

00721  
955



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

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

**LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS  
NIÑOS MAYORES DE DOCE AÑOS**

**T E S I S**

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

**PEDRO VELAZQUEZ GONZALEZ**

ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES



MEXICO D.F.

2003

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

A



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.

TESIS CON FALLA  
DE  
ORIGEN

# PAGINACION DISCONTINUA



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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **PEDRO VELÁZQUEZ GONZALEZ** con número de cuenta 83384060, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**LA REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS MAYORES DE DOCE AÑOS**", bajo la dirección de la LIC. LILIA GARCIA MORALES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Dr. **JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA**, en el oficio con fecha 26 de mayo del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

  
Respetablemente  
"POR MI RAZA ABLAZAR EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 10 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA

LIC. GUILLERMO MONTE ROBAINA  
Subdirector  
Director del Seminario

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

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## AGRADECIMIENTOS

A Dios por que me permitió llegar hasta éste momento de mi vida.

A mi esposa Elizabeth por toda su comprensión y amor, siendo apoyo crucial para llegar a la conclusión de éste ensayo, y a mis hijos Fany y Abraham, por ser un estímulo para continuar superándome.

A mis padres Marciano y Virginia toda vez que gracias a ellos he podido concluir mis estudios, en virtud de que desde pequeño me iniciaron en la vida académica, y siempre me han apoyado incondicionalmente.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

A mis hermanos Graciela y Laurentino, por toda la convivencia que hemos tenido desde niños.

A todos mis maestros, en especial a la Licenciada Lilia por auxiliarme en la elaboración de esta tesis.

A mis maestros en la vida cotidiana por sus acertados consejos.

A mis compañeros, y a todos mis amigos que de alguna forma han contribuido a mi formación no solo académica sino en mi vida, como, Moisés García, Lauro Ventura, Cesar, Edel, Héctor, Odilón, Miguel, Álvaro, etc.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

INDICE

LA REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS MAYORES DE DOCE AÑOS.

INTRODUCCIÓN .....1

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

1.1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO .....1  
1.2. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO .....3  
1.3 LA RELACION DE TRABAJO .....8  
1.4 CONTRATO DE TRABAJO .....12  
1.5 EXISTENCIA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO .....14  
1.6 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO .....15  
1.6.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR .....15  
1.6.2 CONCEPTO DE PATRON .....20  
1.7 CONDICIONES DE TRABAJO .....21  
1.8 EL MENOR TRABAJADOR .....23  
1.8.1 CONDICIONES LABORALES DE LOS MENORES .....24

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 LA EDAD ANTIGUA .....26  
2.1.2 LOS MENORES DENTRO DEL DERECHO ROMANO .....28

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

|   |    |
|---|----|
| 2.1.3 LA ESCLAVITUD.....  | 28 |
| 2.1.4 LA TUTELA.....  | 29 |
| 2.1.5. LA CURATELA .....  | 30 |
| 2.2. LA EDAD MEDIA .....  | 31 |
| 2.3. LA EPOCA MODERNA .....                                     | 32 |
| 2.4. LA EPOCA CONTEMPORÁNEA .....                               | 33 |
| 2.5. DERECHO DE LOS MENORES BREVIAIO MUNDIAL.....               | 34 |
| 2.6. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN MÉXICO .....    | 36 |
| 2.6.1. EPOCA AZTECA .....                                       | 37 |
| 2.6.2. EPOCA COLONIAL .....                                     | 38 |
| 2.6.3. LA INDEPENDENCIA .....                                   | 41 |
| 2.6.4. EPOCA CONTEMPORANEA .....                                | 44 |
| 2.7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....                       | 49 |
| <b>CAPITULO TERCERO</b>   |    |
| <b>MARCO JURÍDICO</b>   |    |
| 3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ..... | 52 |
| 3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .....                       | 58 |
| 3.3 EL MENOR Y OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS .....              | 68 |
| 3.4 JURISPRUDENCIA.....   | 77 |

## CAPITULO CUARTO

### EL TRABAJO DEL MENOR EN LA SOCIEDAD MODERNA

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 EL TRABAJO DEL MENOR EN LA CIUDAD .....                       | 82  |
| 4.1.2 EL TRABAJO DEL MENOR EN EL TALLER .....                     | 88  |
| 4.1.3 EMPLEO Y SUBEMPLEO .....                                    | 89  |
| 4.2 LAS EMPRESAS FAMILIARES .....                                 | 98  |
| 4.3 REPERCUSIONES EN EL MENOR POR EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO..... | 100 |
| 4.3.1 REPERCUSIONES ESCOLARES .....                               | 100 |
| 4.3.2 REPERCUSIONES DEL MENOR EN SU DESARROLLO FISICO .....       | 109 |
| CONCLUSIONES .....  | 111 |
| ANEXOS .....  | 114 |
| BIBLIOGRAFIA.....   | 120 |

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad establecer los lineamientos y parámetros actuales de la problemática existente en nuestra sociedad, en lo que respecta a la utilización de los niños mayores de doce años, en la ejecución de toda clase de trabajos reservados en la Ley para los adultos legalmente autorizados para ello, debido a eso se trata de realizar una investigación sobre las características del trabajo que prestan los aludidos menores. en los diversos centros laborales, y exponer a la luz la explotación de que son objeto por patrones sin escrúpulos, aprovechándose de éstos ya que no cuentan con una protección adecuada de la ley laboral, obligándolos a trabajar jornadas excesivas, en relación a su edad, sin pagarles desde luego su tiempo extraordinario, esto lo hacen los patrones en virtud de saben, que los menores en muchos casos desconocen la forma de acudir a las juntas a reclamar sus derechos, cabe decir, que la Ley de la materia en su artículo 22 señala la prohibición para utilizar menores de catorce años, sin embargo esa disposición no se respeta en la vida cotidiana toda vez que la realidad social ha rebasado a la jurídica, ya que en la actualidad es común ver a menores de edad en las factorías siendo explotados impunemente; inclusive las propias estadísticas elaboradas por la Autoridad de Trabajo, nos muestran que la población económicamente activa en nuestro país comienza a laborar a partir de los doce años, si bien es cierto la actitud del legislador al prohibir el trabajo a los menores, fue proteccionista, en virtud de que deseaba que tuvieran un fin de su niñez libre de presiones, razonamiento con el que estamos de acuerdo, pero la realidad cotidiana nos muestra que es urgente legislar en relación a ese tema, ya que cada vez son mas los menores que se integran a la fuerza productiva del país sin ningún o muy poco respaldo jurídico.

Además de lo anterior, podemos señalar que en la actualidad no se respeta la prohibición de utilizar a menores en los centros de trabajo, en muchos de los casos debido a la corrupción que impera en nuestra sociedad, y también por que la Inspección del Trabajo no cumple cabalmente con su cometido.

Cabe decir que el presente trabajo tiene como finalidad proponer algunas adiciones a la Ley de la materia, así como algunas alternativas para mejorar la vida de los niños, principalmente en las conclusiones de ésta tesis se señala la reforma a la Ley Federal del Trabajo específicamente a los artículos 22 y 23 en donde se propone la protección legal a los menores que prestan sus servicios y que son mayores de doce años.

Así mismo, en los capítulos de ésta tesis se exponen una serie de conceptos, doctrina y propuestas concretas benéficas para los menores como las siguientes:

**CAPITULO PRIMERO:** En éste capítulo se señalan múltiples conceptos referentes a las figuras fundamentales de la relación de trabajo, señalándose que es un patrón o un trabajador desde el punto de vista jurídico, de igual forma se señala el concepto del menor trabajador.

**CAPITULO SEGUNDO:** En su capítulo segundo, se expresan los antecedentes históricos de los menores en las diferentes épocas desde la edad antigua hasta la actual, en México y en el mundo

**CAPITULO TERCERO:** En éste capítulo del ensayo que nos ocupa, encontramos el marco jurídico en que se sustenta nuestro Derecho del Trabajo, mencionando desde luego nuestra Carta Magna, así como la interpretación jurisprudencial que da el Poder Judicial de la Federación a la ley,

**CAPITULO CUARTO:** En el capítulo cuarto y último se enuncian algunas propuestas de solución para el fenómeno social relativo al trabajo de los menores y se señalan también los avances sociales en materia de protección de menores trabajadores.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

## CAPITULO 1

### MARCO CONCEPTUAL

Dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, nos encontramos con una amplia gama de conceptos entre los que tenemos los siguientes:

#### 1.1. Concepto de Derecho del Trabajo

Como Derecho del Trabajo entendemos "que es el ordenamiento jurídico especial que regula las relaciones de los trabajadores con los empleadores, tanto en el plano individual como en el colectivo, mediante instituciones que le son propias y con las características de la subordinación y el régimen salarial."<sup>1</sup>

Néstor de Buen dice "que es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".<sup>2</sup>

Nos señala el autor laboralista, Castorena, que el Derecho del Trabajo, refiriéndose a éste, como Derecho Obrero, que es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales.

<sup>1</sup> RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo. De Palma, Argentina, 1983. Pág.72.

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Conceptos Generales. T.I. Octava Edición. Porrúa, México 1991. Pág. 138.

