía el pastoreo de los animales.

A título de aprendizaje, a los menores de once años, se les permitía laborar en los obrajes e ingenios, ésta disposición fue consecuencia de la Cédula Real de 1682, expedida por Carlos II. Esta cédula se opone a lo dispuesto por las leyes de Indias permitiendo el trabajo de menores de dieciocho años.

A partir de la consumación de la Independencia de México, en 1821, al ser la preocupación inmediata la organización del Estado mexicano, se hicieron a un lado ciertos aspectos importantes, tal es el caso de la situación de los menores en el trabajo, no es sino hasta 1856, cuando esta situación cambió con la creación del Estatuto Orgánico Provisional de la República mexicana, expedido por Ignacio Comonfort.

En el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, de 1865, expedido por Maximiliano de Hamburgo, se estableció:

*"Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política".*¹³

¹³ MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo. Astrea, Buenos Aires, 1981, pag. 56.

De igual manera estableció la obligación de pagar a los menores de doce años que ya trabajaban, el salario respectivo; en 1906, el Programa del Partido Liberal Mexicano, prohibió el empleo de niños menores de catorce años.

En 1907, Porfirio Díaz, prohibió la admisión de menores de siete años en fábricas, permitiendo a mayores de esa edad el ingreso siempre y cuando existiera autorización de sus padres, y sólo por una parte del día para su asistencia a la escuela.

El diputado Mújica, presidió la Comisión, que conoció del proyecto de Constitución presentado por el Primer Jefe, entre las modificaciones propuestas por esa Comisión al proyecto, se encontraba la prohibición al trabajo nocturno industrial de los niños y de las mujeres.

Entre 1916-1917, el Constituyente de Querétaro, incluyó en un Título especial de la Constitución la situación de los trabajadores y con respecto a los menores, se dispuso lo siguiente:

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

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

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

"Las normas que regulan el trabajo de los menores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad".¹⁴

Durante el gobierno del Licenciado Adolfo López Mateos, se hicieron reformas a las fracciones II y III del artículo 123 constitucional, extendiendo la prohibición al trabajo de los menores después de las diez de la noche en todo tipo de establecimientos, y se elevó la edad mínima de admisión al trabajo a catorce años. La introducción del artículo 123 dentro de la Constitución de 1917, significó un gran adelanto en el Derecho del Trabajo, toda vez que es ese momento los derechos del trabajador, se elevaron a la categoría de Garantías Constitucionales, dado que esos derechos anteriormente sólo fueron considerados como parte integrante del Derecho Privado.

En 1931, se presentó un nuevo proyecto por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez, misma que fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931; publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año, entrando en vigor el día de su publicación, dando así nacimiento a la **Ley Federal del Trabajo**.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1990, Tomo I, pag. 27.

Respecto al trabajo de los menores la citada Ley, estipulaba como edad mínima doce años para ingresar al trabajo, exigiendo la celebración de los contratos de trabajo para menores de doce a dieciséis años con el padre o representante legal y a falta de ellos, por el sindicato. También señaló la prohibición a menores en labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno industrial y la jornada extraordinaria. Fijó la jornada máxima de seis horas con intermedio de una hora de descanso y prohibió el trabajo de los menores en lugares que afecten su moral.

En el año de 1962 y por iniciativa de Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional estableciendo lo siguiente:

Fracción II: "Prohibición expresa para menores de quince años del trabajo insalubre y peligroso, el trabajo nocturno industrial, y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche.

Fracción III: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas".

Es evidente que la causa generadora de las legislaciones anteriores y de otras más, es la Revolución Industrial, pues es precisamente ésta la que produjo una evolución, una transición, un progreso o tal vez un avance. Independientemente de las innumerables teorías que existen en su entorno, respecto a las causas que la originaron, hay una serie de factores muy importantes como son: el progreso en la agricultura y en la industria textil, la oferta de mano de obra abundante y barata en un mercado libre, la acumulación del capital y la existencia de mercados y vías de comunicación cada vez más avanzados.

Pero ante tantos cambios, era inevitable impedir que se agravaran situaciones sociales tales como: la **pobreza**, el desempleo, el exceso de mano de obra hacía que familias completas tuvieran que trabajar para subsistir, **Incluyendo a los niños**, durante largas jornadas de trabajo.

Ante esta situación, hubo la necesidad de crear normas protectoras, mismas que surgieron en los países más industrializados, por ser precisamente ahí donde se dieron los cambios, los **abusos** y por consiguiente las **Injusticias**, principalmente para con los **niños**.

Básicamente todas las legislaciones se preocupaban por regular la edad mínima de admisión, el trabajo nocturno, las normas de limpieza, la indumentaria adecuada, y en algunos países se crearon Cuerpos de Inspección, (encargados de proteger los derechos de todos los trabajadores, incluyendo a los niños).

Las aportaciones más trascendentales respecto al trabajo de menores son: la prohibición a ciertos trabajos, la **reducción de la jornada de trabajo**, **se prohíbe el trabajo nocturno**, se otorgan vacaciones, se establece el **examen médico** y se reglamenta el **aprendizaje de los menores**.

CAPITULO II.

2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA PROBLEMÁTICA DEL TRABAJO DE MENORES

Como se apuntó en el capítulo anterior, la "Revolución Industrial", significó una transición evolutiva, en la cual influyeron una serie de factores como son: avances tecnológicos en la agricultura y en las industrias textiles, la disponibilidad de una **oferta de mano de obra abundante y barata en un mercado libre**, la existencia de mercados y vías de comunicación y la **acumulación del capital**.

También se concluyó en que ante tantos cambios, era evidente que surgieran consecuencias sociales como la **pobreza**, el desempleo, el exceso de mano de obra, lo que provocaba que familias completas tuvieran que trabajar para subsistir, durante largas jornadas de trabajo, actividades en las que, por desgracia, fueron utilizados servicios de la mayoría de los niños de esa época.

En efecto, la "Revolución Industrial" fue una de las formas de explotación más terrible, de la que fueron objeto los niños, quienes eran sometidos a largas y agotadoras jornadas de trabajo, en lugares insalubres y en condiciones miserables, lo que propiciaba como consecuencia, enfermedades y muertes.

Fue tan grave y delicada la situación de los niños trabajadores durante la Revolución Industrial que, en reacción a la misma, comenzaron a surgir organismos encargados de proteger a los trabajadores, y así procurar mejorar las condiciones de

trabajo, crear más empleos, mejores salarios, y una jornada de trabajo humana según las actividades realizadas, para así obtener un mejor desarrollo de vida de "la clase trabajadora".

Lo anterior se reflejó, de manera más notable, en Organismos Internacionales, mismos que fueron creados para preservar la paz universal, mediante la regulación de los derechos sociales, el trabajo digno y bien remunerado, la salud y la protección infantil, de entre los más importantes podemos destacar los siguientes:

- **La Organización de las Naciones Unidas (ONU)**

Organismo internacional fundado en San Francisco en 1945, y con sede en Nueva York, agrupa prácticamente todos los Estados del mundo, su principal actividad: tiene como *finalidad la de mediar en los posibles conflictos políticos*.

Sus dos órganos principales son: el Consejo de Seguridad, en el que tienen plaza permanente las grandes potencias, y la Asamblea General, que reúne a los representantes de todos los países.

- **La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)**

Institución económica internacional que inició labores de manera oficial en 1961, y cuyos fines primordiales son la *expansión económica, el pleno empleo, el incremento del nivel de vida, etc.*

- **La Organización Mundial de la Salud (OMS)**

Organismo especializado de la ONU, creado en 1948 para contribuir a mejorar las condiciones sanitarias del mundo. Tiene su sede en Ginebra (Suiza).

Según su Constitución, es *"la autoridad directiva y coordinadora en materia de labor sanitaria mundial"*, es un organismo responsable de ayudar a **"alcanzar para todos los pueblos el grado más alto posible de salud"**. En 1999 estaba integrada por 190 países miembros. En numerosos círculos se considera que la Organización Mundial de la Salud es el organismo del sistema de las Naciones Unidas que ha alcanzado resultados más satisfactorios.

La estructura central de la OMS se integra por un órgano decisorio llamado Asamblea Mundial de la Salud (integrada por delegados de todos los países miembros) y una Secretaría (compuesta por un director general y diverso personal técnico y administrativo).

La Asamblea Mundial de la Salud, se reúne anualmente en el mes de mayo en Ginebra en "el Palais des Nations" de las Naciones Unidas.

En la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, la **"salud"** se define como **"un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"**.

La Constitución incluye las siguientes funciones específicas:

- a) Estimular y adelantar labores destinadas a suprimir enfermedades epidémicas, endémicas y otras
 - b) Promover el mejoramiento de la nutrición, la habitación, el saneamiento, la recreación, las condiciones económicas y de trabajo, y otros aspectos de la higiene del medio
 - c) Promover la cooperación entre las agrupaciones científicas y profesionales que contribuyan al mejoramiento de la salud
 - d) Proponer convenios y acuerdos internacionales en materia de salud
 - e) Promover y realizar investigaciones en el campo de la salud
 - f) Desarrollar, establecer y promover normas internacionales con respecto a productos alimenticios, biológicos y farmacéuticos y similares.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organismo de cooperación internacional establecido en 1919, como institución autónoma asociada a la Sociedad de Naciones y reconocida por la Organización de las Naciones Unidas. Tiene su sede en Ginebra y sus principales objetivos son *mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.*

Acerca de este Organismo Internacional, se pomenorizará en el siguiente punto, en donde se especificarán los aspectos más importantes, como son: antecedentes, características, objetivos, organización, estructura y funcionamiento. Lo anterior, por su

relevancia dentro del Derecho del Trabajo, y por ende, con la misma legislación laboral mexicana.

2.1. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles. En el siglo XIX dos industriales, el inglés Robert Owen (1771-1853) y el francés Daniel Legrand (1783-1859), habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que ellos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz en abril de 1919.

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (*Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido*) bajo la presidencia de **Samuel Gompers**, quien a su vez era el presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo. Como resultado de todo ello, se creó una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes

de los gobiernos, de los patrones y de los trabajadores; la Constitución de la OIT es tan importante que se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró el 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de patrones y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las **horas de trabajo en la industria**, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres y a la **edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria**.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la Conferencia (la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los patrones) eligió a **Albert Thomas** como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de dicha Organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, fue miembro del Gobierno durante la Primera Guerra Mundial como responsable en materia de municiones. Fue el principal impulsor de la Organización Internacional del Trabajo, pues en menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, la actividad que rigió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose, lo anterior, debido a que algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado.

Respecto a las causas que originaron a la Organización Internacional del Trabajo "El preámbulo de la parte XIII de Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron su nacimiento:

- a) *La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social.*
- b) *Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universal, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.*
- c) *La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores".*¹⁵

La creación de la Organización Internacional del Trabajo se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz y su funcionamiento fue de inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

¹⁵ Idem.

El fin más importante de la OIT es el **derecho internacional del trabajo**, lo que a su vez se convirtió en un medio para lograr el fin supremo que es la **justicia social en las relaciones laborales**. Es por eso que en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles se menciona que **"la justicia social es la base para la paz universal"**

Por otra parte, debemos decir que entre las **metas y objetivos** de la Organización Internacional del Trabajo, está el conseguir que en el mundo pongan en práctica algunos principios, como son:

1. El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio.
- 2.- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso.
- 3.- **La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.**
- 4.- El pago de un salario que asegure un nivel de vida conveniente, de acuerdo a su época y país.
- 5.- **La suspensión del trabajo de los niños y la obligación de establecer la limitación del trabajo de los jóvenes de ambos sexos, etc.**

La Organización Internacional de Trabajo, a pesar de la abolición de la Liga de las Naciones continuó funcionando. La Organización de las Naciones Unidas en el año de 1946 declaró:

"Las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado, competente para emprender la acción que considere apropiada para el cumplimiento de sus propósitos".

La OIT en su Constitución incluye como uno de sus principales propósitos **la abolición del trabajo de los niños** y la limitación del trabajo de los jóvenes de ambos sexos, hasta donde sea necesario para que puedan **continuar su educación y garantizar su completo desarrollo Físico**. Establece criterios que intentan **evitar la explotación infantil**, promover un trato igualitario en el mercado de trabajo a trabajadores minusválidos y personas discriminadas, la libertad de asociación y los derechos humanos. Supervisa aquellos modelos ya ratificados, para que sean incorporadas a las leyes y aplicadas en las prácticas nacionales. Si lo anterior no se cumple, tanto los representantes gubernamentales como los representantes de los patrones y de los trabajadores, tienen el derecho de interponer quejas formales a la OIT.

Con el fin de facilitar la adopción y aplicación de los modelos de la Organización Internacional del Trabajo, ésta proporciona asistencia técnica a los países miembros.

Los programas de cooperación se conforman por:

- Promoción de empleos, administración y prácticas
- Administración laboral y relaciones industriales
- Seguridad social y condiciones de trabajo, como salud y seguridad laboral.

2.1.1. Estructura de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo, es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos objetivos principales son: mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos para el necesario desarrollo social y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Está integrada por 170 países miembros y se diferencia de otras instituciones de la ONU porque en sus actividades y decisiones toman parte tanto funcionarios gubernamentales como representantes de los patrones y de los trabajadores. Cada país miembro envía cuatro delegados (dos funcionarios del gobierno, un representante de los patrones y uno de los trabajadores).

La OIT realiza sus funciones a través de tres órganos principales, los cuales son:

- La Conferencia General del Trabajo
- El Consejo de Administración
- La Oficina Internacional del trabajo

a) La Conferencia General del Trabajo

Los Estados Miembros de la OIT participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio. Cada Estado miembro está representado por cuatro delegados: dos representantes del gobierno, un representante

de los patrones y otro de los trabajadores. Los delegados están acompañados de consejeros técnicos. En general, el Ministro de Trabajo, u otro ministro encargado de las cuestiones laborales, encabeza la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno.

Los delegados de los patrones y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos.

b) El Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT, establece el programa y el presupuesto que presenta a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 56 personas: 28 miembros gubernamentales, 14 miembros patronales y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros. Los patrones y los trabajadores eligen a sus propios representantes independientemente unos de otros.

El Consejo se renueva cada tres años y elige a su presidente, el que siempre será un delegado gubernamental, también eligen a dos vicepresidentes, uno del sector trabajador y otro del patronal.

c) La Oficina Internacional del trabajo

Es la Secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene la responsabilidad primordial de las actividades que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la Dirección del Director General, elegido por un período renovable de cinco años.

Es el órgano técnico, de estudio y ejecución de planes y programas de trabajo de la OIT, es el encargado de preparar los proyectos de convenio y recomendaciones para someterlos a la Conferencia General del Trabajo. Como casa editora: publica una amplia gama de estudios especializados, informes y periódicos. La Oficina cuenta aproximadamente con 1900 funcionarios, de más de cien nacionalidades en su sede de Ginebra y en cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica, existen 600 expertos que llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo.

2.1.2. Funcionamiento

La Organización Internacional del Trabajo tiene como finalidad: cooperar a la realización de la paz universal y de la justicia social, un fin cuya realización se persigue mediante dos vías:

- La formulación y ejecución por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los miembros de la organización.
- La creación del Derecho Internacional del Trabajo, lo que se alcanza con los convenios y recomendaciones que apruebe la Conferencia.

a) Funciones de la Conferencia General del Trabajo:

Debe reunirse una vez al año, (o cuando sea necesario), es el órgano supremo de la OIT, porque le corresponden las funciones más importantes:

- Establecer y adoptar el texto de las normas internacionales del trabajo
- Establecer los lineamientos generales de la política a desarrollar
- Discutir, aprobar o rechazar los proyectos de convenios o recomendaciones de los que surgirá el Derecho Internacional del Trabajo
- Sirve de foro en donde se debaten cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo
- Aprueba también el presupuesto de la Organización y elige al Consejo de Administración de la OIT.

b) Funciones del Consejo de Administración:

Se reúne tres veces al año, es el órgano ejecutivo y tiene como funciones:

- Preparar y coordinar las actividades de la OIT
- Determinar la política social de la institución y vigilar su cumplimiento
- Examinar el proyecto de programa que debe presentarse a la Conferencia
- Formular el orden del día de las sesiones de la Conferencia
- Nombrar al Presidente y a dos Vicepresidentes
- Determinar cuales son los Miembros de la OIT de mayor importancia industrial
- Fijar su propio reglamento.

c) Las funciones de la Oficina Internacional del trabajo:

Es el motor de la Institución, la fuerza que impulsa los fines y realiza una parte importante de ellos:

- Estudiar las condiciones de vida y las urgencias de los trabajadores
- Informar a todos los estados miembros, las resoluciones de consultas y de divulgaciones de conocimientos mediante la Revista Internacional del Trabajo y la publicación de monografías, ensayos y boletines
- Colaborar con los gobiernos que solicitan capacitación profesional, higiene y seguridad
- Elaborar los proyectos de convenios y recomendaciones que son sometidos a la Conferencia y de los que surgirá el Derecho Internacional del Trabajo

"Los creadores de la OIT, pensaron que era necesario salvaguardar la independencia y libertad de acción de la Organización, a cuyo fin incluyeron dos principios en su Carta constitutiva:

- 1° Declara que las funciones del director y del personal de la Oficina "será exclusivamente de carácter internacional.*

- 2° Consecuencia del anterior, es doble:*
 - a) Determina que el director y el personal "no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno o autoridad distinta de la Organización"*
 - b) Exige de los gobiernos respeten el carácter internacional de las funciones del director y del personal y les prohíbe tratar de ejercer influencia alguna sobre ellos".¹⁶*

2.2. Convenios y recomendaciones

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 19 señala: *"Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio."*

¹⁶ *Idem.*

"En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier estado miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación"

- **Convenio:** Es equivalente a un tratado celebrado por los poderes ejecutivos de los estados, y debe ser aceptado o rechazado en sus términos, sin que pueda introducirse en él modificaciones.
- **Recomendación:** Es una sugerencia que se dirige a los estados a efecto de que, si es aceptada, se formule un proyecto de ley, en armonía con ella, para ser discutido por el poder legislativo.

En este sentido, es importante señalar que México ha celebrado diversos Convenios en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, de manera general se puede afirmar que esos convenios tienen características y objetivos fundamentales, como son: *mejorar las condiciones de trabajo, elevar el nivel de vida de los trabajadores, crear más empleos, pero principalmente se preocupa por la **seguridad y desarrollo de los menores trabajadores**, no sólo en nuestro país, sino en todo el mundo.*

De entre los Convenios Internacionales celebrados por México, en materia laboral, se encuentran los referentes a la *edad mínima, el examen médico y el trabajo nocturno*, mismos que se detallarán más adelante, por lo que a continuación se explicaran los conceptos fundamentales en que tales convenios se basan.

2.2.1. Edad mínima del menor

Al hablar de edad mínima, nos referimos al límite de años, establecidos por la ley, que una persona debe de tener para poder ser contratado y con ello ser parte de la población económicamente activa. En nuestro país, ésta se fija en **catorce años**, admitiendo su incorporación prematura, cuando las tareas se desarrollan en empresas familiares, o cuando ellas se realicen en escuelas técnicas, aprobadas y vigiladas por la autoridad pública.

Al respecto se impone un registro de inscripción e inspecciones, para controlar la efectividad de las limitaciones en cuanto a la edad, debiendo las legislaciones fijar mínimos superiores a la edad indicada, cuando se trate de tareas calificadas como peligrosas.

En los primeros convenios celebrados, la edad mínima para trabajar era de catorce años, después aumento a quince años y de manera excepcional se fijo en dieciocho años, ésta para el trabajo de pañoleros y fogoneros y dieciséis en lo que respecta al trabajo subterráneo. (Convenio N° 15)

En trabajos no industriales se admite que quienes han cumplido doce años podrán ser empleados en trabajos que sólo sean de dos horas diarias. (Convenio N° 60)

También se admite conceder autorizaciones individuales para laborar antes de cumplir la edad mínima, como puede ser en espectáculos públicos, siempre que no se trate de empleos peligrosos que puedan perjudicar su desarrollo físico o moral y cuando se cumplan antes de la medio noche. "Esto en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza". (Convenio N° 60)

Con relación al trabajo agrícola se prohíbe el empleo de menores de catorce años en "empresas agrícolas" o sus dependencias, sin perjuicio de que fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar se puede ocupar a menores de esa edad en trabajos ligeros y siempre que concurren a la escuela por lo menos ocho meses al año. (Convenio N° 10)

Existen convenios que tiene como finalidad eliminar el trabajo de los niños y elevar progresivamente los mínimos de edad de admisión laboral, a niveles que contemplen el desarrollo físico y mental de los jóvenes. En principio, la edad mínima debe de ser de quince años, edad que debe coincidir con la conclusión de la enseñanza obligatoria, admitiendo que se fije en catorce años, cuando las condiciones económicas o de desarrollo del país miembro sean insuficientes. Cuando el trabajo pueda resultar peligroso a la salud, seguridad o moral de los menores el límite de admisión deber ser superior a los dieciocho años.

Sin embargo, se admite el trabajo entre los trece y quince años, en trabajos ligeros que no afecten la salud, sus posibilidades ocupacionales, así como la asistencia a establecimientos educativos, técnicos o vocacionales, y en actividades artísticas de horarios limitados.

Dicho control debe atender en particular, a los salarios pagados, a las horas de labor exigidas, al descanso entre jornadas, a la garantía de vacaciones. Debe, asimismo, capacitarse y seleccionar debidamente al personal de inspección, así como adoptar sistemas de registro de los nacimientos y de extensión de documentación que acredite la edad.

Para poder lograr todas las situaciones anteriores, en 1979 el Director General del Consejo de Administración, propuso que la Organización Internacional del Trabajo, insistiera ante los Estados miembros, recordándoles:

- 1. Que el niño no es un pequeño adulto, sino una persona distinta a adquirir conocimientos y actuar en forma que su vida adulta no se vea perjudicada por su prematuro ingreso laboral, a temprana edad.*
- 2. Que los gobiernos, junto a las organizaciones nacionales que correspondan, deben cumplir una acción legislativa y social tendiente a la eliminación progresiva del trabajo de los niños.*
- 3. Que mientras el trabajo de los niños no pueda ser suprimido deberá, por lo menos, ser regulado y humanizado.*

2.2.2. Examen médico necesario para el trabajo de menores

Se impone el requisito de examen médico, para la admisión en el trabajo a menores de dieciocho años en la industria y en actividades no industriales. (Convenio N° 16)

Tal examen debe ser minucioso y gratuito, efectuado por un médico calificado, y la aptitud se consignará en un documento que se renovará anualmente y que puede extenderse hasta los veintiún años, cuando los trabajos impliquen riesgos a la salud.

En el trabajo marítimo se dispone que los menores de dieciocho años no podrán ser embarcados sin previa revisión y certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, firmado por médico conocido por la autoridad competente y renovable anualmente. (Convenio N° 58)

2.2.3. Limitación al trabajo nocturno

El trabajo durante la noche de los menores en la industria hasta no cumplir dieciocho años **esta prohibido**, pudiendo hacerlo desde los dieciséis años en actividades que por su naturaleza deben continuarse día y noche, quedando exceptuados aquellos que trabajan en talleres familiares. Se exige en todos los casos un reposo entre jornada y jornada. (Convenio N° 90)

En el trabajo de industria se prohíbe el trabajo nocturno de menores de dieciocho años, excepto aquellos que laboren en empresas familiares.

Con respecto a trabajo en el mar, se establece que ningún personal menor de dieciséis años podrá hacer trabajos nocturnos, en un periodo que comprende nueve horas consecutivas. (Convenio N° 93)

En la agricultura se aconseja reglamentar el trabajo nocturno de los menores en las empresas agrícolas de manera de conceder un periodo de descanso continuo entre jornada y jornada de extensión suficiente. (Convenio N° 10)

2.3. México y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo

México ha celebrado numerosos convenios con la Organización Internacional del Trabajo en diferentes materias, no sólo en lo que respecta al trabajo de menores, como son: derecho de asociación, indemnización por accidentes de trabajo, descanso semanal, igualdad de trato, jornada de trabajo, enfermedades profesionales, vacaciones, seguridad social, embarazo, etc.

Dichos convenios tienen eficacia y legalidad en nuestro país, por las formalidades que estos conllevan y por las formalidades que les otorga la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, en sus preceptos 133 y 6°, respectivamente.

Estos preceptos son fundamentales, pues son precisamente, el artículo 133 Constitucional y el 6° de la Ley Federal del Trabajo, los que se encargan de establecer las normas y procedimientos para que un Convenio pueda ser aplicado en materia laboral y a nivel internacional.