Desde el punto de vista formal, Euquerio Guerrero, señala que " El Derecho del Trabajo es una de las últimas ramas que ha brotado del árbol, y deberá estar nutrida por los principios generales del derecho."<sup>3</sup>

Podemos señalar también como derecho del trabajo " al conjunto de principios instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual" <sup>4</sup>

Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar, a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico." <sup>5</sup>

Podemos deducir, que existen una gran variedad de definiciones referentes a la materia que nos ocupa y de todas las expuestas con anterioridad podemos encontrar elementos comunes adecuados para determinar que es el Derecho del Trabajo, entre los cuales se puede señalar que es un conjunto de normas reguladoras de las relaciones entre trabajador y patrón, con el elemento indispensable de la subordinación., a continuación nos referiremos a las peculiaridades o características del Derecho del Trabajo, así como la relación que tienen otras ramas del derecho precisamente con el Derecho del Trabajo.

<sup>3</sup> GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho Obrero, Porrúa, México 1994, Pág. 19

<sup>4</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, T111, Porrúa, México 1985, Pág. 302.

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Teoría Integral, Sexta Edición, Porrúa, México, 1981, Pág. 135.

## 1.2. Características Del Derecho Del Trabajo

En cuanto a los conceptos del Derecho del Trabajo podemos decir, que sus disposiciones son de orden público, toda vez que se ponen en vigor para todos los entes que habitan una entidad.

Es un derecho de equilibrio, en cuanto trata de balancear las circunstancias entre el prestador del servicio y quien lo recibe mismo que ha ido evolucionando desde la semiesclavitud, al trabajo de jornada de ocho horas.

Es un derecho proteccionista apremiante de la clase trabajadora, en virtud de que en su ley reglamentaria del artículo 123 fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se expresan los derechos y garantías de los trabajadores como los que señala el artículo 3° del citado cuerpo de leyes y que a continuación se transcribe:

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

Es un derecho social, aunque algunos autores no lo consideran así nosotros pensamos que en realidad es un derecho verdadero, toda vez que cumple con su función en la sociedad, autores como Krotochin, opinan que el derecho social implica un término muy amplio, “su identificación con el

derecho del trabajo no es esencial si no circunstancial, en consecuencia y por ser un giro sociológico antes que jurídico, se juzga inconveniente su asimilación.”<sup>6</sup>

Es un derecho inconcluso por que cuando se cumple el fin que llamamos la finalidad mediata del derecho del trabajo nace una nueva seguridad para el hombre, “ la ley del trabajo, es de contenido humano, sus normas deben llevarse con nuevos contenidos por lo que también es misión de las fuentes formales del derecho laboral, lograr que estos contenidos, crezcan continuamente en la proporción que determinen los cambios sociales, económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.”<sup>7</sup>

Es un derecho autónomo, es decir, es un derecho independiente, pero que tiene puntos de contacto con otras ramas de la ciencia jurídica como es el caso del derecho civil, que regula, a aquellos supuestos a los que no se refiere el derecho laboral, siendo éste supletorio a la materia laboral.

Con el Derecho Internacional, toda vez que mediante la Organización Internacional del trabajo, sus convenciones tienen características generales e influye en la celebración de centros de trabajo en el extranjero.

Con el Derecho Mercantil, ya que los nexos jurídicos que existen en éste, tienen contacto con el laboral como es el caso del comisionista, el derecho del trabajo lo considera como trabajador.

<sup>6</sup> CAVAZOS Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava Edición, Trillas, México. 1990. Pág. 33  
<sup>7</sup> Ibidem. Pág. 34.

Con el Derecho Procesal, indiscutiblemente las reglas del derecho procesal en general, se aplican supletoriamente al Derecho Procesal del Trabajo

También se considera que el derecho que nos ocupa, no solo tiene puntos de convergencia entre las diversas ramas de las ciencias jurídicas, sino también en la medicina, economía, etc, en el primero toda vez que protege la integridad biológica del trabajador, previendo las enfermedades y los riesgos de trabajo; y con la economía por que el trabajo es un factor importante en la misma, en virtud de que influye en su avance o retroceso.

De lo anterior, se pone de manifiesto la importancia del Derecho del Trabajo como disciplina independiente y como influencia hacia otras ramas del derecho en atención al gran número de características que presenta.

Podemos decir también, que el Derecho del Trabajo tiene además de las características señaladas las siguientes:

Es un derecho y un deber sociales, por lo que resulta absurdo, que se tenga que expresar que el trabajador deba ser subordinado la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña su subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber, en términos generales es todo aquel que presta un servicio personal a otro, mediante una remuneración.

Por ultimo, en relación al trabajador, a la luz de la teoría integral del Derecho del Trabajo diremos lo siguiente:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Esta teoría la presenta el maestro Trueba Urbina y la realiza en base a un análisis del artículo 123 Constitucional y de sus leyes reglamentarias y en resumen podríamos decir básicamente lo siguiente:

El Derecho del Trabajo se identifica con el derecho social, siendo el primero parte de éste considerando en consecuencia, que no es derecho público ni derecho privado.

El Derecho del Trabajo comprende a todo aquél, que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración, abarcando a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos.

El Derecho Mexicano del Trabajo no es solo proteccionista de los intereses de los trabajadores, sino reivindicador de los mismos, pues tiene por objeto que la clase obrera recupere la plusvalía con los bienes de la producción, que provienen del régimen de explotación capitalista.

La Ley Federal del Trabajo protege y tutela a los trabajadores frente a los explotadores, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial Federal, están obligados a suplir las deficiencias en las quejas de los trabajadores ya que el proceso laboral, debe ser instrumento reivindicatorio de los trabajadores de la clase obrera.

El trabajo, como necesaria actividad humana es de una significación grandiosa y constituye un valor tan alto, que en sí, puede ser colocado junto a los mayores valores que tiene el ser humano y es por ésto que el ser

humano que trabaja tiene frente a sí un futuro prometedor, o como lo externan varios autores. "El trabajo en su más simple sentido es la profesión universal por el empleo natural de sus fuerzas y aptitudes para la satisfacción de sus necesidades, así mismo se señala que trabajo es toda actividad que determina desgaste."<sup>8</sup>

La legislación de trabajo en vigor, reconociendo la aceptación más moderna por éste concepto además de aclarar, que no se trata de un artículo que se encuentre dentro del marco comercial lo define en el segundo párrafo de su artículo 8º, diciendo:

"Trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerida en cada profesión." a mayor abundamiento, enfatiza que el trabajo es un derecho y deber sociales que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, y debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel de vida adecuado desde el punto de vista económico para el trabajador y su familia, así lo señala el artículo tercero del cuerpo de leyes aludido, al recoger la nueva filosofía que se refiere a dar a cada uno, el lugar que le corresponde en la sociedad actual sugiriendo el equilibrio entre las partes tanto de la fuerza laboral, como de quien se sirve de ella para su beneficio.

El artículo 18 Constitucional, es precisamente proteccionista del trabajador, ya que expresa en forma concisa que en caso de duda entre normas, deberá prevalecer la más favorable al trabajador, recalcando que éste

---

<sup>8</sup> RUSSOMANO, Victor Mozart, y Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982. Pág. 49

ente es la figura más importante para el derecho que hoy nos ocupa, ya que lo que persigue es evitar su explotación en forma excesiva o inhumana como lo era al principio en la esclavitud en la que muchos hombres murieron sin conocer las garantías que hoy ofrece el derecho laboral.

El Derecho del Trabajo tiene como objeto obligar también a los patrones, que proporcionen al trabajador un trato justo y adecuado a su condición humana, proveyéndole desde luego de un lugar cómodo para la realización de sus tareas, pasando como lo dice Krotochin " por el deber de previsión considerado como la obligación del patrón de conducirse en la configuración y ejecución concretos de relación de trabajo, en cuanto de él dependen, según la debida consideración a los intereses legítimos del trabajador."<sup>9</sup>

### **1.3. La Relación de Trabajo**

Las relaciones de trabajo, independientemente del acto que les dé origen, se entiende como " la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral mediante el pago de un salario", según lo expresa el artículo 2º, de la legislación laboral, teniendo en cuenta que la relación de trabajo se inicia al momento de prestar el servicio, como ya se expuso, comienza cuando se procede a prestar los servicios y su duración será por tiempo indefinido a falta de alguna estipulación, pero la relación puede pactarse por tiempo fijo y obra determinada, mediante la celebración de un contrato, en

---

<sup>9</sup> KROTOCHIN, Ernesto. Tratado de Derecho del Trabajo. VOL. I. 1955. Pág. 120.

donde deben estipularse las características de la prestación del trabajo y de la fecha específica en que empieza y termina el mismo.

De igual forma, el artículo 42 de la Ley de la materia, establece las causas de suspensión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón ni el trabajador, entre las que se encuentran:

I.-Enfermedad contagiosa del trabajador

II.-Incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad que constituya un riesgo de trabajo.

III.-Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios, que hubiese dejado de percibir aquel.

IV.-El arresto del Trabajador.

V.-El incumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo quinto Constitucional, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción tercera de la misma constitución

VI.-La designación de los trabajadores como representantes de los organismos estatales, Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, Comisión de los Salarios Mínimos.”

Al efecto cabe señalar que existen diversos puntos de vista en lo que se refiere al concepto de relación de trabajo, el maestro Mario de la Cueva dice " que la relación de trabajo es la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado, por los principios institucionales o normas de la declaración de los derechos sociales de la ley del trabajo."<sup>10</sup>

Alberto Briceño señala "que la teoría tradicional cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas, solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato."<sup>11</sup>

De la definición expuesta con antelación podemos deducir, que el autor aludido externa que la relación de trabajo es de hecho un contrato, como lo sería en materia civil ya que dice que es un acuerdo de voluntades, y de hecho así se consideraba en la ley de 1931.

Por otra parte, otros autores señalan que con la simple prestación de un servicio se actualiza la relación laboral y específicamente señalan que la simple prestación de un servicio, con las características de que sea personal y subordinado, a quien lo recibe, es decir que lo haga bajo su dirección

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I. Décima Segunda Edición Porrúa. México 1990. Pág. 85.

<sup>11</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Harla. México, 1985. pag.113.

dependencia jurídica, mediante el pago de un salario, da nacimiento a la relación de trabajo”.<sup>12</sup>

Las diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo, consisten en “ que en el contrato de trabajo se consignan todas y cada una de las obligaciones y derechos, de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas.”<sup>13</sup>

Cabe decir que dentro de la relación laboral encontramos los siguientes elementos:

- **VINCULO:** por vinculo debemos entender que son los derechos y obligaciones que la ley impone.
- **SERVICIO PERSONAL:** esto es que el trabajador está obligado a trabajar personalmente, y que no debe sustituirse por otra persona para la realización de su labor.
- **SUBORDINACION:** La subordinación implica la pérdida de la iniciativa, y de la libertad para desarrollar actividades deseadas por el trabajador, y debe desarrollar las que le encomienda el patrón, ya que para ello se alquila, recibiendo por su trabajo desde luego una retribución.

---

<sup>12</sup> RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac México. 1990, Pág. 28.

<sup>13</sup> BORREL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición. Pac. México. 1989 Pág 156.

#### 1.4. El Contrato de Trabajo

Francisco Ferrari, sostiene que el contrato de trabajo “es aquél por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes recibiendo como compensación, una retribución en dinero.”<sup>14</sup>

Del concepto especificado, se puede mencionar que el contrato de trabajo es el convenio por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, teniendo en cuenta que la prestación de un trabajo presupone la relación laboral y el contrato de trabajo es solo la forma que se le dà a ese acto de igual manera, se presume la existencia de un contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, según se establece en el artículo 21 de La Ley Federal del Trabajo.

El citado cuerpo de leyes, señala que los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios y los mayores de 14 años y menores de 16, necesitan la autorización de quien ejerza la tutela sobre ellos, aquí debían incluirse a los niños mayores de 12 años, para que pudieran contar con las mismas prerrogativas que la ley concede a los mayores de 14, así mismo varios de los autores ya especificados coinciden en lo señalado anteriormente y dicen que los fundamentos de la relación de trabajo y del contrato de trabajo los podemos señalar de la manera siguiente:

---

<sup>14</sup> DE FERRARI, Francisco. Relación de Trabajo su Reglamentación. La Palma. Argentina. 1977. Pág. 317.

El trabajo es una actividad de desarrolla el hombre, es el rasgo que lo eleva y distingue de los demás seres esa actividad puede no ser de naturaleza jurídica, o puede ser resultado de una obligación, como ejemplo podemos decir hacer deporte, practicar un arte, todo cuando se ejecuta espontáneamente, pero toma valor jurídico, cuando se ejecuta por virtud de una obligación contraída.

Por otro lado, la obligación puede provenir de un mandato legal; se dice entonces, que es un trabajo forzoso y puede ser remunerado o sin retribución, dentro de ese mismo contexto podemos señalar que al efecto el artículo 5° de nuestra Carta Magna señala que aún ni el estado ni los particulares, pueden exigir trabajos sin consentimiento de quien los ejerza sin la justa retribución, es decir como elemento sine quanon se señala el consentimiento que debe ser libre y llano, así podemos señalar varios elementos que son integrantes del contrato de trabajo, tales como: vinculo, servicio personal, subordinación etc. pudiendo señalar entonces que la relación de trabajo es él vinculo legal que maneja el legislador, pero resulta necesario definir algunos de los elementos ya señalados:

Para el laboralista Roberto Muñoz, el contrato de trabajo “es todo acuerdo de voluntades, negocio jurídico-bilateral, en virtud del cual una persona, se compromete a realizar personalmente una obra o a prestar un servicio, por cuenta de otro, a cambio de una remuneración.”<sup>15</sup>

Como podemos señalar para que exista un contrato debe haber un acto

---

<sup>15</sup> MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo Instituciones. Porrúa .México.1983, Pág.49

Que es precisamente un acuerdo de voluntades.

### 1.5. Existencia y Validez

Dentro del contrato de trabajo y de la relación de trabajo, encontramos que estos no deben ser contrarios a las normas del derecho, como ejemplo podemos señalar que la utilización de los menores de catorce años, está prohibida por la ley, y en su caso los contratos celebrados con menores son nulos, ya que la nulidad disuelve el contrato, podemos señalar como elementos del mismo los siguientes:

- **EL CONSENTIMIENTO:** Como ya se expuso con anterioridad, debe existir el elemento indispensable de la voluntad para la prestación del servicio personal, ya que a nadie puede obligarse a prestar un trabajo en contra de su voluntad.

- **OBJETO LICITO:** Se presume la realización del trabajo bajo un carácter siempre lícito, pero puede ser usado para cometer algún delito, pero la finalidad del trabajo no ocasiona daño al trabajador, si es ajeno a ella, siempre y cuando ignore que su trabajo es utilizado, para realizar una conducta delictiva, pero si el trabajador tiene conocimiento del hecho delictivo, puede ser autor o cómplice en éste caso puede operar la nulidad.

- **FORMALIDAD:** Las condiciones en que se desarrollará el trabajo deberán constar por escrito como lo señala el artículo 25 de La Ley Federal del Trabajo, y deben contener los siguientes puntos:

Nombre, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón.

Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado el servicio debe señalarse el lugar, el tipo de servicio, Duración de la jornada, monto del salario, día y lugar de pago, la capacitación etc.

## **1.6. Sujetos de la Relación de Trabajo**

Dentro de la relación de trabajo encontramos dos figuras fundamentales que son Trabajador y Patrón a quienes nos referiremos más adelante.

### **1.6.1. Concepto de Trabajador**

Desde el punto de vista **etimológico** podemos señalar que la palabra trabajador viene de la raíz latina trabis, traba, de donde se deduce que trabajo es la traba del hombre, algo que aflige que duele, dichas raíces al pasar por el tiempo llegan a nuestros días, y en los diversos países se manejan en forma similar como ejemplo en francés se aplica la palabra, travail, en italiano travaglio, en portugués trabalho, podemos concluir que al ser el trabajo la traba del hombre, es oponible a su actuar voluntariamente.

En su aspecto **económico**, nos señalan algunos economistas que trabajo equivale a pena, ya que el trabajo no es realizado por el hombre en forma espontánea, ya que lo lleva a cabo en virtud de sufragar sus necesidades a través del salario, ya que no se trabaja por placer sino por que es necesario,

un ejemplo lo tenemos en un trabajador que tenga que realizar una labor determinada, en un lapso de seis horas como único trabajo de la jornada, lo que hará es realizarlo en margen menor de tiempo haciéndolo entusiastamente para finalizarlo lo mas rápidamente posible y así tener un margen mayor de descanso, esto es tratará de quitarse su pena lo más rápidamente posible, también debemos enfatizar en el hecho de que , el trabajo no constituye una pena por el esfuerzo, ya que como sabemos al realizar cualquier deporte implica ejercer una fuerza o un desgaste físico sin embargo, lo llevamos a cabo por que gusta o agrada, y en cambio el trabajo remunerado lo hacemos precisamente por la obtención del numerario y no tanto por que nos guste aunque existen excepciones, hablando en sentido económico y sintetizando podemos señalar que trabajador es aquel que pone su esfuerzo para ser aplicado a la producción.

Desde el punto de vista **Legal-social**, entendemos que el trabajo que desempeña una persona debe estar tutelado por las leyes laborales, que en el caso del trabajador es fundamentalmente proteccionista, cumpliendo ésta legislación con su papel social de equilibrio de fuerzas entre los que detentan los medios de producción y aquellos que solo tienen su fortaleza física.

Como comentario integral de lo relatado, se puede hacer énfasis en que el trabajador se siente a gusto al realizar su actividad laboral siempre y cuando sea, bien remunerado, y que el trabajo lo desempeñe en un ambiente higiénico y cómodo, concurriendo esas circunstancias el trabajo puede llegar a dejar de ser penoso o una carga, incluso hasta ser un placer realizarlo, el ejemplo lo tenemos en las personas acostumbradas a la actividad cotidiana, que cuando llega la edad en que deben de jubilarse no lo desean, ya que su

trabajo les agrada o en su caso se sienten útiles en él, y cuando se le priva de hacerlo se van consumiendo lentamente.

Para robustecer lo ya expuesto de la persona denominada trabajador, diremos que trabajador es aquél que presta un servicio de carácter físico intelectual o de ambos géneros, a un tercero, por una retribución convenida.