Al respecto, es importante señalar que sin la existencia de estas disposiciones, no se podrían celebrar Convenios Internacionales, lo que traería como consecuencia, desigual, inequidad e injusticias por parte de los patrones hacia sus trabajadores, los cuales tienen el derecho de gozar de mejores condiciones de trabajo, de un mejor nivel de vida y por consiguiente, de elevar el desarrollo social de ellos y de sus familias.

De este modo, no habría la necesidad de que los menores tuvieran que laborar largas jornadas de trabajo, con sueldos muy bajos y en condiciones no aptas para ellos.

2.3.1. Artículo 133 Constitucional

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren 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 Constituciones o leyes de los Estados”.

Este artículo da vigencia a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a los demás cuerpos normativos que se mencionan en el artículo en comento, independientemente de que se establece la jerarquía a que están sujetos,

motivo por el cual se concluye en dicho precepto que: "...los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados".

Este precepto legal se ha reformado una sola vez, mediante el decreto promulgado el 10 de enero de 1934, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de enero del mismo año y que entro en vigor el mismo día de su publicación, estipula que los tratados (internacionales) serán aprobados por el Senado.

2.3.2. Artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo

"Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia"

De lo anterior se deriva que todos los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del trabajo, ratificados por el Senado, se asimilan a los Tratados Internacionales, por lo que constituyen Ley, de esta forma pueden ser considerados como parte de la Ley Federal del trabajo.

Al respecto es evidente que un Convenio Internacional tiene la misma validez y legalidad que tiene un Tratado Internacional, pues tienen las mismas características y formalidades que establece la ley.

La característica más importante es la vigencia de leyes que este precepto contiene, al establecer un nivel de jerarquía similar entre una Ley y un Tratado, el cual

será aplicado con la misma legalidad y formalidades que la Ley, pues en ambos casos son aprobados por el Senado y tiene la misma eficacia. Lo que se aplica a los Convenios Internacionales por equipararlos a los Tratados Internacionales.

2.3.3. Convenios ratificados por México

"La protección del trabajo de los menores, a nivel internacional, la encontramos distribuida en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que pueden agruparse bajo los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno y examen médico".¹⁷

Los convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en México, de conformidad con lo establecido en el artículo 123 Constitucional y el 6° de la Ley Federal del Trabajo, referentes a la protección del menor son los siguientes:

- C 05 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
- C 07 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- C 10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- C 29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- C 33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
- C 58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
- C 59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industrial), 1937

¹⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1999, pag. 300.

- C 60 (Dejado de lado) Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
- C 112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959
- C 123 Sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
- R 124 Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
- C 138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
- R 146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973
- C 182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

C 5 Convenio sobre la edad mínima (Industrial), 1919

Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales. (Nota: Fecha de entrada en vigor: 13:06:1921. Este Convenio ha sido revisado en 1937 por el Convenio N° 59).

Lugar: Washington

Sesión de la Conferencia: 1

Fecha de adopción: 28:11:1919

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 del octubre de 1919. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo de los niños: **edad mínima de admisión al trabajo**, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919**, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

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

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adomen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción,

transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

Artículo 2

Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados, ni podrán trabajar, en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

Artículo 4

Con el fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo jefe de una empresa industrial deberá llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciséis años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

En el trabajo de industria, existe limitación para los **niños menores de catorce años**, los cuales no podrán ser contratados para trabajar en empresas industriales, como son: minas, empresas de construcción, industrias extractivas, etc., y sólo podrán laborar en aquellas industrias donde estén empleados los miembros de una misma familia.

Lo anterior, tiene como finalidad el evitar riesgos y enfermedades, así como, permitir la convivencia y estancia de los niños con su familia durante la jornada de trabajo.

Asimismo, se dispone que debe existir un registro de todos los trabajadores menores de dieciséis años, limitando de esta forma, el acceso de niños para ser contratados en actividades riesgosas o dañinas, que definitivamente no son aptas para ellos, lo que constituye un aspecto importante dentro de la sociedad pero más aún dentro del Derecho Laboral.

C 7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920

Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. (Nota: Fecha de entrada en vigor: 27:09:1921. Este Convenio ha sido revisado en 1936 por el Convenio N° 58, y en 1973 por el Convenio N° 138.)

Lugar: Génova

Sesión de la Conferencia: 2

Fecha de adopción: 09:07:1920

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Génova por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 15 de junio de 1920. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las condiciones para la aplicación, a la **gente de mar**, del Convenio aprobado en Washington en noviembre último, que **prohíbe la admisión al trabajo de los niños menores de catorce años**, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Génova, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920**, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

*A los efectos del presente Convenio, el término **buque** comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.*

Artículo 2

Los niños menores de catorce años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Artículo 4

*A fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo capitán o patrón deberá llevar un **registro de inscripción** o una lista de la tripulación, donde se mencione a todas las **personas menores de dieciséis años** empleadas a bordo y donde se indique la fecha de su nacimiento.*

Para efectos de este Convenio, se establece como edad mínima **los catorce años**, para laborar a bordo de un buque, con la excepción de que en esos navíos también estén empleados los miembros de una misma familia.

Al igual que en el Convenio anterior, debe de existir un registro o una lista de tripulación, para así determinar que, menores de dieciséis y mayores de catorce años, se encuentran a bordo; de este modo se lleva un control de toda la tripulación, lo cual es una medida fundamental, por si ocurriese un accidente o percance dentro o fuera del buque, permitiendo el acceso a información básica de los trabajadores que ahí laboren.

C 10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921

Convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 31:08:1923)

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 3

Fecha de adopción: 16:11:1921

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al **empleo de los niños en la agricultura** durante las horas de enseñanza escolar obligatoria, cuestión que está comprendida en el tercer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921**, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquellos a la escuela.

Artículo 2

Con miras a la formación profesional práctica, los períodos y las horas de enseñanza podrán regularse de manera que permitan el empleo de niños en trabajos agrícolas ligeros y, en particular, en trabajos ligeros de recolección. Sin embargo, no podrá reducirse a menos de ocho meses el total anual del período de asistencia escolar.

La reglamentación del trabajo en el campo dispone, que los **niños menores de catorce años** no pueden ser contratados en empresas agrícolas, con la excepción, de que este trabajo sea desarrollado fuera de las horas establecidas en el periodo escolar, o que no sea perjudicada su asistencia a la escuela.

Asimismo, se establece que las actividades realizadas por los menores trabajadores no sean riesgosas y no impliquen demasiado esfuerzo, como lo es la recolección.

Un aspecto trascendental derivado de este Convenio, es la fijación de la jornada de trabajo, pues es imprescindible que el menor asista a la escuela por lo menos 8 meses al año. El trabajo en el campo, es un **trabajo especial**, que implica una serie de factores, que determinan una circunstancia específica: "**el tiempo en el que éste se realice**". (En tiempo de cosecha, de siembra, de temporal, de riego, etc.)

C 29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (Nota: Fecha de entrada en vigor: 01:05:1932).

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 28:06:1930

Sesión de la Conferencia: 14

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al **trabajo forzoso u obligatorio**, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930**, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 2

1. *A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.*

2. *Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** no comprende:*

a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;

b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobiernan plenamente por sí mismo;

c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenazan poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;

e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma,

trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

Artículo 11

1. Sólo podrán estar sujetos al trabajo forzoso u obligatorio los adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco. Salvo para las categorías de trabajo previstas en el artículo 10 del presente Convenio...

Artículo 12

1. El período máximo durante el cual un individuo cualquiera podrá estar sujeto al trabajo forzoso u obligatorio, en sus diversas formas, no deberá exceder de sesenta días por cada período de doce meses, debiendo incluirse en estos sesenta días los días de viaje necesarios para ir al lugar donde se realice el trabajo y regresar.

2. Todo trabajador sujeto al trabajo forzoso u obligatorio deberá poseer un certificado que indique los períodos de trabajo forzoso u obligatorio que haya efectuado.

Artículo 13

1. Las horas normales de trabajo de toda persona sujeta al trabajo forzoso u obligatorio deberán ser las mismas que las que prevalezcan en el trabajo libre, y las horas de trabajo que excedan de la jornada normal deberán ser remuneradas con arreglo a las mismas tasas aplicadas a las horas extraordinarias de los trabajadores libres.

2. Se deberá conceder un día de reposo semanal a todas las personas sujetas a cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, debiendo coincidir este día, siempre que sea posible, con el día consagrado por la tradición, o los usos del país o la región.

De acuerdo a lo normado por este Convenio, se considera trabajo forzoso u obligatorio, al trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la sanción de una pena, trabajo que se le impone al individuo, pues éste no se ofrece voluntariamente, sino que es obligado a laborar en determinada actividad y durante un determinado período.

La característica principal del trabajo forzoso u obligatorio, es que sólo se aplica a los **adultos aptos del sexo masculino, de dieciocho años de edad** y no mayores de cuarenta y cinco.

Al respecto podemos mencionar, como trabajos forzosos, el relacionado con el ejercito, aquel que implique cumplir alguna condena o sentencia, trabajos que sean inevitables o de emergencia por considerarse de fuerza mayor, como lo establece el artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

C 33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932

Convenio relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales (Nota: Fecha de entrada en vigor: 06:06:1935 . Este Convenio ha sido revisado en 1937 por el Convenio N° 60 y en 1973 por el Convenio N° 138. En virtud de la entrada en vigor de este Convenio, el Convenio N° 33 no está ya abierto a la ratificación).

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 30:04:1932

Sesión de la Conferencia: 16

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 12 abril 1932 en su decimosexta reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la **edad de admisión de los niños al trabajo en profesiones no industriales**, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha treinta de abril de mil novecientos treinta y dos, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932**, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 2

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, no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos a los que se aplique el presente Convenio, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 3

1. Los niños que hayan cumplido doce años podrán ser empleados, fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre que estos trabajos:

- a) no sean nocivos para su salud o su desarrollo normal;**
- b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se ofrece;**
- c) no excedan de dos horas diarias, tanto en los días de clase como durante las vacaciones, y que en ningún caso el tiempo total dedicado diariamente a la escuela y a dichos trabajos ligeros exceda de siete horas.**

2. Los trabajos ligeros estarán prohibidos:

- a) los domingos y días de fiesta pública legal;**
- b) durante la noche, es decir, durante doce horas consecutivas que comprendan el intervalo entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana.**

Artículo 7

A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio, la legislación nacional:

- a) establecerá un sistema oficial adecuado para la inspección y la vigilancia;**
- b) dictará las medidas oportunas para facilitar la identificación y la vigilancia de las personas menores de determinada edad empleadas en los trabajos y profesiones a que se refiere el artículo 6;**
- c) establecerá sanciones para reprimir las infracciones de la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio.**

La normatividad del trabajo no industrial, establece que los niños **menores de catorce años** o los que habiendo cumplido esta edad, continúen su educación primaria obligatoria, no pueden ser sujetos de laborar en las actividades a las que se aplique este Convenio.

Respecto de los niños que hayan cumplido **doce años** podrán ser empleados en trabajos ligeros, siempre y cuando estos trabajos no sean nocivos para su salud o desarrollo normal, no perjudiquen su asistencia a la escuela y no excedan de dos horas diarias, ya sea durante el período escolar o durante sus vacaciones.

Una medida muy acertada, para efectos del trabajo no industrial, es que la legislación nacional, deberá crear un **sistema de inspección y vigilancia**, además de ser la encargada de establecer las sanciones, que se aplicarán a todo aquél que no cumpla con lo establecido en dicho Convenio.

C 58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936

Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (revisado en 1936).

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 11:04:1939)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 24:10:1936

Sesión de la Conferencia: 22

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 22 octubre 1936 en su vigésima segunda reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio por el que se fija **la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo**, adoptado por la Conferencia en su segunda reunión, cuestión inscrita en el orden del día de la presente reunión, y considerando que estas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de octubre de mil novecientos treinta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936**:

Artículo 1

*A los efectos del presente Convenio, el término **buque** comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.*

Artículo 2

1. Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

2. Sin embargo, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Artículo 4

*A fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo capitán o patrón deberá llevar un **registro de inscripción** o una lista de la tripulación donde se mencione a todas las personas menores de dieciséis años empleadas a bordo y donde se indique la fecha de su nacimiento.*

Referente al trabajo marítimo, se establece como edad mínima de admisión los **quince años** haciendo la aclaración que los niños menores a esta edad, no podrán prestar sus servicios a bordo de un buque, con la excepción de que estén empleados los miembros de una misma familia.

Al igual que en el Convenio número 7 celebrado por México y la Organización Internacional del Trabajo, se debe de llevar un control o registro de toda la tripulación, lo anterior para cumplir con los requisitos establecidos por la OIT, con el objeto de poder determinar, en caso de alguna emergencia o accidente, el número de tripulantes que se encontraban en el buque, sus características más generales y en su caso, las limitaciones o enfermedades que estos padecían.

Asimismo, la legislación laboral mexicana puede autorizar la expedición de un certificado, que permita a los **niños de catorce años**, laborar en un buque, siempre y cuando una autoridad escolar se cerciore que el empleo no afecta la salud ni el estado físico del niño, lo cual es de vital importancia para el desarrollo del menor trabajador.

C 59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industrial), 1937

Convenio por el que se fija la edad de admisión de los niños a los trabajos industriales (revisado en 1937) (Nota: Fecha de entrada en vigor: 21:02:1941. Este Convenio ha sido revisado en 1973 por el Convenio N° 138)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 22:06:1937

Sesión de la Conferencia: 23

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1937 en su vigésima tercera reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio por el que se fija la **edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales**, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937**:

Artículo 1

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

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;*
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;*
- c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puentes, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;*
- d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.*

Artículo 2

1. Los niños menores de quince años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias.

2. Sin embargo, y excepto en el caso de empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se efectúen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de las personas que los desempeñen, la legislación nacional podrá autorizar el empleo de dichos niños en empresas en las que estén ocupados únicamente los miembros de la familia del empleador.

Artículo 4

Con el fin de permitir el control de la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo jefe de una empresa industrial deberá llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

De acuerdo al contenido de este Convenio, los niños menores de quince años no podrán ser contratados, ni podrán trabajar en empresas industriales, sólo con la excepción de que en esa empresa estén empleados los miembros de la familia del empleador, siempre y cuando el trabajo que realice no implique riesgo alguno, y no afecte su desarrollo físico y moral.

Al respecto, debe de existir, al igual que en otros convenios, un registro de inscripción de todos los menores de dieciocho años, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas, lo anterior para llevar un control de los trabajadores, y en caso de existir controversia alguna, deberá ser proporcionado a los inspectores que lo soliciten.

Es evidente que la preocupación fundamental de los Convenios celebrados por México con Organismos Internacionales es la protección del menor. Es por esta razón que se estipula claramente la edad límite, se determinan las actividades específicas a realizar, así como un registro de inscripción, no sólo de los menores, sino de todos los trabajadores.

C 60 (Dejado de lado) Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937

Convenio relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales (revisado en 1937). (Nota: Fecha de entrada en vigor: 29:12:1950 . Este Convenio ha sido revisado en 1973 por el Convenio N° 138).

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 22:06:1937

Sesión de la Conferencia: 23

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1937 en su vigésima tercera reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio relativo a la **edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales**, adoptado por la Conferencia en su decimosexta reunión, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que estas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos treinta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937:**

Artículo 2

Los niños menores de quince años o los que habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, exigida por la legislación nacional, no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos a los que se aplique el presente Convenio, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 3

1. Los niños que hayan cumplido trece años podrán ser empleados, fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre que estos trabajos:

- a) no sean nocivos para su salud o su desarrollo normal;*

- b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de la instrucción que en ella se ofrece.*
2. *Ningún niño menor de catorce años podrá:*
 - a) *ser empleado en trabajos ligeros más de dos horas diarias tanto en los días de clase como durante las vacaciones;*
 - b) *consagrar a la escuela y a los trabajos ligeros un total de más de siete horas diarias.*
 3. *La legislación nacional determinará el número diario de horas durante las cuales los niños mayores de catorce años podrán ser empleados en trabajos ligeros.*
 4. *Los trabajos ligeros estarán prohibidos:*
 - a) *los domingos y días de fiesta pública legal;*
 - b) *durante la noche.*
 5. *A los efectos del párrafo precedente, el término noche significa:*
 - a) *cuando se trate de niños menores de catorce años, un período de doce horas consecutivas, por lo menos, que comprenda el intervalo transcurrido entre las 8 de la noche y las 8 de la mañana;*
 - b) *cuando se trate de niños mayores de catorce años, un período que será fijado por la legislación nacional, pero cuya duración no podrá ser inferior a doce horas, excepto en el caso de países tropicales donde se conceda, en compensación, un descanso durante el día.*

Artículo 7

A fin de garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio, la legislación nacional:

- a) *establecerá un sistema oficial adecuado para la inspección y la vigilancia;*
- b) *exigirá que cada empleador lleve un registro en el que se indiquen los nombres y fechas de nacimiento de todas las personas menores de dieciocho años que ocupe en los empleos a que se aplica el presente Convenio, con excepción de aquellos que se mencionan en el artículo 6;*
- c) *dictará las medidas oportunas para facilitar la identificación y la vigilancia de las personas menores de determinada edad empleadas en los trabajos y profesiones a que se refiere el artículo 6;*
- d) *establecerá sanciones para reprimir las infracciones de la legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio.*

Respecto de la edad mínima en trabajos no industriales, los niños menores de quince años o los que habiendo cumplido esta edad, continúen su educación primaria obligatoria, no podrán ser empleados en los trabajos no industriales, a los que se refiere este Convenio.

Sólo los niños que hayan cumplido trece años, si podrán ser contratados en trabajos ligeros, que no sean nocivos para su salud o desarrollo, pero fuera de las horas establecidas para que asistan a la escuela.

Asimismo se establece la limitación a los menores de catorce años, quienes no pueden trabajar en actividades ligeras por más de dos horas diarias, ya sea en periodo escolar o en vacaciones.

C 112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959

Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 07:11:1961)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 19:06:1959

Sesión de la Conferencia: 43

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1959 en su cuadragésima tercera reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la **edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores**, cuestión comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diecinueve de junio de 1959, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959**:

Artículo 1

1. *A los efectos del presente Convenio, la expresión **barco de pesca** comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.*
2. *El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.*

Artículo 2

1. *Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca.*

2. Sin embargo, dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:

a) no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal;

b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela;

c) no tengan como objeto ningún beneficio comercial.

3. Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de que la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Artículo 3

Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

Para efectos de este Convenio, los niños menores de quince años podrán laborar a bordo de un barco de pesca, siempre y cuando realicen actividades que no afecten su salud, cuando no afecten su asistencia a la escuela y no implique lucro alguno; con excepción de que dichas actividades se realicen durante las vacaciones y cumplan con los requisitos establecidos por la ley.

Al mismo tiempo, la legislación nacional podrá autorizar, se expidan certificados a niños de catorce años, que requieran laborar y será una autoridad escolar quien deba cerciorarse que el empleo sea adecuado para el niño, para que no sea afectada su salud y su estado físico.

Una excepción a este convenio, es que los **menores de dieciocho años** no pueden ser contratados en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón. Lo anterior no sólo es con el fin de proteger el desarrollo físico y mental del menor, sino también su asistencia a la escuela, pero principalmente su salud, pues esta actividad implica una serie de riesgos, que deterioran la salud y desarrollo del menor.

C 123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965

Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 10:11:1967 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 22:06:1965

Sesión de la Conferencia: 49

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la **edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas**, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión. Considerando que el **Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935**, prohíbe, en principio, el empleo de toda persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, en trabajos subterráneos de las minas. Considerando que el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, que es aplicable a las minas, dispone que los menores de 15 años no podrán ser empleados ni trabajar en empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias. Considerando que dicho Convenio dispone además que, en el caso de empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se desempeñan son peligrosos para la vida, la salud o la moralidad de las personas que los ejercen, la legislación nacional **deberá fijar una edad o edades superiores a 15 años** para la admisión de los menores a estos empleos, sea conferir a una autoridad competente la facultad de hacerlo. Considerando que, dada la naturaleza del trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que establezcan una edad superior a los **15 años para la admisión a tales trabajos**, y habiendo decidido que esas normas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) 1965**:

Artículo 1

1. *A los efectos del presente Convenio, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.*
2. *Las disposiciones de este Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.*

Artículo 2

1. *Las personas menores de una edad mínima determinada no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas.*
2. *Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar esa edad mínima en una declaración anexa a su ratificación.*
3. *La edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años.*

Este Convenio regula la edad mínima para trabajos subterráneos, estableciendo que ésta, no podrá ser inferior a los **dieciséis años**, por lo que se establece que los menores de esta edad no podrán ser contratados para trabajar en alguna mina.

Lo anterior con la finalidad de proteger el desarrollo físico y mental del menor, pero principalmente su salud; por los riesgos tan altos y graves que implica esta actividad, tanto por el esfuerzo físico y mental que se debe utilizar, como por las sustancias que desprenden los materiales con los que se labora en esos lugares.

R 124 Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965

Recomendación sobre la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas.

Recomendación: R124

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 49

Fecha de adopción: 22:06:1965

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión. Habiendo adoptado el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965.

Habiendo decidido adoptar otras diversas proposiciones relativas a la **edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas**, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y habiendo decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta y cinco, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la **Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965:**

1.

1) *A los efectos de la presente Recomendación, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.*

2) *Las disposiciones de esta Recomendación relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.*

2. *Cuando la edad mínima fijada para la admisión al empleo o al trabajo subterráneo en las minas sea inferior a 16 años, se deberían tomar medidas lo más rápidamente posible para elevarla a ese nivel.*

3.

1) *Se debería elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo subterráneo en las minas hasta llegar a alcanzar el objetivo de la edad mínima de 18 años.*

2) *Todo Miembro, dentro de los límites de sus posibilidades, debería tratar de alcanzar dicho objetivo, teniendo especialmente en cuenta los peligros inherentes al trabajo subterráneo en las minas, así como el desarrollo de los medios de enseñanza (particularmente los medios de formación profesional de los futuros mineros), la edad mínima en que termina la enseñanza obligatoria, la edad mínima de admisión a otras ocupaciones industriales y todos los demás factores pertinentes.*

4. *El empleo o el trabajo subterráneo en las minas de personas cuya edad esté comprendida entre la edad mínima especificada para los fines del Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, y una edad superior que determinará cada país, la cual no debería ser inferior a 18 años, sólo debería estar permitido en los siguientes casos:*

- a) *con fines de aprendizaje o de formación profesional sistemática, impartida bajo adecuada vigilancia de personas competentes que posean los conocimientos técnicos y la experiencia práctica del oficio; y*
- b) *bajo condiciones determinadas por las autoridades competentes, relativas a los lugares de trabajo y a las ocupaciones autorizadas, así como a las medidas sistemáticas de control médico y de seguridad que deban ser aplicadas. Sin embargo, cuando un menor al que se refiere este párrafo haya terminado el aprendizaje u otra formación profesional sistemática, se lo podrá emplear, para otros fines, en el trabajo subterráneo de las minas, bajo las condiciones previstas en el apartado b) anterior.*

5.

1) *Se deberían establecer disposiciones especiales en relación con la edad mínima de admisión al empleo o trabajo subterráneo en las minas en los siguientes casos:*

- a) *cuando se deban ejecutar ciertas tareas determinadas que son perjudiciales para la salud;*
- b) *cuando se deba trabajar en ciertas condiciones determinadas que son perjudiciales para la salud;*
- c) *cuando se deban ejecutar ciertas tareas determinadas que pueden exponer a un peligro a quienes las realizan o a otras personas.*

2) *La autoridad competente de cada país deberá determinar estas tareas y condiciones de trabajo, y fijar una edad mínima suficientemente elevada, apropiada a cada caso, y que nunca debería ser inferior a 18 años.*

6.

1) *Se deberían tomar medidas para resolver los problemas de las personas que desean trabajar en las minas pero que son demasiado jóvenes para un empleo o trabajo subterráneo, porque la edad mínima de admisión a éstos es superior a la edad mínima en que termina la enseñanza obligatoria. Esas medidas deberían estar ligadas o integradas con las medidas tomadas para instruir, formar y utilizar a toda la juventud del país.*

2) *Entre las medidas que deberían tomarse en conformidad con el subpárrafo 1) de este párrafo podrían figurar una o algunas de las siguientes:*

- a) *empleo en trabajos de superficie que impliquen una formación apropiada;*
- b) *formación profesional en la superficie destinada a preparar a las personas interesadas para sus futuras ocupaciones;*
- c) *enseñanza postescolar con orientación profesional;*
- d) *elevación de la edad mínima de terminación de la enseñanza obligatoria.*

Esta Recomendación, considera "mina a toda empresa dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que impliquen el empleo de personas en trabajos subterráneos".