Trabajador es la persona que presta un servicio personal subordinado mediante una retribución., el maestro Manuel Alonso García, define al trabajador “ como la persona que lleva aparejada en si misma, una actividad determinada, ya que la actividad lleva en si misma una finalidad de producción.”<sup>16</sup>

Mario de la Cueva señala “que trabajador es el sujeto primario de las relaciones de trabajo.”<sup>17</sup>

Además de las definiciones expuestas con antelación, podemos decir también que trabajador “es toda persona que presta un servicio físico intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido.”<sup>18</sup>

El autor laboralista José Dávalos nos externa que “nunca podrán intervenir en una relación laboral en calidad de trabajadores, las personas

---

<sup>16</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo, Ariel .Barcelona, 1967 Pág.287

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, décima segunda edición Porrúa México 1990 Pág. 152.

<sup>18</sup> DAVALOS José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa México 1991. Pág. 78.

jurídicas o morales sino exclusivamente las personas físicas, es decir humanos, individuos de carne y hueso.”<sup>19</sup>

Krotochin señala, que es trabajador dependiente quien personalmente presta un trabajo a otro, llamado patrono, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por propia voluntad, llega a depender de éste, de todo lo relatado con antelación podemos determinar que la figura del trabajador tiene otros elementos como se vera a continuación :

La situación personal de subordinación respecto de otra persona el salario que es el pago por su esfuerzo etc.

Estos son los supuestos condicionados de la conducta humana para ser catalogados como trabajadores y quedar protegidos por la Ley Federal del Trabajo, como podrá denotarse más adelante, no todos los autores consideran al salario como elemento fundamental en el concepto de trabajador independientemente de profundizar un poco mas sobre el particular, debemos precisar que el salario es el principal objetivo de la conducta laboral desplegada por el trabajador, pues mediante éste transforma su esfuerzo en dinero, a fin de sufragar con él sus necesidades cotidianas, que por cierto actualmente está constituido por ínfimas cantidades, pudiendo externar inclusive que trabajador es todo aquel que percibe un salario, pero en las definiciones ya aludidas con anterioridad encontramos otro elemento, que es la libre independencia de que goza el trabajador para concertar la prestación de sus servicios, es decir se concibe la subordinación como un acto de voluntad de la persona, el trabajador debe considerarse sometido a la autoridad del patrón, puesto que el trabajador

<sup>19</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo | Segunda Edición, Porrúa México 1990. Pág. 91

se subordina libremente, teniendo en cuenta que la subordinación puede tomarse como dependencia, tal y como lo expresaba la Ley de 1931.

Podemos deducir que el trabajo debe ser aceptado mediante la voluntad libre del trabajador y aceptándolo así se entiende que de igual forma acepta la subordinación a que estará sujeto por lo que hace a su patrón, situación ésta muy importante, ya que puede prestarlo a quien mejor le remunere, esto es, el derecho debe ser siempre protector de esa decisión volitiva del trabajador, ya que de no ser así volveríamos incluso a la época del esclavismo en donde un trabajador prestaba su trabajo siempre a un solo amo, teniendo como acertada la idea del constituyente de 1917, en donde borra el aludido esclavismo, a continuación tomaremos en cuenta algunos aspectos del concepto de trabajador entre los que encontramos los siguientes: **etimológico económico, legal.**

La Ley Federal del Trabajo, expresa, que trabajador es: “La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.” (artículo 8°).

Cabe señalar que como lo expresa el maestro Cavazos Flores, hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y hay otros que sin ser considerados, propiamente trabajadores, han trabajado toda su vida como es el caso de las amas de casa.

### 1.6.2. Concepto de Patrón

Dentro de éste concepto encontramos diversas definiciones que nos expresan las características de otra de las figuras fundamentales de la relación de trabajo, desde el punto de vista de su raíz cabe decir que proviene de la palabra latina patronum que significa amo o señor, para el autor Jesús Castorena, patrón es “el que aprovecha el resultado del trabajo.”<sup>20</sup>

En ésta definición se pone de manifiesto que el resultado del trabajo que aprovecha el patrón es precisamente el que genera el trabajador.

Resulta adecuado hacer notar que el término de patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador sin que haya progresado mucho tal tendencia.

También al patrón se le define como quien puede dirigir la actividad de un tercero que trabaja.

Consideramos que al patrón se le puede definir también como la persona que imparte órdenes, paga una remuneración y tiene facultad de mandar a sus subordinados.

De las definiciones expuestas con anterioridad podemos inferir que patrón es la persona que emplea a otra denominada trabajador mediante el pago de un salario o remuneración.

---

<sup>20</sup> CASTORENA J. Jesús Manual de derecho Obrero Sexta Edición, Fuentes impresores S.A.México 1973.Pág. 6.

Según el artículo 10º de nuestra legislación laboral, patrón “ es la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.” Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos.

### **1.7. Condiciones de Trabajo**

Podemos decir, que una condición de trabajo son las obligaciones y derechos que las partes pactan en una relación de trabajo tal como lo señala el maestro José Dávalos que dice “condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.”<sup>21</sup>

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 24,25,26,27, y correlativos señala los requisitos que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo entre los que encontramos:

Nombre, Nacionalidad, Sexo, Estado Civil, servicio que debe prestarse, la jornada de trabajo el monto del salario

De igual manera la misma ley, señala que la falta de escrito donde consten las multicitadas condiciones, no priva al trabajador de los derechos, que deriven de las normas de trabajo, y de los servicios prestados, pues ello se imputará al patrón., ya que la obligación es de éste último , según lo expresa La Ley Federal del Trabajo

---

<sup>21</sup> DAVALOS. José, Derecho del Trabajo I op. Cit. Pág. 179

Así mismo, para el caso de que no se hubiere determinado, el servicio que debe prestarse el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, cuando el trabajo deba prestarse fuera del territorio nacional deberá señalarse además el estado o condición, en que ha de prestarse el servicio, al efecto cabe señalar que el artículo 28 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la prestación de servicios de los trabajadores fuera de la República tendrá que observar las siguientes normas:

“Deberá ser por escrito, y contendrá los requisitos del artículo 25 de La Ley Federal del Trabajo, Todos los gastos de traslado repatriación, alimentación etc. serán por cuenta del patrón tendrán derecho a las prestaciones que otorguen a los extranjeros las instituciones de seguridad y previsión social tendrán derecho a una vivienda cercana al centro laboral.”

Queda prohibida la utilización de menores de 18 años para la prestación de trabajos fuera de la Republica, es necesario señalar que las condiciones de trabajo son un elemento para la existencia de la relación de trabajo, mismas que se encuentran bajo el rubro de la formalidad siendo requisito indispensable que se presenten por escrito, hay que tomar en cuenta que desde el punto de vista de la relación de trabajo, la formalidad se enfoca a establecer las obligaciones de las partes contratantes y en su caso de las condiciones de trabajo, es importante enfatizar que las condiciones de trabajo son medulares, ya que en ellas entre otras cosas se señalará el lugar en que ha de laborarse, que debe ser desde luego un lugar limpio, y que no denigre al ser humano, ya que de no ser así volveríamos de nueva cuenta a la barbarie o a la esclavitud donde el trabajo era llevado a efecto en condiciones infrahumanas, el salario debe especificarse claramente ya que a trabajo igual

corresponde salario igual, a fin de que exista un equilibrio entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

### **1.8. Menor Trabajador**

Dentro de nuestro marco jurídico se reconocen como trabajadores a los mayores de 14 años, y menores de 16 desempeñando su actividad, bajo la vigilancia y protección de la inspección de trabajo, al llegar a éste punto de nuestro estudio, podemos decir que el menor trabajador al igual que el adulto, es en definición como lo establece el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. para efectos de ésta disposición se entiende como trabajo toda actividad humana intelectual, o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Así como la definición expuesta, existen otras ya desarrolladas a lo largo de éste trabajo podemos señalar que la única diferencia es la edad del trabajador, de ahí en fuera es un sujeto de derecho prácticamente igual que el trabajador adulto, con las mismas obligaciones y prerrogativas, pero la ley es más proteccionista para el menor, como ejemplo podemos señalar el artículo 175 de la ley en comento, que dice que queda prohibida la utilización de menores de 16 años en:

“ expedios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

Trabajos subterráneos o submarinos.

Labores peligrosas o insalubres.

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

Establecimientos no industriales después de las 10:00 de la noche.

Queda prohibida la utilización de menores de 18 años en trabajos trabajos nocturnos industriales”.

### **1.8.1. Condiciones Laborales de los menores**

Estamos de acuerdo en lo que ha venido señalando el Maestro Trueba Urbina, en el sentido de que es preocupación social cuidar el lugar donde prestan sus servicios los menores de dieciséis y mayores de 14, y estos lugares son los que especifica la ley, definiéndose como trabajo nocturno: aquella actividad que se realiza en la noche, el artículo 176 de Ley Federal del Trabajo, especifica que las labores insalubres o peligrosas son aquellas que por la naturaleza del trabajo, o por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima o de la materia que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental, de los menores, podemos concluir entonces que el trabajo insalubre es aquella actividad que se realiza en condiciones que afecten, la persona o la salud de quien lo realiza debido a la manipulación o estancia reiterada de productos contaminados por lo que respecta a la definición de los menores trabajadores podemos señalar que es aplicable a estos, la misma que se señala para los adultos incluyendo como único elemento nuevo la edad, ya que aunque cuenten con escasos doce años están subordinados a las ordenes de un patrón, y sujetos a un horario además de ser

sujetos de recibir un salario, y esto es un eco que no puede negarse tal y como lo señala el maestro José Dávalos “Aún cuando el trabajo de menores de 14 años está prohibido, es innegable que cuando lo prestan bajo las órdenes de otra persona física o moral, se configuran plenamente en términos del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, una autentica relación de trabajo, de éste modo el niño de diez años que obedece al dueño de una empresa, atendiendo una negociación de cualquier tamaño, es un trabajador en toda la expresión de la palabra y debe gozar de los derechos mínimos de la constitución y de la Ley Federal del Trabajo.”<sup>22</sup>

De igual forma se debe resaltar que a partir de que el menor realiza un trabajo personal, de hecho tiene la capacidad de ejercicio, como se señala en libros del Instituto de Investigaciones Jurídicas en donde se expresa, “que la capacidad de ejercicio la tiene el niño a partir de que hay trabajo personal o subordinado, en consecuencia la relación de trabajo, de esta manera, se tiene la protección de éste derecho, en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.”<sup>23</sup>

De igual forma, se insiste en que al menor se le debe dar el trato y consideración de un adulto, ya que se le excluye de ello por no estar protegido por la ley laboral, hablando desde luego de los trabajadores menores de doce años.

---

<sup>22</sup> DAVALOS José. Tópicos Laborales Segunda Edición. Porrúa . México 1992. Pág.99

<sup>23</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Derechos de la niñez. UNAM .México 1990. Pág. 38.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES.**

Dentro de éste capitulo, nos remontaremos a lo que señala la historia en relación al trabajo que han desarrollado los menores a lo largo de los siglos en diversas épocas y civilizaciones, lo que nos dará una perspectiva más amplia del fenómeno.

#### **2.1. La Edad Antigua**

Podemos señalar, que en la época antigua Roma destaca de las demás civilizaciones principalmente por sus avances dentro del Derecho Romano, en éste comenzamos a encontrar disposiciones que regulan la prestación del trabajo, ya que se le enmarcó en el Derecho Civil y dentro del ámbito de la figura del arrendamiento y la compraventa, y el objeto de ello eran las bestias de trabajo y los esclavos.

Posteriormente debido a la escasez de mano de obra que proviniera de la esclavitud algunos hombres libres se alquilaban, es decir se daban en arrendamiento, para que su arrendatario, pudiese hacer uso de su fortaleza en el trabajo, surgiendo algunos tipos de contratos como, la locatio conductio operis, locatio conductio operarum, la mencionada inicialmente tenía como finalidad el realizar una obra, y la segunda el prestar un servicio, el fin fundamental de estas figuras contractuales eran obtener energía humana para

la realización de un trabajo mediante la remuneración, podemos decir que la historia de la humanidad, va vinculada precisamente al trabajo.”<sup>24</sup>

Y el trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. “La fuente de toda riqueza es el trabajo afirman los economistas, lo es junto con la naturaleza, proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.”<sup>25</sup>

Podemos señalar, que a lo largo de la historia se ha venido definiendo el ámbito de cada una de las ramas del Derecho es decir la diferenciación del derecho civil, con el laboral, en el caso concreto de los contratos, existe perfectamente delimitado desde el punto de vista legal a que materia se refiere cada uno, como lo señala el jurista Guillermo Margadant “Las normas para el contrato de obra a precio alzado, no se refieren para nada a la reglamentación del arrendamiento, y el contrato de trabajo no corresponde ya al Código Civil, si no que reclama, para si sola, la extensa Ley Federal del Trabajo.”<sup>26</sup>

Dentro de ésta época antigua, podemos destacar a Grecia, que no era la excepción de la practica de la esclavitud, ya que los hombres libres realizaban el comercio de esclavos, que quienes los compraban eran personas que requerían de su fuerza laboral, y los adquirían como cosas

<sup>24</sup> ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre, publicaciones Cruz. México, 1977. Pag.1.

<sup>25</sup> ENGELS, Federico. Op, Cit, Pag. 1.

<sup>26</sup> MARGADANT S. Guillermo, Derecho Romano, Octava edición, Esfinge. México, 1978, Pag. 411.

como objetos de comercio, entre el esclavo y el hombre libre existían otras clases sociales como los bárbaros y los extranjeros que tenían la opción de dedicarse al comercio, y también existían los llamados metecos, que según dice la historia no tenían derechos pero si estaban facultados para adquirir tierras, la economía familiar era la base de éste pueblo ateniense, cabe hacer mención que existían asociaciones de artesanos, para ayudarse mutuamente, Aristóteles y Platón destacados filósofos griegos justificaron la esclavitud, pero otro grupo los denominados sofistas la condenaron.

### **2.1.2. Los Menores Dentro del Derecho Romano**

En éste tema en donde se tratará el papel que jugaron los menores en el Derecho Romano, también se abordarán temas como la esclavitud, la Tutela y la Curatela.

### **2.1.3. La Esclavitud**

Roma como uno de los imperios más poderosos de la antigüedad, tuvo a su servicio a un sin número de trabajadores, que la gran mayoría de ellos eran esclavos, figura ésta que el derecho romano admitió y desde luego reglamentó, en roma existían dos clases en la sociedad Los Patricios y los Plebeyos, los patricios eran los descendientes de los fundadores de Roma, o de quienes llegaron primero a la ciudad, y los plebeyos fueron los que se integraron después, a su vez la plebe se dividía en rústica, integrada por pequeños propietarios del campo y la urbana, que estaba dedicada a actividades artesanales y comerciales, la esclavitud tuvo gran importancia en Roma como en otros pueblos ya que fue la base de su progreso Schaeffe la

considera como uno de los tres estadios de la evolución del trabajo, que son:

Trabajo voluntario: Que es el prestado en la tribu, Esclavitud: Trabajo forzoso, Trabajo Contratado: Asalariado.

Esto lo reconoce incluso Max Weber al atribuir la decadencia y la paralización del avance de las sociedades antiguas, como consecuencia de las instituciones que ordenaron la restricción en el tráfico de esclavos.

Según el maestro Agustín Bravo González la esclavitud es "la condición de los hombres que están bajo la potestad y la propiedad de un dueño"

#### 2.1.4. La Tutela

El concepto de Tutela según el jurisconsulto Servio, "es un poder dado y permitido por el derecho civil, sobre una cabeza libre, para proteger a quien o a causa de su edad, no puede defenderse por sí mismo."<sup>27</sup>

El poder del Tutor no es una potestad, pues aquel difiere de ésta, por que el pupilo sometido no queda menos sui iuris el tutor no tiene ni derecho de corrección ni autoridad sobre su persona, y su poder cesa con la llegada del menor a la pubertad.

<sup>27</sup> VENTURA SILVA Sabino. Derecho Romano. México 1990. Pág.111

Se admitió desde el principio una edad fija, doce años para las mujeres, como límite de la impubertad, y para los varones los sabinianos sostenían la vieja regla que hacía depender la pubertad de un examen físico, mientras que los proculeyanos habían propuesto un límite invariable catorce años, éste criterio prevaleció bajo Justiniano, al impúber bajo tutela se le llamó pupilo y al titular de la tutela tutor, nacía la tutela siempre que un acto cualquiera *sui iuris*, a un impúber, normalmente es la muerte del paterfamilias o la emancipación del hijo impúber, tenemos que la Tutela se divide en tres tipos: **Testamentaria, legítima y Dativa.**

La Tutela se extinguía por: La llegada de la pubertad, por la muerte del pupilo, por su *capitis diminutio*, por muerte del tutor, por destitución etc.

### **2.1.5. La Curatela**

La curatela es la protección dispensa a bienes de patrimonios necesitados de vigilancia y cuidado, y el curador desde luego es quien los cuida, desde luego éste debe rendir cuentas al final de su cargo.

La Curatela de los pupilos, se daba cuando existían casos excepcionales como ejemplo podemos decir, que cuando el tutor tenía un proceso con el pupilo, o si su tutor se ha excusado temporalmente se le puede nombrar un curador "La ley *platoria* votada aproximadamente el año 191 a de C. creo un *indictum publicum*, para perseguir a quien hubiese hecho víctima de un engaño al púber *sui iuris* menor de 25 años, la ley castigaba con una grave pena pecuniaria al que abusaba de la inexperiencia del menor, tal conducta implicaba la infamia, a partir de ésta ley fue

generalizada la costumbre, que el menor de 25 años fuese asistido por un curador, en la realización de negocios jurídicos.”<sup>28</sup>

La anterior relación que se hace de la Tutela y la Cúratela, es con la finalidad de hacer notar que el menor siempre ha estado relegado, dentro del ámbito de la sociedad, en un principio por considerarse incapaz, ya que como se expone en el derecho romano era necesario la asignación de un tutor o un curador, incluso se ve que se tuvo que legislar para que los menores de 25 años considerados como pupilos tuvieran a alguien que los patrocinara en asuntos jurídicos cosa que no existía hasta el año 191 A. de C.

## **2.2. Edad Media**

En esta época, aparecen las agrupaciones gremiales que eran grupos de personas dedicadas a un solo tipo de oficio, como los artesanos, los gremios determinaban que clase de condiciones debían tener sus miembros para la realización del trabajo, así como la ayuda reciproca entre ellos, en ésta agrupación el maestro era de hecho el dueño de los medios de producción, o los patrones, y los oficiales y los compañeros tenían la función de prestar sus servicios al maestro, también podemos señalar la situación que prevalecía en los feudos, donde el siervo era quien realizaba las labores y el señor feudal era quien se beneficiaba de sus servicios, éstos siervos emigran también a las ciudades pasando a formar parte de los gremios, que al pasar del tiempo se convierten en verdaderas empresas, dentro de los gremios se dieron varios problemas ya que existieron diferencias de clase, este proceso culminó con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, y con la Ley de

---

<sup>28</sup> VENTURA SILVA.Sabino. Derecho Romano. Op. Cit. Pág.123

Chapellier, de junio de 1791, y éste fue el primer instrumento de la burguesía, para detener a los proletarios organizados.