Asimismo, establece como edad mínima de admisión al trabajo subterráneo los dieciocho años, con la excepción de reducirla hasta los dieciséis años, siempre y cuando no sea afectado el menor trabajador, su persona o su salud.

Al respecto, se establecen como requisitos para laborar en minas: que exista una formación apropiada para laborar en minas o trabajos subterráneos, que el trabajador tenga el conocimiento en la actividad destinada y que cumpla con el mínimo de enseñanza escolar.

C 138 Convenio sobre la edad mínima, 1973

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo

(Nota: Fecha de entrada en vigor: 19:06:1976.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción 26:06:1973

Sesión de la Conferencia: 58

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión. Teniendo en cuenta las disposiciones de los siguientes convenios: **Convenio sobre la edad mínima (industria) 1919; Convenio sobre la edad mínima trabajo marítimo) 1920; Convenio sobre la edad mínima (agricultura) 1921; Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros) 1921; Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales) 1932; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo) 1936; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria) 1937; Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales) 1937; Convenio sobre la edad mínima (pescadores) 1959, y Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) 1965.**

Considerando que ha llegado el momento de adoptar un instrumento general sobre el tema que reemplace gradualmente a los actuales instrumentos, aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, y Después de haber decidido que dicho instrumento revista la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre la edad mínima 1973:**

Artículo 3

1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o 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 no deberá ser inferior a dieciocho años.

2. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el párrafo 1 de este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Artículo 7

1. La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de **trece a quince años** de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:

a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y

b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.

3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o por las condiciones que implique realizarlo, pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moral de los menores de edad, no podrá ser inferior a dieciocho años.

Esta disposición deberán ser aplicada mínimo a los trabajos realizados en minas y canteras, industrias manufactureras, construcciones, servicios de electricidad, gas y agua, transportes, almacenamiento, comunicaciones y agrícolas.

Lo anterior por el riesgo que implica laborar a tan corta edad y en actividades riesgosas o dañinas para un menor, que en lugar de estar trabajando debería de estar estudiando y jugando como cualquier otro niño de su edad, pero desafortunadamente la situación económica de muchas familias mexicanas es tan grave, que se ven en la necesidad de que todos sus miembros tengan que trabajar, para poder subsistir día a día.

R 146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973

Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo

RECOMENDACIÓN: R146

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 58

Fecha de adopción: 26:06:1973

INDICE

Política Nacional

Edad Mínima

Empleos o Trabajos Peligrosos

Condiciones de Trabajo

Medidas de Control

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión.

Reconociendo que la abolición efectiva del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la **edad mínima de admisión al empleo** constituyen sólo un aspecto de la protección y progreso de los niños y menores.

Teniendo en cuenta la preocupación de todo el sistema de las Naciones Unidas por esa protección y progreso.

Habiendo adoptado el Convenio sobre la edad mínima, 1973.

Deseosa de definir algunos otros principios de política en esta materia que son objeto de la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al empleo, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una **recomendación complementaria del Convenio sobre la edad mínima, 1973**, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y tres, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la **Recomendación sobre la edad mínima, 1973**:

Política Nacional

1. *Para lograr el éxito de la política nacional a que alude el artículo 1 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, las políticas y los planes nacionales de desarrollo deberían atribuir elevada prioridad a la provisión de las necesidades de los menores y a la satisfacción de dichas necesidades, así como a la extensión progresiva y coordinada de las diversas medidas necesarias para asegurar a los menores las mejores condiciones para su desarrollo físico y mental.*

2. *A este respecto, debería concederse la mayor atención a ciertos aspectos de la planificación y la política nacionales, tales como los siguientes:*

a) el firme propósito nacional de lograr el pleno empleo, de acuerdo con el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la adopción de medidas que estimulen un desarrollo orientado a favorecer el empleo en las zonas rurales y urbanas;

b) la extensión progresiva de otras medidas económicas y sociales destinadas a aliviar la pobreza dondequiera que exista y a asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños;

c) el desarrollo y la extensión progresiva, sin discriminación alguna, de la seguridad social y de las medidas de bienestar familiar destinadas a asegurar el mantenimiento de los niños, incluidos los subsidios por hijos;

d) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas de enseñanza y de orientación y formación profesionales, adaptadas por su forma y contenido a las necesidades de los menores de que se trate;

e) el desarrollo y la extensión progresiva de facilidades adecuadas para la protección y el bienestar de los menores, incluidos los adolescentes que trabajan, y para favorecer su desarrollo.

3. *Cuando fuere preciso, se deberían tener particularmente en cuenta las necesidades de los menores que no tienen familia o que, teniéndola, no viven con ella y de los menores migrantes que viven y viajan con sus familias. Las medidas adoptadas a tal efecto deberían incluir la concesión de becas y la formación profesional.*

4. *Se debería imponer y hacer cumplir la obligación de asistir a la escuela con horario completo o de participar en programas aprobados de orientación o formación profesional, por lo menos hasta la misma edad fijada para la admisión al empleo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.*

5.

1) *Se debería pensar en medidas tales como una formación preparatoria, que no entrañe riesgos, para los tipos de empleo o trabajo respecto de los cuales la edad mínima establecida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.*

2) *Deberían estudiarse medidas análogas cuando las exigencias profesionales de determinada ocupación comprendan una edad mínima de admisión superior a la fijada para el fin de la asistencia escolar obligatoria con horario completo.*

Edad Mínima

6. *Se debería fijar la misma edad mínima para todos los sectores de actividad económica.*

7.

1) *Los Miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciséis años de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo fijado con arreglo al artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.*

2) *En los casos en que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a que se aplica el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, sea aún inferior a quince años, se deberían tomar medidas urgentes para elevarla a esa cifra.*

8. *En los casos en que no sea factible en lo inmediato fijar una edad mínima de admisión para todos los empleos en la agricultura y actividades conexas en las zonas rurales, se debería fijar una edad mínima de admisión, por lo menos, para el trabajo en las plantaciones y en otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, a las que sea aplicable el párrafo 3 del artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973.*

Empleos o Trabajos Peligrosos

9. *En los casos en que la edad mínima de admisión a los tipos de empleo o de trabajo que puedan resultar peligrosos para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores sea inferior a dieciocho años, deberían tomarse medidas urgentes para elevarla a esta cifra.*

10.

1) *Al determinar los tipos de empleo o trabajos a que se aplica el artículo 3 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se deberían tener plenamente en cuenta las normas internacionales de trabajo pertinentes, como las referentes a sustancias, agentes o procesos peligrosos (incluidas las radiaciones*

ionizantes), las operaciones en que se alcen cargas pesadas y el trabajo subterráneo.

2) La lista de dichos tipos de empleo o trabajos debería examinarse periódicamente y revisarse en caso necesario, teniendo en cuenta, en particular los progresos científicos y tecnológicos.

11. En los casos en que, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, no se haya fijado inmediatamente una edad mínima para ciertas ramas de actividad económica o para ciertos tipos de empresa, se deberían establecer para dichas ramas o tipos de empresa disposiciones apropiadas sobre la edad mínima para los tipos de empleo o trabajos que puedan resultar peligrosos para los menores.

Condiciones de Trabajo

12.

1) 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.

2) 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.

13.

1) En relación con la aplicación del párrafo precedente, as í como al dar efecto al artículo 7, párrafo 3, del Convenio sobre la edad mínima, 1973, 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.*
- 2) El subpárrafo 1) de este párrafo sólo se aplicará a los jóvenes marinos en el caso de que las cuestiones en él tratadas no figuren en los convenios o recomendaciones internacionales del trabajo que se ocupan específicamente del trabajo marítimo.*

Medidas de Control

14.

1) Entre las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva del Convenio sobre la edad mínima, 1973, y de la presente Recomendación deberían figurar:

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.

2) 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.

3) 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.

15. *Se debería prestar especial atención a:*

a) hacer cumplir las disposiciones referentes al empleo 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.

16. *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.

Respecto a esta Recomendación, debe anotarse que en ella, se establecen cinco puntos importantes: *política nacional, edad mínima, trabajos peligrosos, condiciones de trabajo y medidas de control.*

Estos aspectos, desde mi punto de vista son necesarios para poder obtener resultados favorables en el ámbito laboral de cualquier país, pues es necesario que en éste, exista una buena *política nacional*, es decir, que exista un eficiente y eficaz plan de desarrollo para así cumplir con las metas de todo el país y en todos sus sectores, no sólo en el laboral; al cual se le debe de dar toda la prioridad, pues será precisamente ese, el que rija al país durante un determinado periodo.

También es importante establecer en la legislación mexicana, una misma *edad mínima* para todos los sectores económicos del país, y así poder reglamentar en todos los aspectos y no sólo en el laboral; evitando de esta forma injusticias, abusos, explotación y maltrato, de los que son objeto los menores de edad.

Igualmente, es trascendente determinar que *trabajos son peligrosos* para los niños, cuales son dañinos para su salud y para su desarrollo, determinando de esta forma, cuales son las actividades más adecuadas que un menor de edad puede realizar.

Asimismo, deben existir contratos eficaces, en los que se estipulen las **condiciones de trabajo**, derechos y obligaciones de los trabajadores, para así protegerlos de los patrones, los que muchas veces abusan y se exceden en sus funciones respecto de sus empleados.

Por último, es necesario implementar un instrumento que dicte las **medidas de control**, para evitar mal tratos, abusos, injusticias, etc., pero principalmente para evitar el desacato a la ley y al mismo contrato de trabajo, el cual es necesario y obligatorio, en cualquier actividad laboral.

De esta manera, se deberían tomar más y mejores medidas para salvaguardar las condiciones de trabajo de los niños y de los adolescentes menores de dieciocho años de edad, para que alcancen un nivel satisfactorio de vida; así como tomar medidas para proteger y vigilar las condiciones laborales, que ellos reciban orientación, formación profesional o técnica para su progreso y desarrollo.

C 182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (Nota: este Convenio todavía no ha entrado en vigor: 19:11:2000).

Lugar: Ginebra

Sesión de la Conferencia: 87

Fecha de adopción: 17:06:1999

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999 en su octogésima séptima reunión. Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las **peores formas de trabajo infantil**, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como

complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil. Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias.

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996. Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal. Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.ª reunión, celebrada en 1998.

Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y la Convención suplementaria de las Naciones Unidas sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud, 1956.

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional adopta, con fecha 17 de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil 1999**:

Artículo 2

*A los efectos del presente Convenio, el término **niño** designa a toda persona **menor de 18 años**.*

Artículo 3

*A los efectos del presente Convenio, la expresión **las peores formas de trabajo infantil** abarca:*

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.*
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.*

- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.
2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.
2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:
 - a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
 - b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
 - c) asegurar a todos los niños que hayan sido liberados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional,
 - d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
 - e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.
3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 8

Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal.

Esta normatividad internacional, considera **niño a toda persona menor de 18 años**, lo cual es un aspecto muy trascendental, pues eleva la edad mínima en materia laboral, lográndose un gran avance, no solo en el ámbito laboral, sino también en el económico, pero principalmente en el social.

Respecto de la expresión "**peores formas de trabajo infantil**" se consideran como tales: *todas las formas de esclavitud, la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, la prostitución, la utilización de niños para la realización de actividades ilícitas, (producción y tráfico de estupefacientes), el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.*

Este es un Convenio de gran importancia, pues de todos los convenios anteriormente estudiados, es el más concreto y específico, no sólo en sus conceptos, sino en sus objetivos y lineamientos. Tiene determinado el concepto de "trabajo de menores", busca eliminarlo, estableciendo diversos requisitos que México debe de cumplir, como son: *prestar asistencia directa y adecuada para liberar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, asegurar su rehabilitación e integración social, asegurar a estos niños el acceso a la enseñanza básica gratuita (cuando sea posible a la formación profesional), tener en cuenta la situación particular de las niñas, quienes son las más vulnerables por ser menores de edad y por ser mujeres.*

México debe elaborar y poner en práctica programas para eliminar las peores formas de trabajo infantil, crear medidas necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento de este Convenio, incluyendo el establecimiento y la aplicación de sanciones: *civiles, administrativas y penales*. También deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones establecidas en este Convenio y finalmente deberán tomar medidas para ayudarse recíprocamente por medio de la cooperación y la asistencia internacional para fomentar la educación y así erradicar la pobreza.

De esta forma, se puede concluir que la finalidad primordial de todo Convenio o Tratado Internacional, es la ***protección del menor de cualquier mal trato de los adultos***, no sólo del patrón en lo que respecta al ámbito laboral. Cada vez crece la necesidad de crear leyes más eficaces para proteger a los niños, de las injusticias laborales y sociales de las que son parte, para así lograr un mejor nivel de vida y un mejor desarrollo social e intelectual del pequeño.

CAPITULO III.

3. DERECHO COMPARADO RESPECTO DEL TRABAJO DE MENORES

En este capítulo realizaremos un análisis comparativo entre tres países de América, los cuales tienen diferentes sistemas jurídicos, pero tienen un mismo fin, ***"erradicar el trabajo de menores"***.

El trabajo infantil sigue siendo un grave problema en el mundo actual; en efecto, según estudios de la Oficina de Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo, el número de niños trabajadores, entre cinco y catorce años de edad, se estima, como mínimo, en 120 millones.

La inmensa mayoría de esos niños viven en países en desarrollo de África, Asia y América Latina; un gran número de ellos laboran en actividades francamente peligrosas: *minas, fábricas de ajorcas y abalorios de vidrio, de cerillas y de fuegos artificiales, en la pesca en alta mar, etc.*

Por fortuna, el pensamiento actual es que la comunidad mundial tiene el deber y la obligación de combatir en particular, ***"las formas más intolerables de trabajo infantil"***, las cuales aún perduran en gran parte de *la industria y la agricultura, principalmente, en condiciones de servidumbre y esclavitud.*

Sobre el particular, cabe decir que uno de los progresos más impresionantes ha sido la aparición de un movimiento mundial contra el trabajo infantil que se sustenta en nuevas ideas, así como en el número y diversidad de actores que defienden la causa de los niños; lo que en sí es alentador dado que hasta hace poco tiempo, el trabajo infantil no era un asunto que preocupara demasiado, ni en el ámbito nacional, ni en el internacional.

3.1. Breves referencias preliminares

Desde el siglo XX han sido grandes los esfuerzos realizados para mejorar las condiciones del trabajo de los jóvenes y suprimir la mano de obra infantil; en este ámbito *la Organización Internacional del Trabajo, ha sido el organismo principal, en preocuparse por esta situación, por lo que ha realizado e implantado diversos Convenios y Programas Internacionales, actualmente el Programa más importante de la OIT, es el "Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)".*

Dicho programa, se creó en 1992, y ha experimentado una gran evolución. De 1992-1993 se pusieron en práctica *155 Programas de Acción*, en 1994-1995, el número de Programas de Acción (incluidos los miniprogramas) casi se triplicó hasta alcanzar los *447*. Un total de *477 Programas de Acción* fueron aprobados en 1996-1997, *105* desde el comienzo de 1998, ascendiendo a más de *1000 el número de Programas de Acción llevados a cabo por el IPEC.*

El objetivo de éste Programa es trabajar con miras a la **erradicación progresiva del trabajo infantil** por medio del reforzamiento de las capacidades nacionales para enfrentarse a los problemas relacionados con éste, mediante la creación de un movimiento mundial de lucha contra el trabajo infantil.

Los grupos destinatarios prioritarios son **los niños** sometidos al trabajo en régimen de servidumbre, los niños que trabajan en condiciones u ocupaciones peligrosas y los niños especialmente vulnerables, esto es, **los niños y niñas de muy corta edad que trabajan**.

El punto de partida de toda acción del IPEC es la voluntad y el compromiso político de cada País para enfrentarse a la cuestión del trabajo infantil en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, otras Organizaciones no Gubernamentales y con sectores relevantes de la sociedad, como son las universidades y los medios de comunicación.

Se presta apoyo a las organizaciones asociadas a fin de desarrollar y poner en práctica medidas destinadas a *evitar el recurso a la mano de obra infantil, impedir que los niños realicen trabajos peligrosos y facilitar alternativas*, así como a *mejorar las condiciones de trabajo* como medida de transición hasta **lograr la erradicación del trabajo infantil**.

Al respecto, se aplica una **estrategia** por etapas y multisectorial en la que han de darse los siguientes pasos:

- Infundir motivación para crear una amplia alianza interinstitucional que admita la existencia del trabajo infantil y actúe contra el mismo
- Realizar un *análisis de la situación* para averiguar cuáles son los problemas que se plantean en un país en relación con el trabajo infantil
- Prestar asistencia para la formulación y puesta en práctica de *políticas* nacionales sobre los problemas relacionadas con el trabajo infantil
- **Reforzar** las organizaciones existentes y crear **mecanismos institucionales**
- *Sensibilizar* sobre este problema en los planos nacional, local y en el lugar de trabajo
- Promover el **desarrollo** y la *aplicación de una legislación protectora*
- Prestar apoyo a las *acciones directas* que atañen a los niños trabajadores, con fines de demostración
- *Multiplicar y ampliar* los proyectos que hayan tenido éxito en los programas de las organizaciones asociadas
- *Incorporar de manera sistemática* cuestiones relativas al trabajo infantil en las políticas, programas y presupuesto de carácter económico y social.

Países participantes

- Desde 1992: **Brasil**, India, Indonesia, Kenia, Tailandia y Turquía.
- Desde 1994: Bangladesh, Filipinas, Nepal, Pakistán y República Unida de Tanzania.
- Desde 1996: **Argentina**, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, Egipto, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Perú, Sri Lanka y Venezuela.
- Desde 1997: Benín, Camboya, Ecuador, Honduras, República Dominicana y Senegal.
- Desde 1998: Madagascar, Mali, Paraguay, Sudáfrica.

Países preparatorios

- África: Burkina Faso, Etiopía, Guinea, Uganda, Zambia y Zimbabwe.
- América latina: Colombia, **México** y Uruguay
- Asia: China, Kazajistán, Mongolia y Viet Nam
- Estados árabes: Jordania, Líbano, Orilla occidental y Gaza, República Árabe Siria y Yemen.
- Europa central y oriental: Rumania.

Donantes

- Desde 1991: Alemania.
- Desde 1992: Bélgica.
- Desde 1995: Australia, España, **Estados Unidos**, Francia y Noruega.
- Desde 1996: Canadá, Dinamarca, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos.

- Desde 1997: Comisión Europea, Interlocutores sociales italianos, Reino Unido y Suiza.
- Desde 1998: Austria, Finlandia y Polonia.

En la Organización Internacional del Trabajo, como es natural, el tema en relación a la aplicación y eficacia de las normas de trabajo, ha sido objeto de opiniones muy opuestas; sin embargo, se ha llegado a un amplio consenso sobre la necesidad de intensificar la acción contra el trabajo infantil, mediante **el lanzamiento inmediato de una ofensiva contra los peores abusos.**

Dentro del contexto seguido por la OIT, muchos países conscientes de esta situación, han decidido examinar y reformar su legislación nacional en materia laboral, buscando una mayor protección para los niños, **desgraciadamente el trabajo de niños persiste y aunque sea ilegal, constituye una auténtica fuerza de trabajo.**

A continuación, y en virtud de la gran variedad de situaciones laborales que existen a nivel mundial, respecto del trabajo de menores, **realizaremos un análisis comparativo entre las principales normas protectoras del menor en: Estados Unidos, Argentina y Brasil.**

Lo anterior, en virtud de que son países que tienen diferentes Sistemas Jurídicos; Estados Unidos, cuenta con un derecho que no es escrito, es consuetudinario, al cual se le denomina Common Law, mientras que Argentina y Brasil tienen un derecho escrito, al igual que México, finalmente a manera de sustento justificativo de la

selección efectuada, puede decirse que la misma se hizo en razón de que existe mas información y documentación, respecto del trabajo de menores en esos países.

3.1.1. Estados Unidos de América

Como es sabido y se apuntó en el capítulo primero, los Estados Unidos de Norteamérica tienen un Sistema Jurídico muy distinto al de otros países, lo que da la posibilidad de estudiar y comparar el Derecho Laboral, desde otra perspectiva.

Como premisa debe decirse que el derecho anglosajón, es el régimen jurídico que actualmente prevalece en Estados Unidos; a este derecho se le denomina Common Law y la traducción literal de su nombre es: “**derecho común**”.

“El término Common law se emplea en varios sentidos para designar:

- a) *El derecho angloamericano en su totalidad, **distinto** del sistema jurídico romano y sus derivados tanto en Europa como en América, así como de los demás sistemas en el mundo.*
- b) *El elemento casuístico del derecho angloamericano constituido por los precedentes judiciales, o sea, la jurisprudencia de los tribunales angloamericanos, a **distinción** de las leyes promulgadas formalmente por el legislador.*
- c) *El derecho formado por las decisiones y precedentes judiciales aplicados por los clásicos tribunales ingleses llamados common law courts (King's Bench, Common Pleas y Exchequer) y los modernos tribunales de igual categoría tanto en Inglaterra como en los Estados Unidos, en **contraposición** con el derecho constituido por la jurisprudencia de los tribunales de Equity (Derecho-Equidad), almirantazgo, derecho marítimo, derecho canónico, etc.*

- d) *El antiguo derecho en Inglaterra y en los Estados Unidos, a distinción de los preceptos introducidos en épocas recientes, por la legislación o la jurisprudencia".*¹⁸

"En virtud de la recepción del derecho inglés en Estados Unidos en los siglos XVIII y XIX, el derecho norteamericano pertenece a la familia del common law.

*Tanto en Inglaterra como en Estados Unidos, la estructura, los métodos y los conceptos del derecho son en lo fundamental similares, sin embargo, el primero presenta diferencias con respecto del segundo."*¹⁹

El derecho anglosajón se originó en los usos y costumbres de las primitivas comunidades inglesas; creció y se desarrolló, convirtiéndose en normas jurídicas consuetudinarias mediante las resoluciones de los tribunales; lo que se evidenció aún más con el Derecho Norteamericano.

El derecho angloamericano se ha formado, sobre la base de la *jurisprudencia de los tribunales*, es por eso que *la labor de los legisladores ingleses y norteamericanos* ha sido mas bien de **carácter declarativo**, es decir, se ha limitado a organizar y reproducir el Derecho establecido a través de la *jurisprudencia de los jueces*; de ahí que se le conozca al *derecho inglés, como el sistema de los grandes fallos y de los grandes jueces*.

¹⁸ RABASA, Oscar. *El Derecho Angloamericano*, Porrúa, México, 1982, pags 25 y 26.

¹⁹ SIRVENT GUTIÉRREZ, Consuelo. *Sistemas Jurídicos Contemporáneos*, Harla, México, 1996, pags. 79 y 80

El principio en el que se basa el Common Law, es: "los casos se deben resolver tomando como referencia las sentencias judiciales previas, en vez de someterse en exclusiva a las leyes escritas realizadas por los cuerpos legislativos", caso contrario a lo que sucede en Argentina, Brasil y México.

Esto significa, que mientras que en el *ámbito jurídico latinoamericano, los jueces resuelven los casos fundamentando sus sentencias en preceptos legales fijados con antelación, en el Common Law los jueces se centran más en los hechos del caso concreto para llegar a un resultado justo y equitativo para los litigantes.*

De lo anterior se desprende, que la legislación en los Estados Unidos, no ha precedido a su derecho común, sino que lo ha seguido. **El Common Law ha sido conocido como derecho no escrito porque no está recogido en una sola fuente.**

Estados Unidos está organizado como un régimen federal. El federalismo admite la coexistencia en un mismo ámbito político de estados y de una autoridad central que se impone y coordina la actividad de ellos; reconoce la supremacía de la Constitución, Tratados Internacionales y Leyes Federales sobre las constituciones y leyes locales.

La Constitución Federal Norteamericana fue promulgada en 1787, ratificada en 1788 y entro en vigor en 1789. Uno de los actos iniciales del Congreso fue preparar las enmiendas, las cuales se convirtieron en derecho vigente cuando fueron ratificadas por los estados en 1791. Las enmiendas fueron diez y se les considera una Declaración de Derechos (Bill of Rights).