### **2.3. La Epoca Moderna**

Esta época se basa en el derecho natural y en los derechos del ser humano, es una doctrina liberal, que se eleva a la categoría de derechos universales del individuo en la declaración francesa de 1789, y la mexicana de Apatzingán de 1814, ésta corriente pugnaba por que el hombre fuese libre de desempeñar sus actividades, sin obstáculos, y quedaba a cargo del estado garantizar dicho ejercicio.

Así el pensamiento de Adam Smith, sistematizador de la escuela fisiocrática, y precursor de la escuela liberal, sostenía que no había necesidad de que esté presente ninguna clase de voluntad colectiva para organizar el mundo económico obviamente hace referencia al Estado, éste marcha por su propio impulso, no ha sido necesaria ninguna previsión razonada o convenio previo entre los hombres en ésta organización, por lo cual nada debería interponerse en su marcha, lo que el autor denominó, "La espontaneidad de Las Instituciones."<sup>29</sup>

Este nuevo sistema ideológico se basó en tres documentos principales, Ley de Chapellier, que dice "que no existe mas interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad, otro de los documentos aludidos es el Código Penal, que castigó severamente los actos

---

<sup>29</sup> GÓMEZ, GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Séptima Edición. Esfinge México. 1977, Pág.61.

que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, y por último el Código Civil, que regulaba la contratación de los trabajadores bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiendo condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas salarios ínfimos, y crueles castigos.”<sup>30</sup>

#### **2.4. Epoca Contemporánea**

Algunos autores estudiosos del derecho del Trabajo, coinciden en el hecho de que el aludido derecho, nace el siglo XX, debido a diversos factores entre los que se encuentran, la división que existe entre los que detentan el capital y los medios de producción y aquellos que tienen que alquilar su fuerza de trabajo para subsistir, a medida que el capitalismo avanza, se empiezan a formar alrededor de las ciudades asentamientos humanos habitados, por obreros de las fabricas, haciendo su existencia miserable debido a las precarias condiciones en que tienen que vivir a veces en cinturones de miseria

La corriente que marcó una nueva etapa en la lucha de los trabajadores, fue la doctrina de Marx y Engels, misma que influenció también a nuestro país, previo proceso que incluso incluyó una Revolución armada, concluyendo con la promulgación de la Constitución de 1917, en donde se reconocen los derechos sociales de los trabajadores, y en donde quedará erradicada la explotación del hombre por el hombre diremos en términos infrahumanos.

---

<sup>30</sup> DAVALOS. José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1996. Pág.7

## 2.5. Derecho de los Menores Breviario Mundial

Como lo hemos venido apuntando, el trabajo de los menores ha sido utilizado en diversas épocas de la historia, por personas sin escrúpulos, no escapando a ello los países supuestamente más industrializados como Inglaterra y Francia en pleno siglo XIX, en donde los niños trabajaban en industrias e inclusive en las minas, todo ello debido a la gran necesidad económica de las familias de la época, en las factorías eran recibidos los menores recibiendo ínfimas cantidades por concepto de salario, y en algunos casos debido a la falta de protección legal no sería difícil que ni siquiera les pagaran alguna cantidad, señalando además que las edades de éstos pequeños fluctuaba entre los 5 y 7 años.

En el caso concreto de Inglaterra y debido a que era un gran productor de textiles, y que desde luego, al ser uno de los países protagonistas de la revolución industrial, tenía maquinaria para la elaboración de los textiles, y los patronos o dueños de las factorías preferían la mano de obra infantil ya que es más barata, máxime que se habían vuelto los niños personal diestro en el manejo de los artefactos, obligando a trabajar a éstos menores jornadas de más de 15 horas, en las fábricas de algodón, como puede observarse era un horario de trabajo excesivo, ante la solicitud de mano de obra que hacían los maquiladores, el ministro Pitt respondió "Emplead en el Trabajo a Los niños" y Roberto Peel respondió "Salvemos a los niños" que sirvió de lema para una campaña de protección legal"<sup>31</sup>

<sup>31</sup> CABANELAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tercera Edición. Heliasta, Argentina, 1982. Pág. 41

Debido a la maquinización por que pasa Inglaterra, el hombre se va substituyendo cada vez más por la maquina, creando con ello problemas sociales, como el desempleo, ya que la fortaleza de un adulto ya no era necesaria, para la realización de trabajos pesados, ahora la tecnología era quien lo hacía.

Para maniobrarla como ya se externo quién mejor que una mujer, o mejor aún un menor que no puede defenderse y que gana mucho menos, debido a la situación social difícil que prevalecía en ese entonces, "la autoridad se ve orillada a legislar sobre el trabajo, debido a la situación existente y para lograr una defensa de sus intereses laborales los trabajadores se constituyeron en gremios, organizaciones que fueron reconocidas por la autoridad, entre otros mecanismos de defensa contra los patronos llamémoslo así, los trabajadores agremiados solo trabajaban hasta la puesta del sol, en la Industria textil, para escoger y limpiar el hilado se utilizaba preferentemente a las mujeres y niños pero el peinado y demás operaciones eran propias de los hombres." <sup>32</sup>

Inglaterra al empezarse a preocupar por las condiciones en que se prestaba el trabajo, realizó una encuesta, misma que arrojó lo que es obvio de suponer, que las condiciones en que se prestaba el trabajo, eran infrahumanas, el salario raquítrico y como ya se expuso la jornada laboral era de más de 15 horas, la mano de obra de niños y mujeres sustituya al trabajo de los varones por el pago de salarios reducidos, a pesar de eso poco se hizo para mejorar la situación de los obreros.

---

<sup>32</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T.I. Op Cit. Pág. 140.

Así mismo, el país sujeto a estudio, elabora la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, en donde se vislumbra una supuesta y raquítica protección de los infantes sujetos a las labores de las factorías y las industrias textiles, en el año de 1802, en la referida ley se establece una jornada máxima de trabajo para los niños de 12 horas.

En Francia, la situación era grave en relación al trabajo de menores pero en el año de 1874, el gobierno decide prohibir el trabajo de menores de diez años, y les fija una jornada más humana y acorde con sus fuerzas que sería la de seis horas y en 1892, se establece la edad laboral en 12 años, se propone también para no hacer la actividad tan monótona el cambio de actividad, y escogerla, pero como nadie quería encargarse de los trabajos desagradables tendrían que llevarlos a cabo los más desprotegidos como son los menores.

De igual forma, en París el 21 de Julio de 1889, se lleva a cabo un congreso en el que intervienen 16 países, denominado La Nueva Internacional, y entre los acuerdos a los que llega son: Prohíbe la utilización para el trabajo de los menores de 14 años, y la reducción de la jornada laboral a seis horas entre

## **2.6. Antecedentes del Trabajo de los Menores en México**

En este apartado haremos un recorrido histórico a lo largo de diversas épocas como la antigua la edad media etc, en ellas podremos ver datos de

interés para el tema que nos ocupa, ya que en la antigüedad existían figuras que protegían a los menores en las diferentes culturas.

### **2.6.1. Epoca Azteca**

La población azteca estaba integrada, preminentemente por los macehuales, también existían los, la clase privilegiada que eran los nobles o señores, al igual que los sacerdotes, quienes se encargaban de la realización de ceremonias religiosas, gozando de buena reputación y estatus dentro de la sociedad azteca, cabe hacer mención que en lo relativo al trabajo, nunca se llevó a cabo la explotación del hombre por el hombre, tampoco se explotó siquiera a los prisioneros de guerra, en el pueblo azteca existían las formas de trabajo en donde intervenía la familia, y la organización corporativa, que era, precisamente ello lo que impedía la explotación humana, lo que si se denoto dentro de la comunidad azteca era la esclavitud, siendo desde luego los esclavos, quienes se encargaban de la realización de los trabajos forzosos al efecto el laboralista, Jesús Castorena dice " La esclavitud no tuvo los caracteres de la europea, el esclavo no dejó de concebirse como una persona humana, ni como una entidad jurídica; jamás se le concibió como una cosa, y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo, las causas de esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o del hombre libre a su hijo."<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> CASTORENA.J Jesús. Manual de Derecho Obrero. Op. Cit, Pág 39.

En cuanto al trabajo de los menores podemos enfatizar el hecho de que los mismos realizaban labores dentro del seno familiar es decir, en las formas familiares de trabajo que quedaron expuestas con antelación, el trabajo que realizaba el padre de familia era compartido con los hijos, quienes le ayudaban a la realización del mismo, de donde se deduce que el menor era explotado por su familia.

### **2.6.2. Epoca Colonial**

En la época colonial era utilizado en el trabajo el nativo de las tierras conquistadas, que era llamado por los conquistadores indio, el cual era sometido a trabajo excesivo e inhumano, era considerado como un esclavo propiedad de España, y estaba al servicio del Rey, éste trabajador de la nueva tierra no percibía de hecho salario solo se le entregaba en especie algunas semillas y a veces algún pedazo de carne, en ese orden de ideas el indio como ya se expuso era tomado como una bestia de carga y no como un ser humano existiendo una desigualdad total, entre los habitantes de la época de la clase más baja, y los españoles.