Al respecto, la Constitución de Estados Unidos es el instrumento básico del gobierno y la ley suprema de la República. Durante casi tres siglos la vida jurídica de este país se ha normado aplicándola como norma suprema, misma que regula la evolución de las instituciones gubernamentales, proporcionando las bases para la estabilidad política, económica y social.

Es la Constitución escrita y vigente más antigua de América; ha servido como modelo para constituciones de otros países, por la sencillez de su lenguaje y lo conciso del texto. Entre sus principios básicos podemos mencionar:

- 1. Los tres poderes fundamentales del gobierno son diferentes entre sí y funcionan de manera separada. Las potestades otorgadas a cada uno de ellos son equilibradas de manera sutil por las de los otros dos. Cada poder actúa como freno potencial de los excesos que pudieran cometer los otros.*
- 2. La Constitución, junto con las leyes debidamente aprobadas según sus cláusulas y los tratados celebrados por el presidente y aprobados por el Senado está por encima de todas las demás leyes.*
- 3. Todos los hombres son iguales ante la ley y de esa manera tienen el mismo derecho a su protección. Todos los estados son iguales, y ninguno puede recibir tratamiento especial por parte del gobierno federal, y*
- 4. El pueblo tiene el derecho de cambiar su forma de gobierno por los medios legales que se definen en la propia Constitución.*

Como se dijo anteriormente, las primeras 10 enmiendas, **conocidas como Declaración de Derechos**, fueron adoptadas en 1791 y garantizan la libertad de expresión, de religión, de prensa, el derecho de reunión, el derecho de presentar demandas al gobierno y varios derechos individuales sobre aspectos procesales y de procedimientos criminales.

A pesar de que *el Sistema Jurídico de Estados Unidos no es escrito, porque éste se basa en las costumbres*; es decir, los jueces toman como referencia las sentencias judiciales previas, y no se basan en las leyes escritas creadas por los cuerpos legislativos, **su ley suprema es la Constitución**.

Por otro lado, respecto de los **Tratados Internacionales** firmados por Estados Unidos, **tienen igual jerarquía que las leyes federales**, y están supeditados solamente a la Constitución. Los tratados son firmados por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado por mayoría de dos tercios de los votos.

El artículo VI de la Constitución de los Estados Unidos de América establece:

“Esta Constitución y las leyes de los Estados Unidos que de ella dimanen, y todos los tratados que se celebren o que vayan a celebrarse bajo la autoridad de los Estados Unidos, constituirán la Ley suprema de la Nación; y los jueces de todos los estados tendrán la obligación de acatarla, a pesar de cualquier disposición contraria que pudiera estar contenida en la Constitución o en las Leyes de cualquier estado”.

Los Tratados Internacionales formalmente celebrados y promulgados surten efecto pleno, sin necesidad de ley especial que los ponga en vigor, en atención a que la propia **Constitución les atribuye fuerza de ley positiva**; sin embargo, ciertos tipos de Tratados requieren, para su debido cumplimiento de leyes auxiliares del Congreso que hagan posible su ejecución completa.

En relación al Poder Judicial, la Constitución establece la formación del Tribunal Supremo y el sistema judicial se completa con doce tribunales de apelación, noventa y uno juzgados de distrito y varios juzgados especiales como el Tribunal de Cuentas, el Tribunal de Reclamaciones y el Tribunal de Apelación de Excombatientes, todos ellos establecidos por el Congreso.

Los Tribunales Federales realizan dos funciones constitucionales: interpretan el significado de las leyes y las regulaciones administrativas y determinan si cualquier ley aprobada por el Congreso, por las cámaras legislativas estatales, o cualquier acción administrativa tomada por las ramas gubernamentales, estatales o de la nación, quebrantan la Constitución.

El Presidente, con el consejo y el consentimiento del Senado, nombra los nueve magistrados de la Corte Suprema y los otros jueces federales; para los nombramientos de jueces de distrito suele seguir las recomendaciones de los senadores del partido presidencial. Los jueces federales y los del Tribunal Supremo ejercen su cargo con carácter vitalicio y pueden ser destituidos únicamente a través de un proceso de enjuiciamiento, llamado *impeachment*, que se ha llevado a cabo en raras ocasiones.

En lo que respecta a **la salud y el bienestar social en Estados Unidos**, son las distintas ramas del Ejecutivo Federal, las que proporcionan servicios sociales a los individuos. **La Ley de Seguridad Social de 1935 establece la concesión de subsidios al trabajador y su familia por jubilación o en caso de incapacitación o fallecimiento.**

El gobierno nacional y los estados también ayudan con fondos en programas de seguro contra el desempleo. Existen programas de salud dirigidos a la atención sanitaria de personas mayores y a los pobres. Estados Unidos cuenta con dotaciones sanitarias de muy alta calidad, pero conseguir el acceso a ellas constituye un problema para un segmento considerable de la población; *se ha estimado que más de 30 millones de estadounidenses no tienen cobertura del seguro privado de salud y no se han integrado en programas gubernamentales de asistencia sanitaria.*

Las subvenciones federales, estatales y locales proporcionan ingresos para asistir a ciegos, incapacitados, ancianos pobres y familias pobres con niños a su cargo. *También proporcionan programas de alimentación escolar para los niños necesitados y un programa de apoyo a la alimentación para familias pobres.*

Estados Unidos es miembro de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y tiene un cargo permanente en el Consejo de Seguridad de la misma. También pertenece a muchas agencias independientes de la ONU. Además, Estados Unidos desempeña un papel destacado en numerosas organizaciones internacionales, como la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto a la **estructura laboral de Estados Unidos**, ésta se clasifica en dos categorías:

- a) La que considera al *trabajador individualmente*, y
- b) La que lo considera organizado en *sindicatos*, con el propósito de negociar *colectivamente* con la administración de la empresa.

"Con base en la estructura laboral estadounidense, los convenios obrero-patronales se dividieron en dos:

- a) **El convenio individual negociado**, existe cuando el trabajador no está organizado en sindicatos o que los sindicatos existen pero no son reconocidos por el capital para las finalidades de las negociaciones.
- b) **El convenio colectivo** existirá, por consecuencia, cuando los trabajadores estén organizados y el sindicato sea reconocido como gestor para negociar." ²⁰

Respecto de las cláusulas contenidas en los *contratos individuales*, es el patrón quien toma la iniciativa y determina las condiciones de trabajo que desea ofrecer, por lo anterior los trabajadores se ven seriamente afectados, ya que en caso de no aceptar las condiciones ofrecidas por el patrón, simplemente no son contratados.

²⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Síntesis del Derecho Laboral Comparado*, Trillas, México, 1991, pag. 314.

De los *contratos colectivos*, se puede decir que la mayoría de sus cláusulas son negociadas por los representantes del sindicato y empresa, y de dichas negociaciones resulta el **contrato colectivo**, que para los estadounidenses es una constitución establecida para reglamentar las relaciones obrero-patronales por un término de tiempo determinado.

La estructura laboral en las relaciones industriales puede clasificarse en dos:

- a) **La individual**, corresponde a los trabajadores que no están organizados en sindicatos. Cada individuo es independiente, "es una unidad en sí mismo", lo que excluye toda organización formal en sus relaciones con la empresa.
- b) **La colectiva**, corresponde a los trabajadores que están organizados en sindicatos, con el propósito de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

Respecto del trabajo de menores, Massachusetts y Connecticut fueron los primeros estados que se preocuparon por el trabajo de menores y por consiguiente fueron los primeros en imponer un control para ello, en 1842.

La Ley de Massachusetts estableció como edad mínima para poder trabajar la de doce años, y la de Connecticut, catorce años. En la actualidad todos los estados del país han sancionado de alguna manera el trabajo de los menores.

Pero sin duda la ley más efectiva en Estados Unidos respecto del trabajo de menores es la "**Ley sobre las normas justas del trabajo**" o "**Acta de Normas Laborales Justas**", de 1938; pues es la que unificó la legislación en materia de protección del trabajo, regula el empleo de menores, para asegurar que el mencionado empleo no interfiere con su escolaridad, salud, seguridad y bienestar.

En cuanto a los menores entre **catorce y quince años**, se estipula que no podrán trabajar dentro del calendario escolar y no más de 3 horas diarias en los días de escuela, o de 18 horas a la semana.

En términos generales se prohíbe *el empleo de menores de catorce años, autorizando el de catorce a dieciséis años*, con la condición de que no afecte su instrucción escolar, salud o bienestar, y limita el de dieciséis a dieciocho años a ocupaciones que sean declaradas como peligrosas por el Departamento del Trabajo.

Sin embargo, en Estados Unidos se permite, bajo condiciones muy estrictas, el empleo de **menores de catorce años**; en cuanto al salario reciben un pago de estudiante de tiempo completo, equivalente al 85% del salario mínimo aplicable; los jóvenes de **dieciséis años o más** pueden trabajar cualquier número de horas y recibir un pago igual, por horas extra de trabajo, que los adultos.

A pesar de esta aparente unificación, las legislaturas de los Estados exigen la asistencia a la escuela, otros se refieren a las ocupaciones más provechosas y otros prohíben ciertas actividades, tales como la agricultura y el servicio militar, olvidando así,

muchos aspectos como la jornada, las vacaciones, los días de descanso y los trabajos nocturnos, lo que dificulta su reglamentación.

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en **Estados Unidos de América**, referentes a la protección del menor son los siguientes:

- C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
- C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Los Convenios N° 58 y 182 también han sido ratificados por México.

3.1.2. Argentina

En la República de Argentina el derecho laboral tiene rango constitucional y su principal fuente de inspiración fue la legislación francesa.

El derecho laboral inicialmente se plasmó en la Constitución de 1949, derogada en 1956 y reformada en 1957, el **artículo 14 "nuevo" o "bis"**, de la citada Constitución establecía:

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las

ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".

Como se observa, el referido artículo está dividido en tres partes:

- La primera, se refiere al derecho individual del trabajo,
- La segunda, le otorga rango constitucional al derecho colectivo del trabajo, y
- La tercera, reglamenta el derecho a la seguridad social.

Por otra parte, el **artículo 75, inciso 12**, de la Constitución antes mencionada, otorga al Congreso de la Nación, la facultad de: **"Dictar los códigos... del Trabajo y Seguridad Social, en cuerpos unificados o separados, sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales..."**.

Los principios generales del derecho del trabajo argentino son: protección para el trabajador, preferencia de las condiciones más favorables para el trabajador, continuidad o subsistencia del contrato de trabajo, justicia social, equidad y buena fe.

El derecho del trabajo es considerado un derecho autónomo por gozar de independencia legislativa, jurisprudencial, doctrinaria, docente y por poseer principios y normas propias.

“Las fuentes reales del derecho del trabajo son todos los hechos y acontecimientos de la vida real que se producen dentro de la comunidad de trabajo, y que por su naturaleza se proyectan en modo trascendente hasta integrarse en modos de convivencia humana”.²¹

En cuanto al Derecho Argentino, encontramos que la Constitución de la Nación Argentina, al igual que en nuestro país, es un instrumento fundamental dentro del sistema jurídico. Data de 1853 y ha sido reformada en los años 1860, 1898, 1949, pero derogada casi en su totalidad en 1957 y en 1994.

Como Constitución “moderna” fue estructurada de acuerdo al sistema racional-normativo, algunos de sus contenidos, denominados “*inquebrantables*”, consolidan principios y valores que conforman su tradición jurídica. Así se expone en el artículo primero de la Constitución: **“La Nación Argentina adopta para su gobierno la forma representativa republicana”.**

²¹ *Ibidem*, pag. 90.

El preámbulo concentra decisiones políticas fundamentales, fines y objetivos que suministran un valioso elemento de interpretación aunque la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia advierte que no puede ser invocado para ampliar poderes al Estado.

El artículo 75, inciso 22, establece:

*"Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; **la Convención sobre los Derechos del Niño**; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Solo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.*

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional".

Al respecto, es importante señalar que todas las declaraciones, convenciones y pactos, antes mencionados, son considerados dentro de su estructura normativa, con un nivel jerárquico igual al de una ley, tratado o decreto; por el sólo hecho de ser ordenamientos que tienen como fin proteger los derechos fundamentales del hombre.

Igualmente, los derechos reconocidos en el texto original de la Constitución se encuentran contenidos en el primer capítulo, y es el **artículo 14** el que enumera los derechos civiles:

*"Todos los habitantes de la Nación gozan... **de trabajar y ejercer toda industria lícita, de navegar y comerciar, de peticionar a las autoridades, de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino, de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa, de usar y disponer de su propiedad, de asociarse con fines útiles, de profesar libremente su culto, de enseñar y aprender**".*

De igual forma, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula estas mismas garantías, sólo que a diferencia de la Constitución de la República Argentina, la nuestra lo hace a través de diversos preceptos y no se restringe a un solo artículo; lo que revela claramente una semejanza de sistemas jurídicos a pesar de tener diferentes problemas políticos, económicos, sociales y culturales.

En función de la reforma de 1949, que se respetó en 1957, se incorporó un apartado a este artículo donde **se reconocen los derechos del trabajador, de los gremios, y el Estado asume los beneficios del sistema de seguridad social.**

Respecto a la estructura y jerarquía de su normatividad, el **artículo 31** dispone:

"Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados (internacionales)... son ley suprema de la Nación y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ellas..."

Este precepto, es otro ejemplo claro de la semejanza que existe entre el sistema jurídico de Argentina y el de México; este artículo y el 133 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, dan vigencia y positividad a ambas Constituciones, a sus cuerpos normativos que dichos preceptos mencionan, independientemente de la jerarquía de leyes, mismas que a continuación se explicarán.

En el ámbito nacional, la pirámide normativa de Argentina, se estructura desde su vértice de la siguiente forma:

Constitución Nacional
Leyes Nacionales y Tratados Internacionales
Decretos Reglamentarios de las Leyes Nacionales
Ordenanzas Municipales
Edictos Policiales

"Dentro de nuestro régimen jurídico positivo el ordenamiento que siguen estas normas, es el establecido por la Teoría Kelseniana, y su orden jurídico jerárquico normativo en el Derecho Mexicano es el siguiente:" ²²

Constitución Nacional
Leyes Federales y Tratados Internacionales
Leyes Ordinarias
Leyes Reglamentarias
Normas Individualizadas

²² SENIOR, Alberto. *Filosofía del Derecho*, México, 1990, pag. 35.

La legislación denominada de fondo (códigos de Comercio, Civil, Penal y **Régimen de Contrato de Trabajo**) rige en todo el territorio nacional, pues desde una perspectiva técnica se consideran leyes nacionales. Las normas de procedimiento son dictadas por las provincias.

Considerando la distinción tradicional entre *fuentes formales* del Derecho como medios creadores de normas jurídicas y *fuentes materiales* como causas sociales que afectan a la creación de normas jurídicas, el Derecho Argentino al igual que el Derecho Mexicano, ubican a ley, la jurisprudencia y la costumbre dentro de sus fuentes formales.

La jurisprudencia en Argentina tiene dos formas de exteriorizarse: como *costumbre judicial o reconocida de modo formal por la ley*. Esta última opción es la expresada en la Constitución, **en su artículo 116:**

"Corresponde a la Corte Suprema y a los tribunales inferiores de la Nación, el conocimiento y decisión de todas las causas que versen sobre puntos recogidos por la Constitución".

*"Dentro de la organización familiar y del espíritu de colaboración y solidaridad sobre el que descansa ese grupo humano, **el trabajo de los menores contribuye, en una medida limitada, al sometimiento de la familia. En estos casos el trabajo se realiza con ese fin y no con el espíritu de lucro**".*²³

²³ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol. I, Depalma, Buenos Aires, 1976, pag. 244.

Al respecto, la jurisprudencia Argentina señala:

"Al establecer en un fallo que los servicios que los padres, en su carácter de tales, pueden reclamar de sus hijos menores son aquellos que se entienden suficientemente remunerados con la alimentación y educación que reciben y que revisten el carácter de actos propios de la vida diaria del hogar, pero en cambio no comprenden aquellos otros trabajos cumplidos en actividades remuneradas y útiles para ganarse la vida"

En relación con **la costumbre**, el artículo 17 del Código Civil Argentino señala:

"Los usos y costumbres no pueden crear derechos sino cuando las leyes se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente".

De esta forma, el régimen de contrato de trabajo en su primer artículo enumera los usos y costumbres como fuente de regulación del contrato y relación de trabajo, aunque es sólo enunciativa, ya que por ley debe aplicarse la norma más favorable al trabajador.

En otro orden de ideas, puede decirse que en el campo profesional la vida activa del menor empieza antes que su vida jurídica. En Argentina existen dos límites de edad:

1. **El que fija la ley para poder contratar libremente (entre catorce y dieciséis años), y**
2. **Otro distinto, para poder prestar el servicio personal y colocarlo bajo la dependencia de un patrón, ingresando en su establecimiento como obrero o empleado (sin límite de edad).**

Como se puede apreciar, se habla de dos edades que no coinciden y cuya determinación responde a consideraciones distintas. **La edad para contratar en el Derecho Comparado gira alrededor de los dieciséis y dieciocho años**, lo anterior porque se le reconoce al menor cierto grado de madurez.

En la determinación de la edad de admisión no se toma en cuenta la madurez del menor, ni su capacidad para los actos de la vida civil; si no la necesidad que existe desde el punto de vista general, **de cuidar la salud del niño y atender su formación moral. Esta limitación se basa, fundamentalmente en razones de carácter fisiológico y social y no en consideraciones jurídicas o de otro genero.**

De esta forma, **la doctrina señala** que el trabajo de los seres humanos que no han cumplido **los catorce años** de edad, están fuera del comercio de los hombres y no puede dar lugar a compromisos legalmente obligatorios.

Al respecto Planiol, señala: *"el Contrato de trabajo celebrado por un menor que no ha cumplido la edad mínima está atacado de una nulidad que la jurisprudencia considera absoluta, porque las reglas que establecen la edad mínima son dictadas por motivos de orden público"*.

La actual Ley del Trabajo de la República Argentina, en su Título VIII, denominado **"Del Trabajo de Menores"**, hace referencia a Disposiciones Generales: capacidad para ser contratados en alguna empresa o establecimiento; igualdad de remuneración; derecho al aprendizaje y orientación profesional; certificado médico; etc.

Respecto a la capacidad de un menor para ser contratado, o ser considerado trabajador, esta Ley en su **artículo 187** considera:

*"Los menores de uno y otro sexo, **mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18)** podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguiente de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.*

*El Régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los **menores de catorce (14) a dieciocho (18) años**, estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten".*

Como se puede apreciar, la "**edad general**", para poder trabajar es entre los **atorce y dieciocho años**, para así "garantizar" una igualdad laboral, (trabajo, salario jornada, etc.) y un nivel escolar adecuado para cualquier adolescente.

Pero sobre el trabajo de menores, esta Ley, establece obligatorio un **Certificado de Aptitud Física**, mismo que se establece en su **artículo 188**, que a la letra dice:

*"El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, **menores de dieciocho (18) años**, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un **certificado médico** que acredite su aptitud física para le trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas".*

Uno de los aspectos fundamentales de nuestro estudio, es la prohibición del empleo de menores, esto con la intención de que algún día se pueda erradicar este tipo de trabajo, al respecto el **artículo 189**, dice:

*"Queda prohibido a los empleadores ocupar **menores de catorce (14) años** en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.*

Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar a aquellos menores ocupados en las empresas en que sólo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida".

Respecto del **trabajo nocturno**, el **artículo 190**, señala:

"No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución, desigualdad de las horas laborables.

La jornada de los menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el Art. 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años".

Respecto de los menores de catorce años y del trabajo nocturno, es muy clara la prohibición, es decir, lo que se trata de proteger en estos supuestos, es al menor que aún es considerado como un "niño", se trata de proteger su integridad física y moral, pero básicamente se busca que éste, obtenga un desarrollo escolar igual, al de cualquier otro menor, que no tenga la necesidad de trabajar, para que en el futuro sea una persona capaz de poder obtener un trabajo digno y bien remunerado.

Un aspecto de gran importancia, es el **Sistema de Ahorro** que debe existir en toda empresa o establecimiento, situación que no en todos los países se da, al respecto la Ley Argentina establece en su **artículo 192**, lo siguiente:

"El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciséis (16) años, deberá gestionar la apertura de una cuenta de ahorro en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro. Dicha entidad otorgará a las mismas el tratamiento propio de las cuentas de ahorro especial.

La documentación respectiva permanecerá en poder y custodia del empleador mientras el menor trabaje a sus ordenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo o cuando el menor cumpla los dieciséis (16) años de edad".

El **artículo 194**, de dicha ley, regula las vacaciones para el trabajo de menores, señalando:

"Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días..."

De lo anterior se deduce, que la Legislación Argentina regula únicamente situaciones básicas en el trabajo de menores: se prohíbe el trabajo a niños **menores de catorce años de edad**, se establece como obligatorio el **certificado de aptitud física**, se prohíbe el trabajo nocturno a niños **menores entre catorce y dieciocho años**, así como también, se crea un **Sistema de Ahorro** para el trabajador. Situaciones que también se encuentran reguladas en la legislación laboral mexicana, tal vez desde otra perspectiva pero con el mismo objeto.

Al respecto, se hace énfasis en dos figuras que contempla dicha ley, por que no son reglamentadas en otras legislaciones: *el Certificado de Aptitud Física y el Sistema de Ahorro*. Estos son derechos que todo trabajador, debe de poseer, pues le dan la posibilidad de desempeñar sus funciones conforme a su estado físico y mental; así como también, tiene la posibilidad de ahorrar durante el período que éste labore, obteniendo de la prestación de sus servicios, cierta cantidad que se le bonifica para que las utilice de acuerdo a sus necesidades, cuando éste se retire o en su caso, cuando sea despedido de su trabajo.

De esta manera, se puede considerar que los aspectos más significativos de la Ley Laboral Argentina son:

1. *Su Legislación Laboral prevalece sobre cualquier otra fuente, a diferencia de lo que sucede en México, en donde a falta de disposición expresa se tomarán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad*
2. *Opera el principio de *in dubio pro operario*, así como el de la norma más favorable y el de la irrenunciabilidad de derechos*
3. *Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres*
4. *La edad mínima para trabajar es igual que en México, de catorce años.*
5. *Está permitido el contrato de trabajo verbal*

6. En Argentina se puede despedir sin responsabilidad económica, al trabajador que provoca una riña, como al agredido. En México el trabajador agredido nunca puede ser despedido, pues si así fuera, muchos patrones podrían provocar riñas a fin de poder despedir sin indemnizar al trabajador
7. La jornada de trabajo en Argentina, es el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del patrón (ahí no existe la semana de 40 horas)
8. Sólo se puede obligar a un trabajador a laborar tiempo extra en caso de fuerza mayor; siendo su pago de un 50% en días hábiles y 100% en día inhábiles, (En México se paga el 100% y el 200% respectivamente)
9. No existe la prima dominical
10. No está reglamentado el reparto de utilidades.

Como se puede apreciar, existen grandes diferencias entre el sistema jurídico Argentino y el Mexicano, como las ya mencionadas, pero también podemos encontrar semejanzas entre sí, por mencionar algunas: su derecho es escrito, su base legal fundamental es la Constitución y su sistema normativo tiene la misma jerarquía que el mexicano.

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en la **República de Argentina**, referentes a la protección del menor son los siguientes:

- C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
- C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- C15 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
- C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921
- C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- C33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
- C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
- C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
- C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
- C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
- C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
- C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
- C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973
- C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Los Convenios N° 5, 7, 10, 29, 33, 58, 124, 138, y 182 también han sido ratificados por México.

3.1.3. Brasil

El Derecho brasileño es un conjunto de normas y procedimientos que tienen como objetivo el orientar su organización social, política y económica. Y aun y cuando el país, históricamente, surgió de una mezcla de portugueses, indígenas y negros, (a los cuales se añadieron inmigrantes de otros países durante los siglos XIX y XX, como alemanes, españoles, italianos, polacos, ucranianos y japoneses), prevaleció un ordenamiento jurídico de raíz portuguesa. Esto quiere decir que **el Derecho brasileño depende, en su origen, del Derecho portugués** por lo que respecta al Derecho Privado, además de las influencias que sufrió del constitucionalismo francés en el campo del Derecho Público.

El Derecho Brasileño forma parte, por tanto, de la llamada "familia romano-germánica" de sistemas jurídicos, es decir, de aquellos que tuvieron su origen en la fusión del Derecho romano y los derechos germánicos medievales, como el español, el italiano, el belga, el alemán, pero predominando principalmente el derecho francés.

La transformación de Brasil en el ámbito jurídico, a lo largo del siglo XX, determinó el surgimiento de nuevas constituciones en los años de 1934, 1937, 1946, 1967 y 1988, así como de un nuevo Código Penal (1940), Códigos Procesales (Civil y Penal) **y de una Consolidación de las Leyes Laborales (1942).**

Sobre el particular Mario Deveali establece el siguiente comentario: *"La Consolidación corresponde a una fase en el desenvolvimiento del progreso jurídico.*

*Entre una recopilación o colección de leyes y un código –que son respectivamente los momentos extremos de un proceso de formulación del derecho- existe la Consolidación, que es la fase propia de la concatenación de los textos y de la coordinación de los principios, cuando empieza a delinearse el criterio del sistema después de haber sido reguladas, en forma amplia, las relaciones sociales en un determinado plan de la vida política”.*²⁴

Por lo anterior, cabe mencionar que el Derecho brasileño posee, como los demás sistemas jurídicos, dos esferas de existencia, la del Derecho Público y la del Derecho Privado. *La primera* comprende el Derecho Constitucional, el Administrativo, el Penal, el Procesal, el Internacional, el Tributario y el Financiero. *A la segunda* corresponden el Derecho Civil y el Mercantil. *En una área intermedia, según algunos autores, se encuentra el Derecho del trabajo.*

En todas las causas el origen del derecho se encuentra en lo que conocemos como “fuentes” y en relación a ellas encontramos: *las leyes, (nacionales propiamente dichas, decretos, tratados y convenciones internacionales), la jurisprudencia, la doctrina y la costumbre; de acuerdo a lo antes expresado, consideramos prudente establecer el siguiente desglose de aquellos.*

En Brasil *la ley, es la norma general que obliga a todos, es un acto emanado del poder legislativo y sancionado por el jefe del poder ejecutivo.* Su vigencia comienza 45

²⁴ DEVEALI, Mario L. *El Derecho del Trabajo*, Tomo II, Astrea, Buenos Aires, 1983, pag. 658.

días después de la publicación oficial, excepto si expresamente se dispone lo contrario. Actualmente, las leyes en general entran en vigor en la fecha de su publicación.

La jurisprudencia es otra fuente relevante del Derecho Brasileño, contribuyendo a hacerlo más dinámico y aproximarlos a la realidad social. Está formada por las sentencias judiciales, decisiones de los tribunales y argumentaciones del Supremo Tribunal Federal. Aunque estas últimas no posean un efecto vinculante, tienen influencia como indicador de las tendencias dominantes en el Derecho.

La doctrina, constituida por "pareceres", tratados jurídicos y textos forenses, es normalmente acogida por los jueces y tribunales, contribuyendo también al perfeccionamiento del sistema judicial.

Por último, **la costumbre**, a pesar de la supremacía de la ley, continúa, admitida en el Derecho Brasileño, siendo considerada como una regla no escrita, caracterizada por el uso reiterado de comportamientos y procedimientos en la realización de ciertos actos; la costumbre como fuente de derecho se originó en el sistema jurídico portugués.

Se admiten, además, para la integración de las normas jurídicas brasileñas, **los Tratados y Convenciones Internacionales suscritos por el Estado, la Ley Extranjera** (la prueba de los hechos acontecidos en país extranjero se rige por la ley de ese país, excepto si la ley brasileña la desconoce), **el Derecho Comparado** (artículo 8 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), **la Analogía** (excepto las leyes penales,

a menos que sea en beneficio del reo) y los llamados "**Principios Generales del Derecho**", especialmente las diferentes formas de equidad.

Las leyes brasileñas tienen su máxima expresión y referencia en la Constitución Federal, misma, que está compuesta por 245 artículos, divididos en nueve títulos: de los principios fundamentales; de los derechos y garantías individuales; de la organización del Estado; de la organización de los poderes; de la defensa del Estado y de las instituciones democráticas; de la tributación y del presupuesto; del orden económico y financiero; del orden social y de las disposiciones constitucionales generales. Complementan la Constitución las disposiciones transitorias, compuestas por 70 artículos.

En los artículos 1 al 4 están definidos los principios fundamentales de la Constitución. Son éstos, la forma de gobierno (república federativa), la indisolubilidad de la unión de estados, municipios y distrito federal, el Estado democrático de derecho, **los valores fundamentales (soberanía, ciudadanía, dignidad de la persona humana, trabajo y libre iniciativa, pluralismo político)**, la soberanía popular y los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

Se constituyen también principios fundamentales los "objetivos de la República Federativa del Brasil", que establece **el artículo 3:**

"...construir una sociedad libre, justa y solidaria; garantizar el desarrollo nacional; erradicar la pobreza y la marginación y reducir las desigualdades sociales y regionales; promover el bien de todos, sin prejuicios de origen, raza, sexo, color, edad o cualquier otra forma de discriminación".

Las normas internacionales que deben regir el comportamiento de Brasil, también están definidas en el **artículo 4:**

*"...los principios de independencia, **derechos humanos, autodeterminación, no intervención, igualdad entre estados, defensa de la paz, solución pacífica de los conflictos, repudio al terrorismo y al racismo, cooperación entre los pueblos y concesión de asilo político**".*

Los derechos y garantías individuales están previstos en el **artículo 5** de la Constitución Federal, **los derechos sociales** en los **artículos 6 al 11** y **los derechos políticos** en los **artículos 14, 15 y 16**. Se basan, fundamentalmente, en los **principios de igualdad ante la ley: "todos son iguales frente a la ley, sin distinción de cualquier naturaleza", artículo 5 y de la legalidad: "nadie será obligado a hacer o dejar de hacer ninguna cosa sino en virtud de la ley", artículo 5, II.**

Los derechos y garantías individuales están definidos claramente en 77 incisos y comprendidos en el **artículo 5 y son:**

..."prohibición de tortura o tratamiento degradante; libre manifestación del pensamiento; libertad de conciencia y creencias; libertad de expresión intelectual, artística, científica y de comunicación; inviolabilidad de la intimidad, vida privada, honra e imagen personal; libertad de trabajo, oficio o profesión, atendidas las cualificaciones profesionales establecidas en la ley; libertad de reunión pacífica, sin armas; libertad de asociación; derecho de propiedad, con función social; derecho de herencia; defensa del consumidor; garantía del derecho adquirido, del acto jurídico perfecto y de la cosa juzgada; inexistencia de crimen sin ley anterior que lo defina, ni pena sin previa conminación legal; ley penal sin efectos retroactivos, salvo para beneficiar al reo; racismo como crimen no sujeto a fianza e imprescriptible..."

Como **derechos sociales** se afirmaron constitucionalmente los de **educación, salud, trabajo, seguridad social, protección a la maternidad y a la infancia, asistencia a los desamparados y libre asociación profesional o sindical.**

En el caso del **trabajo**, fueron reconocidos como derechos de los trabajadores urbanos y rurales, según lo estipulado en **el artículo 7:**

"...empleo protegido contra despido arbitrario o sin justa causa; previsión de indemnización en dinero; seguro de desempleo; fondo de garantía por tiempo de servicio; salario mínimo; remuneración especial para el trabajo nocturno; salario de familia para personas con dependientes; reposo semanal remunerado; vacaciones anuales remuneradas; jubilación".

Como se puede apreciar, la legislación brasileña en materia laboral otorga prestaciones muy específicas a situaciones tales como, la dependencia familiar, el pago extra o especial para el trabajo nocturno, la jubilación, etc., y por ser derechos "fundamentales" del trabajador les da mayor prioridad que en otros países, incluyendo México.

En lo que respecta al **Trabajo de Menores**, la codificación primordial en materia laboral es "**La Consolidación de Leyes de Trabajo**", la cual lo reglamenta, de una manera muy clara; sin embargo y por desgracia, al mismo tiempo muy extensa, como sucede en México; en efecto, ambas legislaciones son tan "detalladas" y "específicas" que constan de 992 y 1010 artículos, respectivamente.

En el Capítulo IV denominado: **“De la Protección del Menor Trabajador”**, se encuentran las disposiciones generales sobre el trabajo de menores, dentro de las cuales, el artículo 402, considera menor trabajador, a todo aquel sujeto entre doce y dieciocho años.

Asimismo, el artículo 403, prohíbe el trabajo a niños menores de doce años, pero señala que el trabajo para niños entre doce y catorce años esta sujeto a diversas condiciones, como son:

- a) El derecho de asistir a la escuela, por lo menos a nivel primaria, y
- b) Que las actividades realizadas por los menores trabajadores, **entre los doce y catorce años**, sean ligeras, no sean peligrosas y no afecten su desarrollo normal.

Acerca del trabajo nocturno, el artículo 404, autoriza que los menores de dieciocho años, podrán laborar, siempre y cuando esta actividad, se realice entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.

El artículo 405, prohíbe el trabajo de menores, en las siguientes casos:

- a) Cuando el trabajo se realice en lugares insalubres o peligrosos, y
- b) Cuando las actividades realizadas, sean en lugares en donde se vea afectada o perjudicada su moral.

Se consideran no convenientes para la moral del menor trabajador: las actividades realizadas en teatros de revista, cinemas, casinos, cabaret, o establecimientos análogos; laborar en empresas circenses, en funciones de acrobacia, gimnasia u otra semejantes; en la producción, composición o venta de escritos, impresos, carteles, pinturas, emblemas, imágenes o cualesquiera otros objetos donde ellos aparezcan; en lugares, cuya actividad sea la venta de bebidas alcohólicas.

En relación a los descansos en el trabajo de menores, **el artículo 409**, establece que por seguridad y para garantizar la salud del menor, se autorizan dos periodos de descanso en el lugar de trabajo.

La figura de inspección brasileña tiene que otorgar a los menores las facilidades para el cambio de actividad, si la que realizan puede perjudicarlos; así mismo se prohíbe a los menores trabajar horas extras.

Las sanciones correspondientes por el incumplimiento serán multas para los empleadores y la pérdida de la patria potestad de los responsables de los menores en casos graves.

De esta forma, podemos concluir que entre las **disposiciones regulatorias y protectoras del trabajo de menores** se encuentran las siguientes:

1. Mayoría de edad establecida en los dieciocho años
2. Minoría de edad. La Ley considera como menor trabajador al individuo entre los doce y los dieciocho años

3. Se prohíbe el trabajo de aquellos que no hayan alcanzado los doce años de edad
4. Los menores entre doce y catorce años gozan del derecho de asistir a la escuela para adquirir formación al menos de primaria, y deberán prestar servicios ligeros e inofensivos para su edad y desarrollo normal
5. Se prohíbe el trabajo de los menores en locales o servicios peligrosos o insalubres o perjudiciales para su moralidad, siempre que hayan sido autorizados para ello por la autoridad administrativa pertinente y que los menores sean sometidos a reconocimiento médico semestral
6. El trabajo en vía pública requiere autorización previa del tribunal de menores, que la otorgará en el caso, en que dicho trabajo sea necesario para la subsistencia del menor o familiares director y si dicha ocupación no puede originar perjuicios para la formación moral del menor.

Un aspecto de gran relevancia, es la *regulación del aprendizaje*, misma que se refiere a la obligación de los empresarios de inscribir en los cursos oficiales un número mínimo de trabajadores menores, está regido por decretos que plantean la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, mismo que debe procurar los medios conducentes a la formación profesional.

Al respecto es importante señalar que dicha figura no sólo existe en Brasil, es una figura común en otros sistemas jurídicos, inclusive, ésta existió en nuestro país, pero afortunadamente y gracias a la evolución que a tenido nuestro derecho, ha sido

eliminada por ser inequitativa y desigual respecto de otros trabajadores, incluyendo el salario y la jornada, así como las actividades a realizar.

De lo anterior se deduce, que a pesar de ser demasiado extensa, **“La Consolidación de Leyes de Trabajo”**, es clara, regula de manera general, **reglamenta el trabajo de menores**, además de tener una idea bastante real de la situación actual del niño en el mundo, principalmente en **América Latina**.

A pesar de que Brasil es un país en vías de desarrollo, y con grandes diferencias respecto de Estados Unidos y Argentina, es el país que más se preocupa por el trabajo de menores: *su formación escolar, su salud, su desarrollo físico y moral, además de imponer sanciones por incumplimiento, que van desde una multa hasta la pérdida de la patria potestad en casos graves, también se preocupa por implantar nuevos sistemas de inspección, para regular mejor el trabajo de menores.*

En cuanto a la relación que guarda con el Derecho Positivo Mexicano, también es un derecho escrito, es un país constitucionalista y su sistema jurídico es Republicano, considera dentro de su derecho a las mismas fuentes que nuestro país; en materia laboral, pugna por los derechos de los niños y se preocupa principalmente por su educación, por su salud y por su desarrollo físico y mental.

Los Convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo que rigen en **Brasil**, referentes a la protección del menor son los siguientes:

- C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
- C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921
- C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
- C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
- C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

Los Convenios N° 5, 7, 29, 58, 124 y 182 también han sido ratificados por México.

Los países latinoamericanos analizados, son semejantes a nuestro país respecto a las condiciones económicas, sociales y políticas, situación que se da de manera más evidente en la realidad del *menor que trabaja*, no obstante y por fortuna estos países han mantenido una gran preocupación por la búsqueda de soluciones a este problema tan grave en nuestras sociedades.

Como pudimos observar, sus legislaciones pretenden disminuir los riesgos prohibiendo labores peligrosas o insalubres. En la actualidad se legisla con la intención de que la edad mínima, para ingresar a trabajar permita al menor desarrollarse física y mentalmente. Esta circunstancia variará dependiendo del país o de la región, pero por lo menos es un objetivo que intenta ser cumplido.

Otra constante, en este estudio, es el horario de trabajo, el cual es más corto que el de los adultos, esto, con el fin de proporcionar al menor trabajador mas tiempo para las actividades propias de su edad; el estudio, las distracciones y las relaciones familiares.

Como se puede apreciar, la legislación del trabajo en algunos países, principalmente de América Latina, se ha desarrollado rápidamente, y esto ha sido a iniciativa de pequeños grupos de estudiosos, que centran su atención, en la realidad de otros países mas adelantados en dicha materia, por consiguiente, en muchos casos, las leyes nacionales tienen como antecedente directo una o algunas legislaciones extranjeras.

Sin embargo, en los países en donde la legislación laboral es todavía muy "pobre", la doctrina ha intentado elaborar, por su cuenta, los principios que corresponde aplicar en esta materia, sobre las bases de las legislaciones extranjeras, considerándolas como un derecho común, susceptible de una aplicación general para todos los países.

Lo anterior, puede ser válido, en virtud de que el procedimiento y las aplicaciones referidas, parecen correctas y se explican fácilmente, sobre todo si se tiene en cuenta que buena parte de la legislación laboral de muchos países, **ha sido elaborada sobre la base de los Convenciones aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo**, las cuales constituyen una fuente común de las distintas legislaciones nacionales. La adecuación de estas Convenciones ha sido facilitada, **por la fuerza obligatoria** que se les atribuyen, por la agremiación internacional y por la autonomía

que generalmente ha sido reconocida al derecho del trabajo y que le ha permitido desenvolverse con cierta independencia de los derechos tradicionales.

Al respecto, la misma OIT se ha dado cuenta de la situación tan preocupante, que urge una **legislación uniforme en materia laboral**, que sea capaz de crear un mismo sistema jurídico a nivel internacional. De esta manera, la OIT ha organizado paralelamente a las Convenciones Internacionales, otras de carácter regional, en las que interviene países de características semejantes. Admitiendo en sus Convenciones, la posibilidad de una aplicación progresiva; lo que permite fijar condiciones mínimas, destinadas a los países menos adelantados y mejores condiciones, destinadas a los países mas avanzados, lo que constituye un fin común, para los países que se encuentran en una situación intermedia.

Pero para poder llevar a cabo los objetivos en común de estos países, de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo y para lograr el cumplimiento de las legislaciones nacionales como internacionales, **es necesario conformar un eficaz sistema de inspección**, que realmente se preocupe por los niños, por su salud, su educación y su bienestar; para que así, algún día no exista más el trabajo de menores.

CAPITULO IV.

4. MARCO REGULATORIO EN MÉXICO

El menor siempre ha sido vulnerable frente a la realidad en la que vive; infortunadamente es una situación arraigada que existe en todas las naciones del mundo; en los países subdesarrollados y, por supuesto, en el tercer mundo, por desgracia es una cotidiana realidad.

A pesar de los avances legislativos y de la buena voluntad de ciertas asociaciones internacionales y nacionales, por despertar la opinión pública, la realidad del menor sigue siendo dura, represiva y angustiante.

Casi todas las legislaciones laborales actuales, contienen normas relativas al trabajo de menores, éstas, indican qué mecanismos han de seguirse para procurar su cumplimiento; al respecto, casi todos los países tienen formas respecto de la inspección laboral, pero en la práctica, muchos de ellos se enfrentan a circunstancias difíciles para hacer que se cumplan las leyes respecto del trabajo de menores.

En México la normatividad respecto del trabajo de menores se encuentra estipulada en dos ordenamientos fundamentales: **la Constitución y la Ley Federal del Trabajo**, sin olvidar los Convenios Internacionales, como el **Convenio 182** que trata sobre **"LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL"**.

Al observar la jerarquía de normas, encontramos, que **la Constitución de nuestro país**, regula el trabajo de menores, en la fracción III del **artículo 123**, la cual prohíbe el trabajo a **menores de catorce años**, por considerarlos niños, pero permite laborar a los **mayores de catorce y menores de dieciséis** por considerárseles aptos de trabajar, con ciertos requisitos y limitaciones, siempre y cuando su jornada de trabajo no exceda de seis horas.

La fracción acotada es tan importante y clara que se transcribió casi textualmente en el **artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo**, el cual agrega el requisito de concluir la educación obligatoria, o por excepción, que la autoridad correspondiente lo apruebe, siempre y cuando sean compatibles los estudio y el trabajo.

De esta forma, se creó un título especial denominado "Trabajo de Menores, el cual comprende los artículos 173-180, así como otros preceptos que se encuentran en forma dispersa dentro de dicha ley, con el objeto de proteger el trabajo de menores.

Debe anotarse que existen algunos Convenios Internacionales que establecen ciertas reglamentaciones relativas al trabajo de menores; uno de los más trascendentes, para nuestro estudio, es el "**Convenio 182**", el cual trata sobre "**las peores formas de trabajo infantil**", describiendo de una manera sencilla y clara, cada una de esas "formas" de trabajo, que lamentablemente existen a nivel mundial.

Otro aspecto importante de este Convenio, es la definición que le da a la palabra "niño", en su artículo 2:

"...el cual designa a toda persona menor de 18 años".

En consecuencia, encontramos una gran diferencia de lo que significa la palabra "niño", a nivel Internacional, y de lo que significa a nivel nacional, pues para tal efecto nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo, consideran "niño" a todo menor de catorce años, edad que se aleja mucho del concepto del la OIT, y que impide que algún día se pueda llegar a abolir el trabajo de los niños, por el hecho de establecer edades diferentes, situación que se observa en los artículos 123-III y 22, respectivamente, y que más adelante comentaremos.

Así mismo, encontramos que nuestras leyes, se contraponen y contradicen los principios acordados en el Convenio 182, convenio que México celebró con la Organización Internacional del Trabajo, sin olvidar que además es uno de sus miembros, y que en la actualidad no cumple completamente con las situaciones estipuladas por la OIT.

4.1 La sociedad y el trabajo de menores

Los menores en México se ven obligados a realizar diversos trabajos, las causas de ello son muy variadas. Por un lado laboran ayudando a la familia en todo tipo de tareas o empleos; la desintegración de la familia opera como otra importante razón, cuando los padres se separan y los hijos deben de trabajar para ayudar generalmente a

la madre; en otras circunstancias son abandonados por los padres y deben trabajar para sobrevivir.

La pobreza es la gran razón de ser del trabajo de menores, las familias pobres necesitan el dinero que pueden ganar sus hijos, y éstos, aportan habitualmente de un 20 a un 25 por ciento de los ingresos familiares, **pero no se puede decir que la pobreza es la única causa del trabajo de menores**, las situaciones son muy diversas.

En algunas áreas y en ciertas familias perdura la tradición de que los hijos sigan los pasos de sus padres; si la familia se dedica, desde siempre, a labores peligrosas los hijos acabarán haciendo lo mismo. En los sectores y ocupaciones en los que se paga a los trabajadores a destajo, se recurre a menudo a los menores para que ayuden a otros miembros de la familia.

No obstante, puede afirmarse que la razón principal por la que el menor se ve obligado a trabajar es básicamente económica y esta circunstancia hace más difícil la solución; asimismo el menor que vive en la miseria tiene un rol productivo importante, en muchos casos él es el único sostén de sus padres y hermanos.

4.1.1 Formas del empleo infantil

Las empresas bien estructuradas, generalmente, están suficientemente inspeccionadas y prefieren evitar los problemas laborales, que conllevaría incurrir en ilícitos por utilizar menores para trabajar en sus instalaciones.

De acuerdo a estudios de la OIT, los menores, en general laboran para empresas sin registrar y subcapitalizadas, que funcionan dentro de un mercado caracterizado con una activa competencia, volatilidad o por su índole estacional.²⁵

Por lo anterior podemos decir que el empleo infantil puede tener lugar en:

1. Servicios domésticos.

Se libera a unos miembros de la familia de las tareas propias del hogar, para que puedan dedicarse a actividades remuneradas en servicios domésticos.

2. Industria.

En este ámbito la labor es pesada, en términos físicos y psicológicos, y puede ser sumamente mecanizada y veloz; resulta monótona y riesgosa, esto por el uso de maquinaria peligrosa o de sustancias tóxicas, como se dijo, la industria bien estructurada no requiere mucho del trabajo de menores.

3. Labores agrícolas, con padres o para terceros ajenos propietarios.

Sin lugar a duda, es en este tipo de actividades en las que más se utiliza la mano de obra infantil. Por desgracia se laboran largas y extenuantes jornadas de trabajo a cambio de un sueldo muy bajo o por el pago de una deuda familiar.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo. "Menores que trabajan: cuántos y dónde", Trabajo, Revista de la OIT, Ginebra, Suiza. Num. 15, marzo de 1996.

4. Actividades relacionadas con los migrantes

Como consecuencia del excedente de oferta de mano de obra, las familias enteras pueden verse obligadas a emigrar en busca de empleo. Esta fuerza de trabajo puede ser de temporada o permanente.

5. Tareas callejeras

Los problemas principales de los menores que trabajan en las calles son la malnutrición, la delincuencia y la violencia, así como los malos tratos de adultos y de otros menores de edad; sin embargo es una situación que prevalece hasta el día de hoy, y a la que recurren miles de ellos, en busca de una remuneración económica, para poder sobrevivir, constituyéndose los que hoy se conoce como economía informal.

Las actividades más desarrolladas son: la venta de dulces y otros objetos, lo que se hace a un precio muy bajo durante un periodo muy largo del día; lo que se agrava porque las ganancias son para otras personas, como los familiares o terceros ajenos a los menores.

En flagrante violación de derechos humanos algunas personas utilizan los servicios de **menores de catorce años por** representar ciertas "ventajas" tales como:

- a) En empresas donde el mercado es inestable, donde la producción es estacional, los empleadores prefieren reducir costos, de modo que evitan emplear los servicios de la fuerza de trabajo adulta con carácter permanente. Estudios de la OIT demuestran que el trabajo infantil es en la mayoría de los casos de índole ocasional. Esto también se aplica en empresas de

exportación, en virtud de que la demanda de su producción puede variar abruptamente

- b) Los menores, pueden ser despedidos fácilmente cuando decae el ritmo del negocio
- c) Los menores, son remunerados con sumas inferiores a las de los adultos. Esta situación otorga al patrón una ventaja en cuanto a la competencia nacional e internacional, debido a que se reducen los costos de producción mediante mano de obra barata
- d) Carecen de derechos laborales, por no tener la edad indicada en la ley para ser considerados como trabajadores.
- e) Tienen menos probabilidad que los adultos de cambiar de empleo, por ende habrá en la empresa poco movimiento de personal.
- f) Los menores, poseen cualidades especiales favorables, ventajosas para el empleador: sus sentidos son mas finos y son muy ágiles.

Por otra parte, se puede decir que las ocupaciones y los sectores en donde los menores corren más peligro son:

Agricultura

Los menores están en contacto con maquinaria muy peligrosa, con agentes biológicos y químicos, pero sin duda el contacto con plaguicidas es más dañino para ellos que para los adultos, pues éste conlleva mayor riesgo de contraer cáncer, neuropatías, trastornos neurológicos y anomalías del sistema inmunológico.