Así mismo, tal y como el indio adulto estaba sometido a la potestad laboral de su supuesto amo, también sus hijos menores estaban sentenciados a sufrir la misma suerte que el padre, y desde luego éstos no escapaban a la realización de labores

De igual forma resulta adecuado señalar que España expide Las leyes de Indias, como un instrumento proteccionista de los indios, tal como lo señala el estudioso de la ciencia jurídica Rubén Delgado, que dice" que las

Leyes de Indias son el documento más valioso, donde encuentran su base, muchas de las doctrinas y disposiciones modernas del derecho del trabajo.”<sup>34</sup>

En las aludidas Leyes de Indias ya se denota la protección del indio menor de 18 años al que se le prohibía, trabajar en los ingenios a menos que fuera exclusivamente como aprendices, de igual manera la forma de trabajo que prevalecía en Europa fue trasladada a México, como lo señala el maestro Jesús Castorena que expresa “ En España como en toda Europa prevalecía la forma artesanal de producción, es aplicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaran a éste las instituciones que se conocían, y se practicaban en la península Ibérica.”<sup>35</sup>

En la víspera del siglo XVI, surge una figura del trabajo en la Colonia denominada el **repartimiento** que tenía como finalidad utilizar a los indios, para la realización de trabajos difíciles y extenuantes, éste sistema laboral trajo consigo infinidad de abusos, y fue extinguido en el año de 1631

En lo relativo a las Leyes de Indias, podemos señalar que fueron una compilación llevada a efecto por el Rey Carlos II de España en el año de 1689, y que estaba formada por nueve libros, lo que más nos interesa de las citadas leyes es el trabajo relativo a los menores, aunque no se debe pasar por alto los principios morales que en ella se contenían, dentro de ésta legislación existían disposiciones que regulaban la libertad de trabajo de los

---

<sup>34</sup> DELGADO MOYA. Rubén, El Derecho Social del Presente. Porrúa. México 1977. Pág. 40

<sup>35</sup> CASTORENA. Jesús, Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Porrúa. México. 1984. Pág. 40.

menores, así como el descanso los días domingo, el salario entre otros, lo anterior se expresó en la Cédula Real del 18 de febrero de 1697.

Dentro de las normas aludidas con antelación, se encuentran ya disposiciones en las que se protege la edad para la realización de labores.

Se expone como requisito el permiso de los progenitores para la realización de los mismos además los protege de las labores insalubres etc, como lo señala el maestro José Dávalos que dice “El establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios con permiso de sus padres, la protección en relación con labores insalubres, habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención medica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.”<sup>36</sup>

También en el año de 1682, Carlos II emitió una Cedula Real en la que protegía a los menores de 18 años para que no trabajasen en los obrajes solamente como aprendices.

Lo que no señalan en forma fehaciente éstas disposiciones, son la sanción que tenía el patrón que no cumplía con ellas solo se denota que la única sanción era o podía ser el remordimiento. quizá por ello se diga que eran normas morales, más que jurídicas, pero desde luego resulta ridículo pensar que era suficiente ésta sanción cuando había personas sin escrúpulos que no sentían ningún remordimiento por acciones de éste tipo.

---

<sup>36</sup> DAVALOS, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México 1991. Pág. 24.

### 2.6.3. La Independencia

Después de que México se libró del yugo español, surgen como consecuencia un sinfín de cambios sociales, principalmente podemos observar que continua, detentando los medios de producción las clases privilegiadas, quienes continuaban explotando al indio y también a las otras clases como los mestizos, considerándose inclusive una clase superior, es decir” Considerando al no español como un ser inferior que padecía una rara incapacidad natural, y consecuentemente, privado de sus más elementales derechos.”<sup>37</sup>

En el año de 1856, en el Estatuto Orgánico Provisional, en la República Mexicana, de Ignacio Comonfort en su artículo 33, mismo que establece que no se puede obligar a los menores de catorce años, a prestar servicios, sin la intervención de sus padres o tutores, entre otras cosas señala las horas en que ha de emplearse al menor etc.

Como puede observarse se da preeminencia, a la vigilancia que deben ejercer los padres para que sus hijos, a fin de que puedan desarrollarse adecuadamente, es decir se concibe ya un medio de defensa del menor con el respaldo del padre o tutor, al efecto Alfredo Ruprecht, manifiesta en relación a los servicios que presten los menores dice que los menores no lo pueden hacer trabajo alguno sin la intervención de sus padres o a falta de éste, de la autoridad.

---

<sup>37</sup> RUSSOMANO, Mozart. Víctor. y Miguel Bermúdez Cisneros. Derecho del Trabajo El Empleado y empleador. Cárdenas. México. 1982. Pág. 28.

Es importante enfatizar en el hecho de que los españoles como clase que se consideraba superior, y por lo mismo dejaba de observar las normas o las disimulaba, pero los grupos que existían como criollos y mestizos también decidieron sobresalir, luchando por encontrar el lugar que les correspondía en la sociedad de aquella época, Miguel Hidalgo, a fin de que la situación de las clases más desprotegidas fuese mejorada expide un decreto en el año de 1819 el día 19 de Octubre, mediante el cual se abolió la esclavitud, las injusticias y los tributos, vislumbrándose con ello la idea de los insurgentes para mejorar las condiciones del pueblo, pero compenetrándonos en el ámbito del trabajo de los menores de la época, debemos señalar que fue Maximiliano, quien establece disposiciones proteccionistas para ellos en el año de 1856. en la referida disposición se autorizaba a los menores en labores de destajo.

De igual manera en el porfiriato se estableció una ley, también proteccionista de los menores en la realización de sus labores, esto fue el 13 de Marzo de 1900, y posteriormente en el año de 1907, emite un laudo presidencial a fin de resolver problemas laborales en los estados de Puebla y Tlaxcala, relativos al ámbito textil, entre otros puntos se señalaba en el aludido lo referente a los niños trabajadores, externando que no se debían admitir a menores de siete años, y aquellos que contaran con mayor edad solamente podían ingresar a laborar previo consentimiento de sus progenitores, y en todo caso se les proporcionaba trabajo una parte del día para que posteriormente pudieran concurrir a la escuela, esto se instituyó principalmente para que pudieran terminar su instrucción primaria.

En esta época, caracterizada por las haciendas y los latifundios en donde prevalecía la explotación de los trabajadores, mismos que recibían raquíuticos salarios, y eran abusados económicamente por los patrones que los obligaban a comprar en las tiendas de raya, adeudándose paulatinamente hasta que las deudas eran impagables por lo que pasaban en ocasiones de padres a hijos.

Haciendo notar que los menores eran sometidos al trabajo juntamente con sus progenitores, Ricardo Flores Magón y otros colaboradores, elaboran un programa en el que se comprenden mejores condiciones para los trabajadores, encontrándose entre sus apartados, la inserción de la jornada de trabajo de 8 horas, y de igual forma el salario mínimo, se prohíbe el trabajo para los menores de 14 años, se expresa además que a los trabajadores que laboren en la campaña se les deberá proporcionar además de su salario un lugar en donde alojarse.

Podemos señalar también en este capítulo la Legislación del Estado de Jalisco, que concibe en forma fehaciente la protección de los menores, al efecto cabe mencionar el decreto de 7 de Octubre de 1914, en esta legislación "se señala también la jornada de labores que es de 9 horas y el riesgo profesional, se prohibía el trabajo a los menores de 9 años los mayores de esa edad, pero menores de 12, podían realizar tareas, siempre y cuando tuviesen el tiempo disponible para poder ocurrir a recibir su instrucción elemental, para los mayores de 12 y menores de 16, como salario mínimo 40 centavos".<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> BRISEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. Pag. 80,81.

Surgen las Leyes laborales de índole local que es un avance comparado con las épocas anteriores en donde la regulación de la relación laboral, era hecha por el Código Civil, y desde luego por el capítulo de obligaciones en donde cada parte se obligaba en forma y términos que quería hacerlo, es decir era una relación eminentemente civil en donde la voluntad de las partes era lo que tenía validez, después de las legislaciones locales, en el año de 1904 el Congreso Constituyente elabora La Ley que nos rige hasta el día de hoy en la que se señala un jornal para los que tengan una edad superior a los 12 años y menos de 16, pudiendo deducir que la edad considerada como mínima para que un menor pudiera prestar sus servicios era la de 12 años.

#### **2.6.4. Epoca Contemporánea**

Podemos señalar como punto de inicio de la Legislación Mexicana el año de 1906, en éste año los trabajadores de la mina cananea se pusieron de acuerdo para solicitar un aumento de salarios, además de que se les considerara como iguales en lo que respecta a los trabajadores norteamericanos, al ir a externar su demanda fueron atacados los representantes de los trabajadores, éste enfrentamiento trajo como resultado la muerte de un pequeño.

Los compañeros de los trabajadores de la citada mina al tener conocimiento de lo ocurrido dejaron de laborar y se encaminaron hacia cananea, pero al llegar fueron recibidos por la policía y por trabajadores estadounidenses, a quienes la misma empresa, según cuenta la historia les proporcionó armas se convirtió aquello en una batalla campal que originó que

el gobernador llegara al lugar acompañado de un número aproximado de 300 **Rangers** para imponer la paz a través de la fuerza.