Minas

Los menores trabajan largas jornadas, sin contar con los elementos de seguridad o de protección necesarios y sin capacitación o adiestramiento previo, además de desarrollar sus actividades en ambientes muy húmedos y con temperaturas extremas.

Aunado a esto tenemos otros peligros como son los gases, polvos y vapores nocivos que provocan enfermedades respiratorias, fibrosis pulmonar o enfisemas, por nombrar algunas.

Fabricas de cerámica y de productos de vidrio y cristal

En esta industria los riesgos principales son: alta temperatura, que provoca fatiga calórica, cataratas, quemaduras y laceraciones; lesiones producidas por trozos de vidrio o cristal roto y partículas de vidrio en suspensión; cansancio y lesiones, debido a un alumbrado deficiente.

Fabricas de cerillas y de fuegos artificiales

Al respecto se dice que hay niños de tres años que participan en estas fabricas sin ventilación adecuada, en las cuales están expuestos al polvo, a vapores y a una concentración de sustancias nocivas; además de ser muy frecuentes los casos de intoxicación y dermatitis provocados por esas sustancias.

Pesca de altura

En cada buque de pesca trabajan hasta 300 niños de diez a quince años, los cuales pasan por diversos peligros, son reclutados en lugares cercanos al mar, pasan

en el agua hasta 12 horas diarias y son víctimas de los peces de presa: agujas, tiburones, barracudas, serpientes de mar venenosas, etc.; así también pueden ahogarse y padecer secuelas por la descompresión u otros accidentes mortales, debidos a la presión atmosférica.

Menores que trabajan en el servicio doméstico

Al respecto, la violencia genérica y la sexual, son los peligros más evidentes para los menores trabajadores; sin olvidar que también laboran largas jornadas de trabajo y padecen daños psicológicos y afectivos de por vida.

Lamentablemente en esta actividad se desconoce el número de niños que trabajan, pues es considerada por muchos, una actividad “clandestina” y a la vez muy difundida, especialmente en el caso de las niñas.

La mayoría de los menores que trabajan en el servicio doméstico tienen entre **doce y diecisiete años**, pero encuestas realizadas por la OIT se han encontrado niños entre **cinco y seis años**.

Las jornadas de trabajo suelen ser de 10 o 15 horas al día, los menores comienzan a trabajar de las siete de la mañana hasta las once de la noche, por lo que es evidente la explotación física, mental y sexual.

Como podemos apreciar es tan grave la situación de los niños, no sólo en México, sino que también lo es a nivel mundial, que se han realizado Convenios para poder combatir el trabajo de menores, como lo es el **Convenio 182, "sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación"**, adoptado el 17 de junio de 1999, en Ginebra, Suiza.

Como se dijo en páginas anteriores, este Convenio trata de una manera muy clara y concisa el trabajo de menores, determinando cuales son las peores formas de trabajo infantil.

Éste, sea tal vez un concepto demasiado amplio y genérico, sin embargo protege no sólo a los niños, sino también a los adolescentes, hasta cumplir su mayoría de edad. Situación que beneficia a una gran parte de la población, pues todos pensaríamos que niño es aquel menor de diez o doce años, lo cual afortunadamente no es así a nivel internacional, pues es considerado como niño a la persona menor de dieciocho años de edad.

Ahora bien, respecto de cuales son las peores formas de trabajo infantil, el **artículo 3** señala:

- a) ***todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;***
- b) ***la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;***

- c) *la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y*
- d) *el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.*

Como podemos apreciar, se consideran peores formas de trabajo infantil: la esclavitud, la venta y trata de niños, la servidumbre, el trabajo forzoso, la prostitución, el uso de menores en actividades ilícitas, etc.

Todas éstas, son situaciones que inciden el desarrollo físico y mental del menor, porque existe una fuerte agresión a su persona, lamentablemente no sólo se afecta su desarrollo psicológico, en algunos casos también el sexual, por lo que consideramos que debe de ponerse más atención al respecto y crear más y mejores ordenamientos para regular dichas situaciones; sin embargo, para efectos de nuestro estudio, éstas formas, no se aplican por no ser consideradas "materia laboral", pues en ninguno de estos caso, el menor realiza una actividad humana, intelectual o material, subordinada a cambio de una salario.

Asimismo, el Convenio en cuestión establece las obligaciones de los países miembros, como son las siguientes:

1. Deberán elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil. **(Artículo 6)**
2. Deberán adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente

Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole. **(Artículo 7)**

3. Deberán adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de: **(Artículo 7)**

- a) *impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;*
- b) *prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;*
- c) *asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;*
- d) *identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y*
- e) *tener en cuenta la situación particular de las niñas.*

4. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio. **(Artículo 7)**

5. Los Miembros deberán tomar medidas apropiadas para ayudarse recíprocamente a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio por medio de una mayor cooperación y/o asistencia internacionales, incluido el apoyo al desarrollo social y económico, los programas de erradicación de la pobreza y la educación universal. **(Artículo 8)**

Consideramos que sería muy importante cumplir con las obligaciones que establece la OIT a través del Convenio 187, como el tratar de eliminar las peores formas de trabajo infantil buscando la mejor alternativa para lograrlo, en virtud de lo casi imposible que es abolirlo, por lo tanto, lo menos que se puede hacer es aminorarlo o eliminar los trabajos más peligrosos

Sin embargo, no hay que olvidar que aquel que obligue a un niño a realizar trabajos riesgosos que afecten su salud y su buen desarrollo físico y mental, necesariamente debe ser fuertemente sancionado por la autoridad laboral y por la sociedad misma.

4.1.2 Condiciones laborales del menor

Como se ha dicho en apartados anteriores, en el lugar de trabajo los peligros para la salud y la seguridad pueden estar relacionados con la naturaleza de las labores, con el contacto de sustancias y agentes nocivos, y con la exposición a malas condiciones de trabajo. Es frecuente que en el lugar de trabajo se combinen los riesgos químicos, físicos, biológicos y psicológicos, y que sus efectos nocivos no sólo se acumulen sino que se agraven, a raíz de su interacción diaria.

Los niños están expuestos a los mismos peligros que los adultos, pues ambos se encuentran en la misma situación, desde luego, la supervivencia y la conservación de la integridad física son tan importantes para ellos como para los adultos. Pero las características anatómicas, fisiológicas y psicológicas de los niños, son muy distintas a

las de los adultos, haciéndolos más vulnerables a los riesgos de trabajo y los efectos sobre su salud pueden ser mucho más dramáticos en su caso, dañando irreversiblemente su desarrollo físico y mental.

Asimismo, los niños corren otros muchos peligros, por ejemplo: en explotaciones agrícolas y plantaciones suelen estar en contacto con polvo de origen orgánico. Al respecto, estadísticas realizadas por la OIT, indican que **la mortalidad debida al envenenamiento con plaguicidas es mayor que la derivada de la combinación de otras enfermedades infantiles como el paludismo, el tétanos, la difteria, la poliomielitis y la tosferina.**

Por otro lado, los menores que trabajan en talleres de reparación, de carpintería o en obras de construcción inhalan constantemente polvo, humos y vapores; también son víctimas de problemas ergonómicos graves, cuando los niños tienen que permanecer en cuclillas durante muchas horas seguidas, como sucede en el tejido de alfombras y en talleres de confección de prendas de vestir.

Como podemos ver, existen un sin numero de **situaciones laborales que exponen a los menores a sustancias peligrosas, como las tóxicas y las cancerígenas.** El amianto o asbesto es probablemente el factor cancerígeno del organismo humano más conocido; por estas consecuencias, los menores de edad no deberían de trabajar en la minería, las obras de construcción, los talleres de reparación de frenos o en ningún otro lugar de trabajo donde se utilicen dichas sustancias.

Aunque la mayoría de los niños trabajan al lado de adultos, las condiciones de trabajo de unos y otros pueden no ser las mismas. Los niños son especialmente propensos a tener accidentes, ya que desconocen el peligro y las precauciones que hay que tomar en el trabajo, por lo que están a menudo expuestos a sufrir accidentes más graves que los adultos.

El riesgo de estar en contacto desde pequeños con sustancias cuyos efectos tienen un período de incubación largo, como el amianto, acentúa la posibilidad de contraer enfermedades crónicas, como el cáncer del pulmón.

Respecto de las niñas, éstas trabajan más horas que los niños, manifestándose, de esta forma, en el número que se dedican a tareas del hogar; por esto, las niñas tienen un nivel de escolaridad más bajo que el de los niños. También están más expuestas que ellos a la violencia sexual y a sus consecuencias, por ejemplo: el repudio social, traumatismos psicológicos o maternidad no deseada.

Una de las preocupaciones más importantes, de los organismos internacionales, como la OIT, es la **protección del menor** en materia laboral; su objetivo, es proteger a los niños de toda situación que los ponga en peligro, protegen su desarrollo físico y mental, con el único objetivo de proporcionarles una vida decorosa, de enriquecer y asegurar su desarrollo escolar, pues son estos derechos, los que harán de los pequeñitos, en un futuro, unas personas de bien, tanto en el ámbito personal como a en el ámbito laboral.

Entre las condiciones de trabajo más comunes o las establecidas en **otras legislaciones o en Convenios Internacionales**, encontramos las siguientes:

1. Los niños que hayan cumplido **doce años** podrán ser empleados, fuera de las horas fijadas para su asistencia a la escuela, en trabajos ligeros, siempre y cuando:
 - a) no sean nocivos para su salud o su desarrollo normal,
 - b) no sean de naturaleza tal, que puedan perjudicar su asistencia a la escuela o el aprovechamiento de ésta,
 - c) no tengan como objeto algún beneficio comercial,
 - d) no exceda de 2 horas diarias, tanto en los días de clase como durante las vacaciones, y que en ningún caso el tiempo total dedicado diariamente a la escuela y a dichos trabajos ligeros exceda de 7 horas y,
 - e) los trabajos ligeros están prohibidos los domingos, días oficialmente feriados y durante la noche, es decir, 12 horas consecutivas que se cumplan de las veinte horas a las ocho horas.
2. Los niños menores de **catorce años** no podrán ser empleados en las empresas, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de éstas horas, el empleo deberá ser de tal naturaleza, que no perjudique la asistencia a la escuela.
3. Los niños **menores de catorce años** no podrán ser empleados, en empresas, con excepción de aquellas en donde únicamente laboran los miembros de una misma familia.

4. El trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante un período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional. Las autoridades no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado.
5. Todo jefe o patrón deberá llevar un registro de inscripción de todas las personas menores o no de edad empleadas por él. En este registro se anotarán:
 - a) fecha de nacimiento, debidamente certificada
 - b) edad del menor,
 - c) datos generales (domicilio, nombre de los padres o tutores, etc.), y
 - d) fecha en que el menor fue empleado o trabajó por primera vez, en esa empresa.
6. Los empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se realicen sean peligrosos para la vida, salud o moralidad de los menores que los efectúen, la **legislación nacional de cada país miembro**, deberá:
 - a) fijar edades superiores a **quince años**, para la admisión de los menores en esos empleos,
 - b) conferir a una autoridad competente la facultad de fijar edades superiores a **quince años** para la admisión de menores en empleos determinados.

Como se observa, la normatividad internacional tiene diferencias sustanciales con la mexicana, lo que se acreditará más adelante; sin embargo, cabe aclarar que este Convenio remite a la legislación local en muchos supuestos, por ejemplo; establece:

- La legislación nacional determinará el número de horas durante las cuales los niños mayores de **catorce años** podrán ser empleados en trabajos ligeros.

- La legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de **catorce años**, ser empleado cuando una autoridad escolar se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud, su estado físico, así como las ventajas inmediatas y futuras que el empleo pueda proporcionarle.

- La legislación nacional podrá permitir el trabajo a menores, de **trece a quince años**, en trabajos ligeros, en las siguientes condiciones cuando:
 - a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y
 - b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional y el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

Al respecto, se puede concluir, que lo ideal para regular el trabajo de menores, es tomar medidas para que las condiciones en que están empleados o trabajan los niños y los adolescentes menores de edad, alcancen y se mantengan a un nivel satisfactorio.

Igualmente, se deberían tomar medidas para proteger y vigilar las condiciones en que los niños y los adolescentes reciben orientación y formación profesionales en las empresas, y establecer normas más eficaces para su protección y progreso.

Pero sin lugar a duda, las autoridades laborales deberían prestar especial atención en:

- a) la fijación de una remuneración equitativa y su protección
- b) la fijación de una jornada de trabajo y la prohibición de horas extraordinarias, de modo que quede suficiente tiempo para la formación profesional, para el descanso durante el día y para actividades recreativas
- c) el derecho de vacaciones anuales pagadas; estas vacaciones no deberán ser inferiores a aquellas a las que disfrutaban los adultos
- d) el derecho de un seguro de vida, en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia médica, y
- e) la existencia de normas eficaces, de seguridad, higiene y vigilancia adecuadas.

Consideramos que éstos son los puntos más importantes en los que la autoridad debe poner más atención; principalmente en el salario, porque son los menores los que en contadas ocasiones reciben un salario que casi se aproxima al mínimo y sus ganancias son inferiores a las de los adultos, aunque efectúen las mismas actividades. Tampoco se benefician de prestaciones, tales como seguros o aportaciones patronales a la seguridad social.

Con respecto a la asistencia escolar se observa que el problema de estos menores, radica en que están expuestos a largas jornadas de trabajo, por lo que la fatiga es un grave inconveniente para su aprovechamiento; presentan deficiencias en cuanto a su capacidad de aprender y su regularidad en la concurrencia escolar.

Como se ha comentado, lamentablemente son muchos los **peligros y riesgos** a los que se enfrentan los menores trabajadores en cualquier parte del mundo no sólo en nuestro país; están expuestos a contraer enfermedades peligrosas, a lesionarse, e incluso a perder alguna parte de su cuerpo, pero principalmente, se ve afectado e interrumpido su desarrollo físico y mental, sin embargo, ante la situación social y económica, la violencia, la falta de atención y orientación, son susceptibles de correr diversos peligros, pero principalmente de caer en la delincuencia.

4.1.3 Justificación sociológica de la protección legal del trabajo de menores.

En la actualidad el trabajo infantil ha sido prácticamente abolido en el sector estructurado, es decir, en las grandes empresas muy mecanizadas y en las que aplican técnicas que requieren altos coeficientes de capital; sin embargo, el fenómeno persiste en otras esferas y sus causas no han sido tratadas; por el contrario, se mantienen e incluso se agravan, lo que tiene como consecuencia que el trabajo de menores se expanda y hayan muchos espacios no cubiertos y regulados por la ley, fundamentalmente en relaciones laborales informales.

Muchas han sido las razones expuestas en contra de la explotación del menor que trabaja, para sustentar la protección legal de los menores, mejorando así su calidad de vida presente y futura; entre ellas encontramos las siguientes:

- 1) De carácter higiénico y fisiológico, motivadas por las precarias condiciones de salubridad en que cumplían sus tareas, con jornadas intensas y con remuneraciones escasas.

- 2) Dirigidas a las masas obreras directamente instándolas a luchar por nuevas condiciones de trabajo y de vida, de modo que se busca que la legislación beneficie a los más débiles o los más afectados por las condiciones de trabajo
- 3) De carácter biológico, en virtud de que el trabajo excesivo es perjudicial para la salud, es decir, trabajar a muy temprana edad repercute nocivamente en la salud física y mental del niño.

La ejecución de ciertas tareas por niños en pleno crecimiento físico, a lo que se le agrega la deficiencia alimentaria, implica riesgos (deformaciones corporales, enfermedades crónicas y hasta perjuicios en el sistema nervioso central).
- 4) De seguridad, en virtud de que ante la debilidad propia del menor y escasas fuerzas le exponen a sufrir accidentes. De ahí la prohibición de someterlos a trabajos peligrosos.
- 5) De productividad, ya que su fuerza de trabajo se gasta debilitándolos antes de alcanzar la edad adulta, en la que serán menos productivos, y en un momento dado podrían convertirse en una carga para la sociedad.
- 6) De cultura, ya que la prematura ocupación laboral provoca deserción escolar.

Es importante recordar que la sociedad es responsable de esos niños que buscan participación en la vida productiva del país, a muy temprana edad, como consecuencia de sus carencias familiares y económicas; por lo que se debe alcanzar una solución efectiva a esta realidad, ya que la problemática infantil forma parte de un todo, que cada vez se va extendiendo más y en todos los aspectos de la vida, no sólo en el laboral, de ahí el interés de realizar este tipo de trabajos de investigación.

4.2 Normatividad vigente

El trabajo de menores debe ser objeto de protección, no sólo por lo que se refiere a los aspectos de salud y formación, sino también, en el ámbito social; se considera lo anterior, en razón de que es la sociedad la que más reciente el desarrollo y crecimiento débil de la niñez; en efecto, al propiciarse el trabajo a una corta edad, se expone al menor a realizar actividades en las que se requiere un gran esfuerzo físico, no adecuado a sus fuerzas ni a su grado escolar.

Desafortunadamente son muy pocos los países que realmente se ocupan por regular el trabajo de menores, los gobiernos del mundo están más preocupados en crear ordenamientos jurídicos, que regulen situaciones muy superfluas, o simplemente, prefieren realizar actividades relacionadas con cuestiones políticas y sociales, como son: la creación de armamentos novedosos y eficaces, prestamos económicos con interés muy altos, conflictos armados, etc.; sin embargo ninguno se preocupa por regular el trabajo de menores, por incentivar el desarrollo físico y mental de los niños, por crear más y mejores escuelas, por establecer un salario decoroso y adecuado a los tiempos que vivimos, pero principalmente por crear empleos para los adultos desempleados, que ante tal situación se ven en la necesidad de poner a trabajar a sus hijos desde muy pequeños.

Al respecto, Mario de la Cueva dice: *"Las normas jurídicas son una fuerza ética entregada por el pueblo a la conciencia de los hombres para la justicia en la vida social; y su aplicación, cuando son incumplidas, corresponde a los titulares de los derechos y a*

los órganos del Estado, a los primeros, como el deber de exigir su cumplimiento, porque, quien consiente en la burla de su derecho, principia a tener alma de esclavo, y a los segundos, porque cuando tienen el deber de actuar, bien por propio impulso o cuando se demanda su intervención para reparar la violación, son los titulares de una facultad, de la cual, porque son los titulares del poder estatal, pueden usar, bien para imponer la justicia del derecho..." ²⁶

Para la categoría del trabajo infantil, en México la ley protege al niño para que los adultos no utilicen su trabajo, sin excepción de la posición socioeconómica, el permiso de los padres y autoridades, ni de la compatibilidad escolar. Lo anterior es para evitar toda clase de abusos por parte de los disimulados empleadores, clientes e inclusive de los mismos padres o tutores, ya que nos son propietarios de sus hijos. ²⁷

4.2.1. La Constitución y el Trabajo de Menores

En nuestro país, el trabajo de menores está regulado por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, principalmente, y las normas que lo reglamentan tiene como principio que:

"Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad". ²⁸

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: Prologo a la primera edición del Tomo I, Porrúa, México, 1999, pag. XVIII.

²⁷ Código Penal, artículo 295

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1999, pag. 449

A continuación comentaremos los preceptos constitucionales que tienen gran relación con el tema en cuestión, los cuales otorgan otros derechos que son necesarios para el mejor desarrollo del menor.

Artículo 1

"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".

Este precepto jurídico concibe de manera absoluta e innegable, la garantía individual o derecho absoluto de "Igualdad" que se ha considerado existente entre todos los seres humanos.

El concepto "individuo" al que se refiere dicho artículo, es toda persona física o moral, que vive o se encuentra establecida, ya sea de manera transitoria, dentro del territorio nacional; sin importar su calidad nacional, **sexo, edad**, estado civil, ideología política, credo religioso, etc.

Artículo 3

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

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano..."

Este precepto regula la educación, establece que todos los habitantes del país, tenemos derecho a recibir educación gratuita, desde preescolar hasta secundaria, por parte del Estado.

Este aspecto es de vital importancia para nuestro estudio, pues lamentablemente son **los niños trabajadores**, los que no tiene la posibilidad de recibir educación "obligatoria" y "gratuita", ya sea, por no contar con los posibilidades económicas suficientes para asistir a la escuela, por desconocimiento legal, por injusticia laboral, por explotación de parte de los patrones y de los mismos padres.

Artículo 4

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

*...**Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.***

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

Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar estos derechos. El Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos.

El Estado otorgará facilidades a los particulares para que coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez...

Este artículo está muy relacionado con el artículo primero, antes mencionado, pues establece la garantía de igualdad, haciéndola extensiva tanto al hombre como a la mujer, pues los considera iguales ante la ley, sin importar las diferencias físicas que existen entre ellos.

Asimismo, protege el derecho a la salud, a la vivienda y a la educación; también establece la obligación a tener una mejor forma de vida, a satisfacer sus necesidades vitales, principalmente tratándose de menores de edad. Éste podría ser uno de los preceptos constitucionales que más garantías establece, principalmente para la familia y los niños.

Artículo 5

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le 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...”

...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...”

Este precepto garantiza, específicamente la **libertad de trabajo**, tanto en forma individual como colectiva, con la única limitación de que ésta sea **“lícita”**; así también establece que a cambio de la realización de una actividad, la cual debe ser siempre con pleno consentimiento del trabajador, debe de existir una justa retribución.

Además establece, que nadie podrá ser privado a su **derecho de trabajar**, a menos que exista un mandato judicial que así lo establezca, por afectar los derechos de un tercero o de la sociedad en general.

La Constitución fija las bases generales en materia laboral, para regular cualquier relación de trabajo y lo hace en el artículo 123; dada su importancia se le ha destinado un título completo, al cual se le denomina "Del Trabajo y de la Previsión Social", este precepto es considerado fundamental, debido a que prevé las situaciones más comunes, que se pueden suscitar en el ámbito laboral.

Se establece el derecho al trabajo, el cual debe ser digno y útil; también se **prohíbe el trabajo a menores de catorce años**, estableciendo de esta forma el **límite de edad para laborar, el cual será para mayores de catorce y menores de dieciséis años**, así como una **jornada de trabajo** para ellos, la cual no podrá ser mayor a **6 horas** y por último se otorga el derecho a recibir un salario justo y equitativo, según la actividad realizada, sin importar sexo, edad o nacionalidad.

En relación con el tema, existen tres condiciones básicas en las relaciones de menores trabajadores, las cuales son: edad mínima, trabajo nocturno y jornada de trabajo y que analizaremos a continuación.

a) Edad mínima

"...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". (Artículo 123)

Este artículo es clave para el desarrollo de nuestro estudio, debido a que establece la edad mínima para poder laborar, la cual será para mayores de catorce y menores de dieciséis años.

Al respecto encontramos varias opiniones a favor y en contra, pues muchos consideramos que a los catorce o dieciséis años, aún se es un "niño" y a pesar de tener la capacidad de realizar ciertas actividades, no deberían hacerlas, pues ponen en riesgo su salud, desarrollo físico y mental, pero principalmente se niega el derecho a recibir educación por parte del Estado; pues en el momento en que decide desempeñar determinadas funciones, durante largas jornadas de trabajo, a cambio de un sueldo muy bajo, se ve imposibilitado de asistir a la escuela.

Es por ello, que varias instituciones y organismos internacionales, tiene como propósito abolir el trabajo de los "niños", para que estos puedan asistir a la escuela y recibir educación, y no se vea afectado su desarrollo físico, emocional o intelectual, de esta forma en un futuro estos pequeños serán gentes productivas.

b) Trabajo nocturno

*"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**". (Artículo 123)*

En cuanto al trabajo nocturno, tenemos que la Constitución establece una jornada laboral de siete horas, prohibiendo el trabajo en situaciones insalubres y peligrosas para los **menores de dieciséis años**. Así mismo establece que los menores de entre catorce y dieciséis años, no podrán realizar actividades industriales o de cualquier otro tipo, después de las 10 de la noche.

Este precepto regula varios aspectos; primero, el trabajo nocturno, el cual es explotado al máximo por los empresarios y patrones, que piensan que durante la noche corren menores riesgos a ser descubiertos por las autoridades laborales, pero es precisamente durante la noche cuando los menores de edad pueden trabajar, ya sea después de haber asistido a la escuela, o después de haber laborado en otro lugar.

Un segundo aspecto es la prohibición de laborar en situaciones riesgosas, insalubres o peligrosas para los niños, pues es ahí, en donde más se ve afectada su salud, su desarrollo físico y mental. Es precisamente en los lugares sucios, en donde no se cuenta con el material adecuado para desempeñar las funciones encomendadas, y en donde se corre más riesgo de tener un accidente de trabajo o de contraer una enfermedad, por lo que las autoridades pretenden regular las condiciones de trabajo, en virtud de lo imposible que es abolir el trabajo de menores.

Y finalmente prohíbe el trabajo a **menores de dieciséis años**, por considerarlos no aptos para desempeñar actividades riesgosas o en donde se requiera un mayor esfuerzo para desempeñar su trabajo; este aspecto está muy ligado con la edad mínima, pues surge la controversia de determinar cuál es la edad adecuada para poder trabajar y hasta donde el menor, no pone en peligro su vida.

c) Jornada de trabajo

“...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. (Artículo 123)

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos”

La jornada de trabajo es sin duda un aspecto necesario en cualquier relación laboral, pues de ésta depende muchas veces el desarrollo físico, mental y laboral de una persona, en este caso el de un menor.

Al respecto, la ley establece como máximo 6 horas para que los **mayores de catorce y menores de dieciséis años** puedan trabajar, prohibiendo el trabajo a los menores de catorce años, por las situaciones ya mencionadas en los dos puntos anteriores.

Sobre este punto existe una situación especial que la ley contempla, en relación con el tiempo extraordinario éste, en caso de laborarse, debe pagarse al 100% del salario establecido y las cuales no podrán exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas; de igual manera los menores de dieciséis años no pueden trabajar horas extras, por considerárseles dañinas para su salud y desarrollo físico y mental.

Como se puede apreciar, en el trabajo de menores no sólo se puede tratar el tema de la jornada de trabajo, la edad mínima o el trabajo nocturno; también es necesario analizar otros preceptos constitucionales que otorgan derechos irrenunciables, como son: **el derecho a la vida digna, a la educación, al trabajo, a la salud, a la igualdad social, pero principalmente la abolición de la esclavitud**; la cual es una de las formas más crueles y comunes de explotación infantil a nivel mundial, y que hasta nuestros días sigue latente y sin una regulación adecuada para sancionar y terminar con este grave problema.

4.2.2. Ley Federal del Trabajo y el trabajo de menores

Actualmente, en muchos países existe una gran resistencia a la aplicación de la norma internacional en la legislación nacional laboral, y lamentablemente no son muchos los medios de que disponen para su aplicación. En parte, esto se debe al pequeño número de inspectores del trabajo que existen; además la inspección del trabajo, carece muchas veces de la infraestructura material necesaria, para poder realizar ésta debidamente.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales de los menores de una manera muy general, le dedica el Título Quinto, del artículo 173 al 180; sin embargo, a pesar de que en la legislación laboral mexicana se contempla un título completo para dicho tema, éste es insuficiente para todas las situaciones específicas que deben de analizarse al respecto.

Al respecto, en la Ley Federal del Trabajo, existen de forma dispersa, otras disposiciones que regulan el trabajo de menores, en situaciones un poco más específicas, las cuales analizaremos a continuación.

Artículo 1

"La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A", de la Constitución".

Este precepto se refiere a la **extensión y aplicación de la ley**, es decir, determina a quienes regula esta Ley. De manera general se puede decir que es para todos los trabajadores incluidos en el artículo 123 Constitucional, apartado "A". Pero de una manera más clara, se puede decir que regula las relaciones laborales de todas las personas, excepto, las relaciones laborales entre los poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Artículo 3

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

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

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

Como se puede apreciar, este artículo establece la definición de lo que es "trabajo", el cual se entiende como: toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Se especifica claramente que no hay distinción entre los trabajadores, ya sea por cuestiones de raza, sexo, edad, religión, condición social, etc. Además de promover el derecho la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores.

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;***
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;***
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;"***

Este precepto se refiere a las estipulaciones que no producen efecto legal, es decir, la Ley Federal del Trabajo, establece el mínimo de derechos, beneficios, o prerrogativas que corresponden a los trabajadores, por la prestación de sus servicios, derechos que no pueden limitarse o restringirse en ningún caso, por el contrato individual o el contrato colectivo de trabajo.

Artículo 8

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

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

Como se puede apreciar, este artículo, define lo que es trabajador, estableciendo la **subordinación** que debe de existir en dicha relación laboral. Es necesario invocar este precepto, pues determina el concepto de trabajador, para así poder establecer la existencia de una relación laboral.

Artículo 10

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

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

Este artículo establece la definición de "patrón", el cual se considera cualquier persona que requiere de los servicios de alguien más. Esto significa que en toda relación laboral siempre debe de existir alguien que requiera el trabajo de otros, así como otros que requieran servirle a otro u otros a cambio de una determinada cantidad de dinero.

Es por eso que se denomina relación de trabajo, pues el patrón necesita de sus trabajadores para satisfacer una necesidad laboral y a su vez económica, y los trabajadores requieren del patrón para satisfacer así mismo sus necesidades vitales, mediante un salario.

Artículo 20

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

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.

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

Como se puede apreciar, este precepto tiene una estrecha relación con los dos artículos anteriores, pues los tres determinan el concepto específico de "trabajo", ya que para que éste exista, debe de haber un sujeto denominado "patrón", otro "trabajador" y una "relación laboral", la cual se considera la prestación de un trabajo subordinado a otra persona, siempre y cuando exista un salario.

La relación laboral, se da en todos los niveles laborales, sin importar edad, sexo o actividad a realizar, es por eso que respecto del trabajo de menores también existe una relación laboral entre el patrón y el menor trabajador.

Artículo 22

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

En lo que respecta a este artículo, se establece la educación obligatoria como requisito para contratar a menores de catorce años, mayores de esta edad y menores de dieciséis, pero establece como excepción, la compatibilidad de actividades; es decir, si la autoridad laboral considera prudente que los menores trabajadores estudien y trabajen al mismo tiempo, no existirá impedimento alguno para ser contratados legalmente.

Si lo que se pretende es establecer la edad del trabajo de menores, determinándola en catorce años, no es necesario especificar más edades, bastaría con haberse establecido un mínimo y un máximo, pero no también intermedios, como sucede con los menores de catorce años, los mayores de catorce y los menores de dieciséis. No obstante con la mala redacción de este precepto, el legislador establece una excepción al mismo, entonces, quiénes si pueden trabajar, los menores de catorce, los mayores de catorce, los menores de dieciséis años o las excepciones que establezcan las autoridades.

Artículo 23

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

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

Este artículo regula, las relaciones laborales de los mayores de **dieciséis años**, los cuales pueden trabajar, sin olvidar las excepciones que la ley en comento establece. Así mismo, determina que **los mayores de catorce y menores de dieciséis años** requieren la autorización de sus padres o tutores para poder desempeñar una actividad laboral.

Al igual que el precepto anterior, su redacción deja mucho que desear, se afirma lo anterior en razón de que primero permite el trabajo “libremente” a los mayores de dieciséis años, pero con sus “excepciones”; también permite las relaciones laborales a los mayores de catorce y menores de dieciséis años, siempre y cuando tengan el consentimiento de sus padres o tutores; entonces, pueden o no trabajar los menores de edad, sean mayores de catorce o menores de dieciséis años, con o sin el “permiso” de sus tutores, y los mayores de dieciséis años lo pueden hacer “libremente” o con las excepciones que la ley establezca.

Respecto del trabajo de menores no hay una diversidad de leyes, ni tampoco la doctrina trata mucho el tema; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo establece el Título Quinto Bis, especialmente para regular esas relaciones laborales, sus derechos y obligaciones, que a pesar de ser menores trabajadores pueden hacer valer al igual que un adulto, sin ser limitarlos por la edad o por su capacidad, que a continuación se exponen:

Artículo 173

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

Este precepto tiene como finalidad la protección del trabajo de mayores de catorce años y menores de dieciséis, quienes para su beneficio deberán ser protegidos por los inspectores de trabajo, los cuales serán responsables de todas las situaciones a las que sean sujetos los menores.

Artículo 174

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

El artículo en comento, establece como **obligatorio el certificado médico**, el cual deberá de acreditar que el **mayor de catorce y menor de dieciséis años** es apto para realizar un determinado trabajo. Asimismo se obliga al menor a realizarse exámenes médicos periódicamente para determinar si continua en condiciones de seguir laborando.

Una característica importante que se debe comentar, es que sin el certificado médico el menor no puede prestar sus servicios; situación que es indispensable, porque si el trabajador no tiene la capacidad física para poder desempeñar una determinada función, lo mejor es dejar de laborar, para no poner en riesgo su vida o su integridad física.

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:**
Trabajos nocturnos industriales".

Este artículo enumera los trabajos prohibidos para los **menores de dieciséis años**, como son: las labores peligrosas o insalubres, los trabajos ambulantes sin autorización de los inspectores de trabajo, los trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Este precepto protege, principalmente, la vida, la salud y el desarrollo físico del menor, de esta manera se pretende que el niño trabajador no se vea afectado gravemente en su persona, en caso de que preste sus servicios en determinada situación o circunstancia.

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 presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

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

Este precepto define, cuales son los trabajos peligrosos o insalubres, aclarando que son aquellos que por su naturaleza, por las condiciones en las que se realicen (físicas, químicas, biológicas, etc.), o por los materiales con los que se trabaje, puedan afectar su vida o su desarrollo físico y mental, para tal efecto se deberán expedir reglamentos que regulen dichas situaciones.

Artículo 177

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

El artículo en cuestión regula la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años, la cual deberá ser de 6 horas diarias, misma que se dividirá en períodos máximos de 3 horas, disfrutando de una hora entre estos períodos. Esta situación es para proteger la salud del menor, de tal forma que no se canse o fatigue demasiado, otorgándole un descanso que le permita realizar actividades recreativas.

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 la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75”.

Este artículo retoma la prohibición del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extras, días feriados por ley, etc., situaciones que también prevé la Constitución; de igual manera también prevé las violaciones a estas situaciones, por ejemplo, en el caso de las horas extras, éstas se pagarán al 200%.

Lo anterior con el fin de proteger los derechos de los menores trabajadores y su desarrollo físico, como es el caso de todas las situaciones antes mencionadas y de la ley en comento.

Artículo 179

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

Este artículo establece el derecho a las vacaciones para los menores trabajadores, las cuales serán de 18 días laborales anualmente y pagadas conforme a su salario; derecho al que deberá tener al igual que los adultos.

Artículo 180

“Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

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

Este precepto establece las obligaciones de los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años, considerada de las más importantes: el certificado médico, la capacitación y el adiestramiento así como la obligación de llevar un registro de todos los menores.

Lo anterior, con la finalidad de saber las situaciones personales de cada uno de sus trabajadores, el estado de salud que guardan, y el derecho a capacitarles para poder desempeñar mejor sus actividades.

Artículo 362

“Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”.

Esta situación se deriva, del principio legal, de que todo individuo capaz de trabajar tiene el **derecho a sindicalizarse**; pero el artículo 372 de la misma ley, eleva la edad a dieciséis años, para poder formar parte de la directiva de los sindicatos.

Artículo 691

“Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la PDT para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la PDT les designará un representante”.

La finalidad de este precepto es tutelar al menor en la defensa de sus derechos, para tal efecto la ley prevé dos supuestos:

- a) Con el menor de dieciocho años la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- b) Con el menor de dieciséis años la Procuraduría de Oficio le nombrará un representante.

Como se puede apreciar, el trabajo de menores esta reglamentado por numerosas disposiciones, cuyo contenido puede ser considerado, por algunos, como suficiente y para otros, todo lo contrario, es decir muy limitado y poco efectivo o eficaz para el verdadero entorno por el que atraviesa el menor trabajador; sin embargo, en la triste

realidad social y laboral, con o sin reglamentación adecuada, siguen existiendo millones de niños que trabajan y se exponen a situaciones desventajosas y de explotación en cualquier parte del mundo, sin que alguien haga algo por ellos.

Respecto a la edad se presenta el problema de determinar cuándo termina la infancia y cuándo empieza la edad adulta, psicológica, social y jurídica. **En materia laboral**, se considera mayor de edad o capaz de laborar a **los mayores de dieciséis**, y se establece la excepción a los mayores de catorce años.

Es importante mencionar que aun cuando el trabajo de los menores de catorce años está prohibido, éste, indudablemente se realiza bajo las ordenes de otra persona, física o moral, configurando plenamente (en términos del artículo 20 de la LFT), una auténtica relación de trabajo; el niño es una persona física, que presta un trabajo personal subordinado (artículo 8 de la LFT) y recibe los servicios un patrón, persona física o moral (artículo 10 de la LFT).

En cuanto a la edad laboral, la Ley Federal del Trabajo, determina cuatro categorías de menores, para los cuales establece un régimen distinto de trabajo:

- a) Individuos menores de catorce años
- b) Individuos mayores de catorce y menores de dieciséis años
- c) Individuos de dieciséis años a dieciocho años
- d) Individuos menores de dieciocho años

Ahora bien, los menores además de la edad mínima, requieren estar capacitados físicamente para desempeñar un trabajo, por esto la ley establece normas protectoras para el trabajo de los menores.

La Ley Federal del Trabajo limita el trabajo de los menores de acuerdo con la disposición constitucional y determina su capacidad jurídica y su capacidad física en normas especiales de protección: jornada, descansos, vacaciones, certificados médicos de salud, registro de inspección especial, distribución del trabajo para coordinar su programa escolar, capacitación profesional (artículos 173 al 180).

a. Individuos menores de catorce años

Para efectos laborales, la LFT considera menores trabajadores, a los **mayores de catorce y menores de dieciséis años**, no menciona a los que tienen menos de catorce años, pues constitucionalmente está prohibida la ocupación de sus servicios, por lo que la ley Federal del Trabajo y la Constitución prohíben el trabajo de los **menores de catorce años**.

El tema referente a los **menores de catorce años** es muy importante en virtud de que, a pesar de existir un mandato constitucional que prohíbe el trabajo de los niños, éstos salen a buscar un ingreso que les permita subsistir, en condiciones verdaderamente insalubres, dañinas, pero principalmente peligrosas.

Dentro de esta clasificación, las situaciones más comunes que podemos vivir y observara cada día, son las siguientes:

1. Niños que trabajan subordinadamente bajo las órdenes de un patrón.
2. Niños que laboran en forma autónoma, libre o independiente; es decir, sin seguir las órdenes de un patrón o de sus representantes. No hay un patrón a quien exigir una remuneración. (Los niños que trabajan en la calle: aseando calzado; limpiando parabrisas; vendiendo dulces y periódicos; cargando bolsas en los mercados; lanzando fuego por la boca; malabaristas; payasitos y cantantes).
3. Niños que trabajan en la industria familiar: artesanía, confecciones textiles, etc. Las LFT excluye de sus beneficios a quienes trabajan en los talleres familiares, sólo se les aplican las normas relativas a la higiene y a la seguridad (artículo 351 y 352 LFT).

La legislación Ley Federal del Trabajo y la Constitución prohíben el trabajo de menores de catorce años; asimismo, permite y protege el de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, con sus limitaciones.

Artículo 123, fracción III, Constitucional:

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

Esta prohibición la ratifica el **artículo 22** de la Ley Federal del Trabajo, la cual expresa:

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

El objeto de la norma es doble, ya que supone que la intención del legislador fue la de que el menor alcanzara un mínimo de desarrollo físico y cultural; sin embargo, es evidente que también toma en cuenta la realidad, al señalar excepciones, con lo cual está reconociendo la necesidad de trabajar que tienen muchos menores en la actualidad.

b. Individuos mayores de catorce y menores de dieciséis años

El **artículo 173**, de la ley en comento, señala que: "el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis años queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo".

Pero esta categoría de menores trabajadores será analizada, concretamente más adelante, pues debido a la importancia laboral y socialmente le dedicamos un apartado especial, para un mejor estudio.

c. Individuos de dieciséis años a dieciocho años

La mayoría de edad, para efectos laborales, se alcanza a los **dieciséis años**, según se infiere en el **artículo 23** de la LFT, que faculta a estos menores para comprometer libremente sus servicios.

"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la JCA, 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 corresponden"

La protección que otorga la Ley al menor, es muy clara, pues establece un límite de edad, con la cual se reconoce la absoluta capacidad de ejercicio para poder promover cualquier acción laboral como el cobro de su salario, sus vacaciones, y demás prestaciones o entablar acción en contra del patrón.

d. Individuos menores de dieciocho años

En cuanto al trabajo desarrollado por los menores de dieciocho años, pero mayores de dieciséis, la legislación laboral vigente prácticamente lo equipara al trabajo de los adultos, siéndoles aplicables todas las disposiciones contenidas en la LFT.

Pero muchos consideran que el trabajo a menores de dieciocho años, se debería de prohibir, principalmente en actividades que provoque un gran desgaste físico y mental. Es por esto que en ciertas actividades específicas como: trabajo nocturno industrial, en buques, como pañoleros o fogoneros, la ley lo prohíbe por considerar que afecta su desarrollo físico y mental.

Artículo 191 de la LFT, referente a trabajos especiales:

"Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de quince años, y el de los menores de dieciocho años en calidad de pañoleros o fogoneros.

Este artículo prohíbe el trabajo a menores dieciocho años, en calidad de pañoleros o fogoneros, por considerarlos dañinos para su salud, por ser uno de los trabajos en donde más enfermedades se adquieren, y que afectan de por vida la salud del menor.

Con respecto a la prestación de servicios fuera de la República de menores de dieciocho años, el **artículo 29** de la nuestra ley laboral establece:

"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".

Por otra parte, se establece la prohibición de utilizar el trabajo de los menores de dieciocho años de edad, en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes, según el **artículo 160** del reglamento federal de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo.

Algunos autores sostienen que las disposiciones aplicables a los menores de dieciocho años los tratan como adultos, y no como menores, cuestión que consideran indebida, por lo que proponen que las normas para los menores de dieciséis años y mayores de catorce, se hagan extensivas a los que tienen hasta dieciocho años

Al respecto, el maestro José Dávalos dice: *"La prohibición del trabajo de los menores no plantea una cuestión de incapacidad jurídica, en más que eso, es una medida de protección a la niñez que busca asegurar el pleno desarrollo físico y mental del menor. Es decir, su capacidad para prestar un servicio no ésta cuestionada, más bien se busca proteger su salud y su vida"* ²⁹

²⁹ PATRICK STAELENS, Compilador. La problemática del niño en México. México, 1991, pag. 62.

4.2.3 Artículo 123 Constitucional, apartado "B"

Como es de sobra conocido, el artículo 123 se divide en dos apartados, el "B" establece lo siguiente:

Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas.*

Este apartado, establece las formalidades de las relaciones laborales entre los trabajadores y el Estado, es decir, regula el trabajo de todas las dependencias del Gobierno Federal y del Gobierno del Distrito Federal, lo que vendría siendo, el sector que comúnmente se le llama "burocrático".

En cuanto al trabajo de menores este apartado no señala específicamente ninguna regla, protege al trabajador de manera general, es decir, las relaciones laborales entre el gobierno y los trabajadores; sin embargo, respecto de la edad mínima, el trabajo nocturno y la jornada de trabajo, éstos, se regulan específicamente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual analizaremos a continuación.

4.2.4 La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y el trabajo de menores

Esta ley, establece las bases para las relaciones de trabajo entre todas las dependencias de gobierno, sean federales o locales.

Para efectos de esta Ley, trabajador es *"toda persona que preste su servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales"*. (artículo 3)

Es así, como no importa la edad, sexo, estado civil, etc, para determinar quien es susceptible de trabajar y quien no puede serlo, lo importante es que sea una persona que preste sus servicios a otra a cambio de una remuneración; para tal efecto esa persona puede ser un "niño", el cual además de tener derecho a la protección laboral, al igual que cualquier otro trabajador, la ley establece circunstancias más específicas para los menores trabajadores como lo son:

- a) edad mínima
- b) trabajo nocturno
- c) jornada de trabajo

a) Edad mínima

Son considerados trabajadores, los menores de edad que tengan **más de dieciséis años**, los cuales tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones laborales. (artículo 13)

Como se puede apreciar, la legislación considera menores trabajadores a los niños que sean **mayores de dieciséis años** a diferencia de Ley Federal del Trabajo, que considera trabajador a todo individuo **mayor de catorce años** y hace excepciones para lo menores de esta edad.

Sin duda, y a pesar de que a los dieciséis años, se sigue siendo un niño, es preferible que estos, sean empleados a esta edad que a los catorce años, cuando se ve mucho más afectado su desarrollo físico, mental y social, por ser la edad en la que el niño debe asistir a la escuela, cumplir con sus labores en el hogar, jugar y divertirse, sin más preocupación que las de cualquier otro niño de su edad.

El fin de esta ley, como el de otros ordenamientos, es la protección del menor, su seguridad, el derecho a una vida digna y a satisfacer todas sus necesidades, pero principalmente, el no afectar su desarrollo físico y mental, pues desgraciadamente siguen siendo muchos los niños que trabajan clandestinamente en condiciones deplorables, que día a día se afecta su salud, su persona y su integridad física.

b) Trabajo nocturno

El trabajo nocturno de menores, es una situación poco regulada, pues no se le da la importancia necesaria que exige, por ser precisamente la noche, cuando los menores necesitan forzosamente descansar para desempeñarse por las mañanas y asistir a la escuela, como cualquier otro.

Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas y **nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.** (artículo 21)

Esta ley, a pesar de no especificar si las jornadas antes comentadas también se aplican al trabajo de menores, se remite por supletoriedad a lo previsto sobre el particular, a la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, los patrones las utilizan por que les conviene contratar menores de edad, para que realicen actividades nocturnas, haciéndoles creer que les dan la oportunidad de desempeñar cualquier otra actividad durante el día y de buena fe; sin embargo, los contratan en la noche, porque así no pagan un salario muy alto, aprovechándose de los propios niños y de su ignorancia.

c) Jornada

En cuanto a la jornada de trabajo la ley, establece que serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

- I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley

- II.- Las labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador..." (artículo 14)

Este precepto es muy específico, pues determina que todas las actividades realizadas por el trabajador deberán de ser durante su jornada de trabajo, previamente establecida; no podrán realizar actividades peligrosas, insalubres o nocturnas los menores de dieciséis años, y cuando sea evidente el desgaste físico del trabajador, por haber laborado durante un largo periodo de tiempo no determinado, todo lo actuado será nulo.

Al respecto, el artículo 25, establece:

"Cuando la naturaleza de trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud".

En general las condiciones generales de trabajo son fijadas por el Titular de la Dependencia respectiva, tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente y se revisaran cada tres años". (artículo 87)

Las condiciones generales de trabajo tiene por objeto establecer:

- I.- La intensidad y calidad del trabajo
- II.- Las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales

- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas
- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas; y
- VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo. (artículo 88)

Al respecto, es muy clara la protección de la ley para con el menor trabajador, al cual constantemente otorga derechos para que no sea afectado por las injusticias y actos de mala fe del patrón; sin embargo, y ante los grandes esfuerzos que realizan constantemente las autoridades y los órganos internacionales, la situación del menor sigue siendo la misma, pero con la variante, de que cada día son más y más los niños que dejan la escuela, por dedicarse a trabajar en situaciones insalubres y riesgosas que ponen en peligro la vida de todo los niños trabajadores en el mundo.

4.3 Trabajadores entre 14 y 16 años de edad.

El tema de la edad, con la que un individuo tiene capacidad para trabajar, es un problema que no se ha podido resolver desde el establecimiento de la misma, pues para algunos autores, y para nuestros códigos Civil y Penal, la mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos, pero para la Ley Federal del Trabajo es a

partir de los dieciséis años, pero con algunas excepciones y restricciones es a los catorce años.

Desafortunadamente nuestra legislación y la de muchos otros países no concuerda con la realidad que vivimos, porque siguen existiendo niños trabajando en alguna empresa, establecimiento, en la calle o clandestinamente.

Como se ha mencionado anteriormente, hay una gran diferencia entre lo estipulado en los Convenios Internacionales, (principalmente el Convenio 182, que define el concepto "niño"), la legislación nacional vigente y la realidad. En México nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo, establecen como edad mínima para trabajar, los catorce años, pero respecto a de la edad que la Organización Internacional del Trabajo estipula, se podría pensar que México viola lo acordado en los Convenios Internacionales celebrados.

Lo ideal sería establecer una edad límite general a nivel Internacional, lo difícil es poder determinarlo en todas las leyes nacionales de los países miembros, pues basta un solo un Convenio para poder lograr un fin, sino que es necesario la voluntad de todos los países que celebren dicho convenio.

En consecuencia, los catorce años como edad mínima para poder laborar tiene algunas características especiales, para determinados trabajos: **capacidad jurídica, capacidad física y condiciones laborales.**

4.3.1. Capacidad jurídica de los menores

Por considerar que los mayores de catorce y menores de dieciséis años, tienen la capacidad jurídica para poder trabajar, pero no muchas veces la capacidad física, la Ley Federal del Trabajo protege de modo especial a los menores, estableciendo las siguientes disposiciones:

Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, 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. (artículo 23)

- a) La ley establece que los menores pueden recibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan. (artículo 23)

En relación al salario la ley no establece distinción alguna para los menores trabajadores y rige el principio de "a trabajo igual, salario igual".

- b) Tienen la posibilidad de formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. (artículo 362)
- c) No pueden formar parte de la directiva de los sindicatos, los menores de dieciséis años. (artículo 372-I).
- d) Con el objeto de evitar que un gran número de menores abandonen la escuela, para dedicarse a trabajar por las necesidades que padecen, la ley establece que: se prohíbe la utilización del trabajo de menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que

apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 22).

Ante la violación de las normas que rigen el trabajo de menores, se impone al patrón como sanción, una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general (artículo 995). Se tomará como base del cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa al violación (artículo 992).

La minoría de la edad de 14 años para efectos de la relación de trabajo trae como consecuencia la disolución de la misma, y el patrón que conozca de la minoría de edad de su trabajador debe separarlo del trabajo, y de no hacerlo contravendría el mandato constitucional y la ley.

4.3.2. Capacidad física de los menores

De todo lo anterior, podemos afirmar que no sólo a la sociedad le preocupa la situación tan grave que viven los menores trabajadores; al respecto, el legislador considera necesario reglamentar el trabajo de menores, principalmente para proteger su desarrollo físico y mental, el cual es afectado en gran medida por las actividades tan pesadas y las jornadas tan largas que tiene que laborar.

En primer término, ordena una vigilancia y protección especial de la inspección del menor, (artículo 173 LFT). La norma se completa en el artículo 541 con la obligación impuesta a los inspectores del trabajo:

"1.- vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;"

En segundo lugar, exige, como requisito previo a la admisión del trabajo, es decir, que los menores muestren su aptitud para el mismo, mediante un certificado médico y deberán someterse a los exámenes médicos periódicos, que ordene la Inspección del Trabajo; sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios. (artículo 174)

Este artículo señala dos obligaciones destinadas a vigilar la salud, por parte de la Inspección del Trabajo, la cual deberá ordenar exámenes médicos periódicos en los centros de trabajo, y otra, que los menores presenten un certificado médico que acredite su estado de salud y su capacidad para poder desempeñar la función encomendada.

Esta disposición se correlaciona con el artículo 180, fracción I, la cual impone a los patrones la obligación de exigir se les presente certificado médico, en el cual se acredite que los menores de dieciséis años son aptos para el trabajo.

Por último, se encuentran los trabajos prohibidos respecto a los menores, el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las actividades a las que los menores no se pueden dedicar; las actividades que este artículo enlista, se

observa que no sólo prohíbe la participación de los menores en trabajos que afecten su moralidad, sino que también puedan afectar su salud e integridad física.

4.3.3. Condiciones laborales

Cualquier relación laboral debe cumplir con ciertas condiciones de trabajo, las cuales deben ser respetadas tanto por los patrones como por los trabajadores; al respecto, la ley establece determinadas disposiciones especiales para los menores, como son: jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, obligaciones del patrón para con el menor, seguridad social, etc., condiciones a continuación analizamos:

a. Jornada de trabajo

El artículo 123, fracción III de la Constitución, establece la jornada máxima de trabajo para menores de dieciséis años, la cual no podrá exceder de seis horas diarias, además deberá dividirse en periodos máximos de tres horas; disfrutando de distintos periodos de reposo durante la jornada. Esta disposición, fue considerada de igual manera, por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 177.

Esta disposición tiene como finalidad proteger a los menores, pues se considera que realizan un gran esfuerzo, afectando gravemente su desarrollo físico y mental; es por eso que el legislador, estableció periodos de descanso durante su jornada de trabajo, esto con el objeto de que descanse y tenga un rato de esparcimiento, como cualquier otro niño.

b. Días de descanso y vacaciones

Se prohíbe el trabajo de los menores en días de descanso obligatorio y los domingos, pues así se evitan los grandes esfuerzos, (como en la situación anterior), que también afecten en su desarrollo y crecimiento, pues al igual que otros niños también tiene derecho de convivir, descansar y jugar con su familia y si se le obliga a trabajar en días festivos, se le quita esa posibilidad.

Respecto de las vacaciones, el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo, otorga un período vacacional de dieciocho días laborables, pues se considera que el menor tiene derecho a descansar y gozar de su sueldo al igual que los adultos.

La finalidad de la autoridad en estos supuestos, es proteger al menor, para que no sea explotado, maltratado, o no se vea tan afectada su salud, aún más de lo que ya es, y permitirle convivir con los demás, para tener.

c. Obligaciones para el patrón

Sin lugar a dudas, uno de los aspectos más importante de nuestro estudio, son las obligaciones del patrón respecto del menor trabajador, pues todos aquellos que empleen los servicios de un menor, tienen ciertos deberes que cumplir, como son (artículo 180):

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

- II. *Llevar un registro de inspección especial, con indicaciones de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;*
- III. *Distribuir el trabajo, a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;*
- IV. *Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley, y*
- V. *Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten".*

El fin de estas obligaciones patronales, es proteger al menor de cualquier forma de explotación de la que pueda ser objeto, es muy importante llevar un registro personal del menor, de hecho es un requisito indispensable que establece la OIT en sus convenios, más aún, es primordial que el menor presente un certificado médico, el cual acredite su buen estado de salud y de esta forma llevar un control de su estado físico.

d. Prohibiciones respecto al trabajo de menores

Como se comentó anteriormente, el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, enumera las actividades laborales que no pueden desempeñar los menores de edad, por considerarlos dañinos o por causar un perjuicio en su persona.

Estas disposiciones atienden a la formación moral del menor, prohibiendo el uso de trabajo de menores, en actividades que por su naturaleza puedan afectar su moralidad o su desarrollo físico, como son: laborar en expendios de bebidas embriagantes, en trabajos ambulantes, en actividades peligrosas o insalubres, en trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Con respecto a la prestación de servicios fuera de la República, el artículo 29 de la ley establece que los menores de dieciocho años no podrán ser utilizados para prestar servicios fuera de la República, salvo contadas excepciones, según vimos anteriormente.

Otra prohibición se refiere a labores prestadas en buques, el artículo 191 de la ley establece la prohibición a los menores de quince años para trabajen en buques, así como también los menores de dieciocho años como pañoleros o fogoneros en el mismo trabajo, como ya se mencionó anteriormente.

e. Seguridad Social

Uno de los problemas más graves y urgentes de resolver es la salud de los menores trabajadores. En un estudio realizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) observamos que las características nutricionales de los menores trabajadores son:

- Desde que nacen tiene bajo peso , debido a que las madres durante le embarazo se encuentran desnutridas
- Los niños no fueron alimentados con leche materna durante el periodo completo de lactancia.
- Los niños presentan alteraciones gastrointestinales severas por el mal manejo higiénico de los alimentos.
- Su crecimiento físico está por debajo del nivel normal.

Se considera que estos niños no tiene ninguna atención médica efectiva, debido a que como trabajadores particulares y muchas veces eventuales, éstos y los adultos no gozan de los beneficios de la seguridad social.

Como principal ordenamiento que salvaguarda la asistencia médica, tenemos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la cual señala como garantía de todo mexicano, el derecho a la salud o a la asistencia médica (artículo 4°); en segundo término, se encuentra la Ley del Seguro Social, ordenamiento que consagra y reglamenta la seguridad social para los trabajadores empleados por personas físicas y morales; por su parte, la Ley Federal del Trabajo, también regula y protege, de manera general, el trabajo de menores, para no afectar su salud, desarrollo físico y mental, pero principalmente, protegerlo de todas las injusticias y formas de explotación de las que son víctimas, todos los día y en todas partes del mundo.

Como se ha dicho con anterioridad, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo son el marco legal en México, que regulan y protegen el trabajo de menores; pero sin lugar a dudas, otro aspecto importante y de gran relevancia para nuestro estudio es *"la interpretación que la autoridad judicial da ordinariamente a una ley"*,³⁰ la "jurisprudencia", por lo que a continuación analizaremos algunas tesis que sobre el tema "trabajo de menores" ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

³⁰ DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, México, 2001, pag. 321

TRABAJO, PRESTACION DE SERVICIOS POR MENORES DE EDAD, EN MATERIA DE.

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

TOMO LXXIII, Pág 6734.- Amparo Directo 8337/41, Sec. 1a.- Ochoa Salvador.- 21 de septiembre de 1942.- Unanimidad de 4 votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Quinta Epoca. Tomo LXXIII. Tesis: Página: 6734. Tesis Aislada.

En esta jurisprudencia, se interpretan los efectos que produce el que un trabajador preste sus servicios, sin importar la edad de éste; es decir, con el sólo hecho de existir una relación de trabajo, para la legislación laboral, **todos tienen los mismos derechos y obligaciones**, ya sea un adulto o un menor de edad y nadie lo podrá obligar a renunciar a ellos. Estableciendo prácticamente la garantía de igualdad en materia laboral, sin importar sexo o edad, tal como lo hace la Constitución.

MENORES, SALARIOS DE LOS.

*Fijada por la ley y realizada totalmente por un menor, la jornada de seis horas, **esta debe ser remunerada con el importe íntegro del salario mínimo respectivo, y como la propia ley no autoriza que los menores de dieciséis años realicen en ningún caso, jornadas extraordinarias de trabajo, justo es que aquellos patronos que contravengan esta disposición, reporten, por los menos, una erogación proporcional mayor salario, o sea, por cada hora de la jornada ordinaria debe corresponder una sexta parte del monto total del salario mínimo respectivo, y por cada hora extra, un ciento por ciento mas del importe de esa sexta parte. nota: ver artículo 178 de la ley federal del trabajo de 1980.***

Romero Agustín. Pág. 1915.
Tomo LVII. 23 De Agosto De 1938.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca:
Quinta Epoca. Tomo LVII. Tesis: Página: 1915. Tesis Aislada.

Al respecto, la legislación laboral establece la jornada de trabajo de seis horas, la cual debe ser remunerada de igual manera para todos, sin importar la edad; sin embargo, y a pesar de no estar autorizado que los menores laboren jornadas extraordinarias, se dice que lo justo es que los patrones paguen una parte proporcional mayor del salario establecido, por contravenir a la norma, la cual expresamente prohíbe dichas situaciones.

MENORES DE EDAD CAPACITADOS PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 19 de la ley federal del trabajo dispone: "tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan mas de dieciséis años.". ahora bien, de acuerdo con el texto anterior, solo los menores de edad que sean mayores de dieciséis años, tienen capacidad para ejercitar las acciones derivadas del contrato de trabajo o de la ley, de tal manera que el sistema del código laboral es distinto del establecido por el código civil, por lo que es de concluirse que este no tiene aplicación supletoria en el caso. Nota: ver, artículo 23 de la ley federal del trabajo de 1980.

Tomo LXXXVI. González H. Adolfo. Pág. 739. 24 De Octubre De 1945. 4 Votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca:
Quinta Epoca. Tomo LXXXVI. Tesis: Página: 739. Tesis Aislada.

La legislación laboral establece la capacidad que tienen los trabajadores mayores de dieciséis años, como el celebrar contratos de trabajo y ejercitar cualquier acción derivada de éste, por lo que se considera que sólo ellos tienen capacidad de ejercicio; ante tal situación, es evidente que la Ley Federal del Trabajo tiene una aplicación distinta al Código Civil, es decir, en materia civil la capacidad de ejercicio nace con la mayoría de edad la cual es de dieciocho años, pero se contrapone a la mayoría de edad en materia laboral, que es de dieciséis años, por lo que se determina que el Código Civil no tiene aplicación supletoria respecto de dicha Ley y viceversa.

MENORES DE EDAD, NO REQUIEREN SER REPRESENTADOS EN JUICIOS LABORALES.

Conforme a los artículos 20, 218 y del 219 al 231 de la Ley Federal del Trabajo, ninguno de esos preceptos establece que los menores deben ser representados en los juicios laborales por otra persona; además, si en el juicio en que se dictó el laudo reclamado en ningún momento se adujo ni se probó que dicha actora fuese menor de edad, y no habiéndose hecho valer excepción alguna basada en esa circunstancia, la responsable no tenía por qué ocuparse de tal cuestión en el laudo.

Amparo directo 6186/58. Bernardo Yelin. 7 de marzo de 1960. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Sexta Época. Volumen XXXIII, Quinta Parte. Tesis: Página: 50. Tesis Aislada.

En relación con la representación laboral, la legislación no establece ninguna obligación para que los menores trabajadores sean representados en juicio por alguna persona, pues se les considera aptos y capaces de ejercitar cualquier acción por ellos mismos. Aunado a esto, se establece que sí en algún juicio en el que se haya dictado

laudo, no se especifica o determina la minoría de edad, no existe la obligación del menor por ocuparse de esa situación; sin embargo, para la otra parte podría ser una excepción en dicho juicio.

SINDICATOS, RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS POR EMPLEAR OBREROS ILEGALMENTE DESIGNADOS POR AQUELLOS.

Si el sindicato contratante, entre el personal que proporciona a una empresa, incluye a varios menores de dieciséis años para trabajar una jornada excesiva, la responsable de este hecho es la propia empresa; porque aún cuando el sindicato hubiere señalado jornadas excesivas a trabajadores menores de edad, fue ésta quien permitió que ello aconteciera, con manifiesta infracción de los artículos 677 y 683 de la Ley Federal del Trabajo, sin que para llegar a esa conclusión, obste aducir que como el sindicato estaba facultado por el contrato, para designar a los trabajadores y sus turnos, al mismo incumbe responder de la violación de los artículos 20, 72 y 76 del ordenamiento relativo, toda vez que el cumplimiento de la obligación de una empresa, de dar empleo al personal proporcionado por un sindicato, está, en todo caso, supeditado a los mandatos de la Ley Federal del Trabajo, que no pueden transgredirse en modo alguno, por ser de orden público.

TOMO LII, Pág. 1499.- Amparo en Revisión 7243/36, Sec. 1a.- Standard Fruit and Steamship Co. of México Inc.- 6 de mayo de 1937.- Unanimidad de cuatro votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca: Quinta Epoca. Tomo LII. Tesis: Página: 1499. Tesis Aislada.

Respecto de la contratación de menores, ésta es una situación muy discutida, pues el que una empresa contrate a menores de dieciséis años, sin importar la jornada de trabajo, el salario que perciban y demás prestaciones, se considera que es la misma empresa la que incurre en responsabilidad y no el sindicato, como podría pensarse por el hecho de haber sido éste el que los haya propuesto para el trabajo; es decir, la que tiene las obligaciones respecto de los trabajadores es la empresa, pues es ésta la que acepta la contratación y todos los efectos que surjan de dicha situación.

4.3 Propuestas de solución a la problemática legal del trabajo de menores

Como se puede apreciar, el trabajo de menores realizados a muy corta edad, perjudica su desarrollo físico, mental y moral; sin embargo es muy poco lo que en la práctica, se ha podido lograr para abolir el trabajo de menores de una manera definitiva, se han creado innumerable convenios, leyes, reglamentos, etc., pero son pocos los resultados obtenidos, a nuestro parecer la situación cambiaría si:

- Se da mayor difusión al problema del trabajo de menores, sus causas y consecuencias.
- Se crean más y mejores empleos para los adultos, para que así estos, no se vean en la necesidad de obligar a sus niños a trabajar.
- Se hace conciencia en las autoridades y contratistas, de lo peligroso que es utilizar la mano de obra infantil, para la salud y desarrollo del menor.
- Se establecen ordenamientos legales, más eficaces o actualizarlos, e inspeccionar que estos, se cumplan al pie de la letra; en caso contrario establece sanciones muy duras a todo aquel que contrate a menores de edad.
- Se proporciona educación y apoyo, de cualquier tipo, para que los menores puedan continuar con sus estudios, sin tener que dejarlos por la necesidad de trabajar, para satisfacer sus necesidades y la de su familia.
- No se olvidara que la prioridad al menor y sus derechos, deben tenerse siempre en cuenta.
- Se cumpliera, como lo establece la ley, la educación obligatoria gratuita.
- Existiera realmente una cooperación Internacional

- Existiera una legislación Internacional, que regulara el trabajo de menores en cualquier parte del mundo.

Por todo lo antes mencionado, es necesario dar rehabilitación al niño trabajador una vez que éste haya sido retirado de la explotación laboral de la que indudable e inevitablemente fue víctima.

Y fomentar la cooperación internacional, con otros países sin importa las circunstancias políticas, sociales, religiosas, etc. La finalidad primordial, es incrementar la ayuda internacional, para poder así, **abolir a nivel mundial el trabajo de niños**, a través de más convenios internacionales o de una legislación general y bien aplicada a nivel internacional.

Al respecto, concluimos que no sólo es necesario hacer conciencia en la sociedad de la situación tan grave que viven los menores trabajadores, sino también, en las autoridades gubernamentales, quienes son las encargadas de crear ordenamientos legales para regular adecuadamente esta situación, de crear más y mejores empleos bien remunerados para que no haya la necesidad de que los menores trabajen, de proporcionarles educación y apoyo, de todo tipo, para que puedan disfrutar de su infancia como cualquier otro niño de su edad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- De la investigación realizada en esta tesis, podemos decir que las causas principales del trabajo infantil son las siguientes: El niño trabaja para satisfacer necesidades inmediatas que sus padres no cubren, esto nos lleva a la conclusión de que una de las principales causas del trabajo de menores es la pobreza; la realidad económica y social del menor lo induce a trabajar y en aquella se incluye además de la pobreza, los siguientes factores: el desempleo, los intereses creados por los empleadores, la insuficiencia del sistema de enseñanza, una falta de interés y de comprensión por parte de los padres y de la sociedad en general.

SEGUNDA.- La adopción de medidas a nivel internacional para combatir el trabajo de menores no es tarea fácil, por los distintos niveles de desarrollo de cada país, su legislación y cultura, de ahí que cada Nación regule dicha situación, según sus posibilidades económicas, políticas y sociales.

TERCERA.- Muchos han sido los intentos de diferentes países por mejorar las condiciones del menor trabajador y protegerlo, lamentablemente no es sólo un problema que se solucione a través de una normatividad legal, pues aquella es una realidad compleja, producto de las condiciones económicas de los países; en efecto: sin el menor, el padre no puede reunir lo suficiente para satisfacer las necesidades de su familia; el menor, para el empresario significa bajos costos; el menor, que se encarga de las labores domésticas, responsabilizándose de hermanos y del hogar, permite a los padres obtener un trabajo remunerado para el sostenimiento de la familia. Todo esto

hace necesaria la presencia del menor en el ámbito laboral, a pesar de que la legislación laboral, en algunos casos la limite y en otros lo prohíba a fin de evitar consecuencias contraproducentes en su salud y su desarrollo físico y mental.

CUARTA.- Los efectos del trabajo a una corta edad, de acuerdo a las investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo, son nocivos para el menor a largo plazo, es decir, cuando el trabajador sea adulto tal vez ya no pueda realizar actividades adecuadas a su edad, por estar afectada su salud, así como presentar graves secuelas de su niñez.

QUINTA.- En el ámbito internacional existe una respuesta global a través de organismos como la Organización Internacional del Trabajo, que buscan que los países miembros integren en sus legislaciones los principios básicos de protección del menor trabajador. Muchas de sus disposiciones son elementales, sin embargo, no son adoptadas por todos los países. Las necesidades económicas y sociales son diferentes en cada uno de ellos, razón por la cual no hay uniformidad, aunque sí es importante recalcar, que existe una tendencia hacia la protección legal del menor.

SEXTA.- Las legislaciones internacionales analizadas, pretenden dentro sus objetivos primordiales, establecer condiciones que: disminuyan la vulnerabilidad del menor frente a los patrones; disminuyan la existencia de prácticas discriminatorias; provean salud y oportunidades de desarrollo al menor; reduzcan o eliminen la participación de los niños en tareas ilegales y peligrosas, situaciones que debiera perseguir la normatividad mexicana.

SEPTIMA.- Siendo el derecho un conjunto de normas coercitivas, es necesario que dentro del mismo quede regulada la situación del menor trabajador, de ahí la necesidad de que nuestra Constitución, la Ley Federal del Trabajo, así como la jurisprudencia, protejan de manera eficaz y real al menor trabajador, estableciendo las condiciones óptimas sobre las cuales su trabajo debe ser regulado.

OCTAVA.- En México, la legislación laboral protege a los menores trabajadores, estableciendo regulaciones específicas para ellos, de modo que se vean favorecidos por condiciones de trabajo acordes con su desarrollo físico y mental; sin embargo dicha legislación no es congruente ni realista con la práctica laboral.

NOVENA.- Lo ideal sería que la edad límite para laborar, únicamente fuera la de dieciséis años, lamentablemente en la práctica esto no sería posible debido a la situación económica, social y cultural del país, por lo que se propone como medida de protección del trabajo de menores, que se eleve el monto de las multas que se impongan a los patrones que contratan a personas menores al límite de edad que establece la Ley Federal del Trabajo, así mismo se debe otorgar incentivos fiscales a todo patrón que se apegue a la ley laboral.

DECIMA.- No basta la norma para terminar con la explotación de los menores, es preciso que dichas normas sean acatadas por los patrones, pero para ello es necesario que la autoridad las aplique de manera eficaz y real, y así tal vez, algún día se pueda erradicar el trabajo de menores en todo el mundo, no sólo en México.

BIBLIOGRAFIA

- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral: Doctrina y Legislación Iberoamericana, Ed. Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Tomo I, Vol. I y II
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. Trillas, México, 1997.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral: El Trabajo de las Mujeres y de los Menores, Ed. Trillas, México, 1982.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Ed. Trillas, México, 1991.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1992.
- DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo, Ed. Astrea, Tomo II, Buenos Aires, Argentina, 1983.
- DE BUEN, Carlos. El Trabajo de los Menores y El Derecho Laboral, Ed. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1996.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, Tomo I, México, 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, Tomo I, México, 1990.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Vol. I, Buenos Aires, 1977.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1976.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. El Derecho Laboral en Iberoamérica: Los Trabajadores Menores y del Sexo Femenino en los Convenios y Recomendaciones de la OIT y en la Realidad Legislativa y Social en Latinoamérica, Ed. Trillas, México, 1980.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1981.
- MUNFORD, Lewis. Técnica y Civilización, Empecé Editores, Buenos Aires, 1945.
- RABASA, Oscar. El Derecho Angloamericano, Ed. Porrúa, México, 1982.
- RIMBAUD, Christiane. 52 millones de niños al trabajo, México, Extemporáneos, 1986.

- OLEA, Alonso. Introducción al derecho del trabajo, Rev. Der. Priv, Madrid, 1963.
- PATRICK STAELENS, Compilador. La problemática del niño en México. México, 1991.
- SIRVENT GUTIÉRREZ, Consuelo. Sistemas Jurídicos Contemporáneos, Ed. Harla, México, 1996.
- SENIOR, Alberto. Filosofía del Derecho, México, 1990.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando. Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I. UNAM, México, 1941.
- DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, México, 2001.
- DÁVALOS José. Derecho de los Menores Trabajadores, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, UNAM, México, 2001.
- JIMÉNEZ GARCIA, Joel Francisco. Derecho de los Niños, Cámara de Diputados LVIII Legislatura. UNAM, México, 2001.
- BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli. El Trabajo Infantil en México, Compilación, OIT y UNICEF, México, 1996
- El Trabajo Infantil, lo Intolerable en el Punto de Mira. Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª. Reunión. Informe VI (1), Sexto punto del orden del día, OIT, Ginebra, Suiza, 1998.
- Organización Internacional del Trabajo. Menores que trabajan: cuántos y dónde. Trabajo, Revista de la OIT, Ginebra, Suiza. Num. 15, marzo de 1996.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2002
- Ley Federal del trabajo, Ed. Sista, México, 2002
- Código Penal para el Distrito Federal, Ed. Sista, 2002

OTRAS FUENTES

- Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2000. © 1993-1999 Microsoft Corporation.

V² = b² - 1/4 a²
2 - 1/4 a² = 1/4 a²