Los líderes de los trabajadores fueron encarcelados en la cárcel de San Juan de Ulúa, y en cambio a los trabajadores de la empresa se les facilitó su huida, además de este acontecimiento violento de huelga existieron otros, entre los que podemos señalar los siguientes:

El Velardeña, Petriceña, Nogales Santa Rosa y Rio Blanco, en donde los trabajadores se abstuvieron de acatar el laudo de Porfirio Díaz continuaron su huelga, contra el reglamento que los industriales de Puebla fijaron, los trabajadores poblanos sometieron la resolución del asunto al Presidente de la República, quien resolvió a favor de los industriales, no siendo acatada ésta determinación por los trabajadores de Rio Blanco, quienes siguieron con su huelga, lo que dió origen a que fueran acabados por las tropas del ejército.

Dentro de las Leyes del Trabajo podemos encontrar diversas pero solo haremos referencia a las que mas aporten elementos para el tema que nos ocupa por ejemplo tenemos, “la de riesgos profesionales de José Vicente Villada, de 1904, del Estado de México, y la de Nuevo León de 1906, la primera estableció, la presunción a favor del trabajador, que todo accidente debía presumirse de trabajo, entre tanto no se probara que había tenido otro origen, sentó pues las bases de la teoría del riesgo profesional, las indemnizaciones consistían en dar media paga durante tres meses, en caso de fallecimiento el patrón debía cubrir el importe de 15 días de salario y los gastos del sepelio, la ley se aplicaba tanto a los accidentes de trabajo como a

las enfermedades profesionales, se adoptó el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.”<sup>39</sup>

El texto primario del artículo 123 fue sometido al Constituyente mismo que fue aprobado sin mayores discusiones, y que a la letra decía:

“El contrato de trabajo, que comprende los principios acerca de la jornada de trabajo, el descanso semanal el salario los riesgos profesionales, y el despido de los trabajadores.

Trabajo de menores y mujeres concreta la edad, de admisión y la jornada de trabajo de los primeros; prohíbe ocupar a unos y otras en labores insalubres y peligrosas; en trabajos nocturnos; en horas extraordinarias; en centros de vicio, reglamenta el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia.

Asociación profesional. La instituye en favor de los obreros y los patrones.

Huelga, otorga éste derecho a los trabajadores para equilibrar su situación jurídica frente a los patrones.

Los paros se refieren a los términos que se conceden a los patrones para suspensión del trabajo, previa autorización, pueden, cuando el exceso de producción lo haga necesario y para mantener los precios en un limite

---

<sup>39</sup> CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, Op. Cit., Pág. 46.

costeable suspender los trabajos de sus factorías o comercios, lo que equivale a prohibir el uso del lock out o sea el derecho de los patrones de suspender el trabajo a fin de obtener que los trabajadores se allanen a sus pretensiones.

Servicios para la comunidad, los necesarios para la sociedad, el establecimiento de escuelas elementales y enfermerías, así como la obligación, de destinar 5000 metros cuadrados de terreno para los servicios públicos, corren a cargo del patrón cuando la localidad carece de ellos.

Arbitraje instituye las juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo.

Previsión social. Declaró de utilidad pública las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas destinadas a ser adquiridas por los trabajadores e instituye el patrimonio de familia.

Carácter imperativo de las normas legales las cláusulas ( no el contrato) del contrato de trabajo que impliquen renuncia a cualquier derecho que las leyes concedan a los trabajadores son nulas.

Generalidades, las bases constitucionales rigen el trabajo de los obreros jornaleros, empleados y artesanos, además el que dimana de todo contrato de trabajo. Los congresos de los Estados Unidos fueron facultados, para legislar en materia de trabajo, sin contravenir las bases anteriores.”<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Ibidem. Pág. 48.

Así mismo, resulta importante señalar las reformas que ha tenido el artículo 123 ya que son de suma importancia para nuestro estudio, en virtud de que se trata de la base fundamental legal de nuestro derecho del trabajo, al efecto el maestro Castorena señala algunas:

“6 de septiembre de 1929. El preámbulo para atribuir al Congreso de la Unión la facultad legislativa.

6 de septiembre de 1929. La fracción XXIX para declarar de utilidad social la Ley del Seguro Social.

4 de noviembre de 1933. La fracción IX, para facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar el monto de los salarios mínimos municipales, cuando no lo hicieran las comisiones e los salarios.

31 de diciembre de 1938. La fracción XVIII para eliminar los últimos renglones que asimilaban al ejército nacional a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de La República.

18 de noviembre de 1942. Se adicionó al artículo 123 fracción XXXI que precisó el ámbito de aplicación de la Legislación del Trabajo.

5 de diciembre de 1960. Se reformó el preámbulo del artículo 123 para comprender tanto las bases del trabajo asalariado como las relativas a los servicios del estado.”<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Ibidem. Pág. 49.

Pero para no desviar nuestra atención del tema medular de nuestro trabajo, debemos señalar lo relativo a los menores, en ésta época contemporánea, dentro del Derecho del Trabajo del siglo XX, debido a la división antagónica que existe hasta hoy en día entre los que detentan el capital y los trabajadores que solo tienen como medio de subsistencia y para obtener satisfactores su fuerza de trabajo.

Así mismo, se continúa utilizando a mujeres y niños como mano de obra barata, en ésta época con ideas liberales se expone la explotación del hombre por el hombre, y busca una igualdad más uniforme entre los dos polos tan opuestos como son los patrones y los trabajadores.

Al efecto cabe decir que existen nuevas corrientes de pensamiento que denuncian ya la explotación de los trabajadores, el maestro José Dávalos, señala "Las ideas de nuevas corrientes de pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para éstos nuevos horizontes de vida, en virtud de las nefastas consecuencias, que la doctrina liberal-individualista había ocasionado en la sociedad, se empezó a cuestionar la bondad de sus principios."<sup>42</sup>

## **2.7. La Ley Federal del Trabajo de 1931**

Se puede señalar que como se ha externado con anterioridad, los conceptos de explotación poco a poco han ido desvaneciéndose, tan es así que con solo leer el artículo 123 de la Constitución Política nos podemos percatar

---

<sup>42</sup> DAVALOS, José, Derecho del Trabajo 1 Op. Cit.. Pág. 8.

de ello, específicamente tratándose de menores en el texto primario de la Ley de 1931, el capítulo VII, contenía los siguientes artículos:

“Artículo 106. Queda prohibido, respecto a los menores de 16 años:  
El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y en las casas de asignación; y  
Ejecutar labores peligrosas o insalubres.”

Así mismo, el artículo 108 señalaba que tipo de labores eran consideradas como peligrosas y al efecto señalaba.

“El engrasado, limpieza revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;

Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;

Los trabajos subterráneos y submarinos,

La fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables metales alcalinos y otros semejantes.

Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.”

Como podemos verificar, en ésta legislación ya se define con mucha exactitud en que actividades no se puede desempeñar un menor por su propia seguridad y para beneficio de su correcto desarrollo.

En el año de 1970, se publicó en el Diario Oficial, La Ley Federal del Trabajo, podemos decir que ésta nueva ley es mejor que la anterior ya que en muchos aspectos, mejora a la primera sin perder su idea original que es precisamente proteccionista de la clase trabajadora y en especial de las mujeres y los niños, estamos conscientes que nos encontramos en el camino de una transformación de nuestro Derecho Laboral como algunos autores lo señalan, pero a medida que avanza la sociedad y con ella sus conceptos morales y sociales, se puede inferir que nuestra ley como perfectible que es puede ser aún mas perfecta, hasta lograr la igualdad de hecho y de derecho entre los trabajadores no importando la edad y los patronos.

## CAPITULO TERCERO

### MARCO JURIDICO

#### 3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Como hemos venido observando a lo largo del presente trabajo siempre han existido hombres que han preocupado, por el bienestar de los niños, primordialmente de aquellos que trabajan, que es precisamente el tema que nos ocupa, por principio de cuentas podemos señalar a la Constitución Política, como el máximo cuerpo de leyes de nuestra nación, y en ella se plasman los derechos fundamentales de los individuos entre otros muchos.

Pero cabe señalar que antes de que se integrara el aludido cuerpo de leyes primordiales en nuestro país existieron otros instrumentos jurídicos, como la ley que creo el departamento de trabajo, que dependía de la Secretaría de Fomento, esta Ley fuè publicada por el gobierno de Francisco I. Madero, el 18 de diciembre de 1911, posteriormente el 5 de febrero de 1917, fue promulgada la nueva Constitución Mexicana, en su texto primitivo, señalaba el artículo 123 de Nuestra Carta Magna, en su inciso b) "trabajo de menores y mujeres, concreta la edad de admisión y la jornada de trabajo, de los primeros; prohíbe ocupar a unos y a otras en trabajos nocturnos, en horas extraordinarias en centros de vicio, reglamenta el trabajo de mujeres en estado de embarazo, y durante el periodo de lactancia."<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> CASTORENA.J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Op. Cit, Pág. 48.

De igual manera, en otro de los textos primarios del artículo 123 en comento, se expresaba lo siguiente:

“-. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años, quedan prohibidos a unos y a otros, el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

- Los jóvenes mayores de doce años, y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.”<sup>45</sup>

De la transcripción hecha con antelación se puede desprender que en ese texto del artículo 123 objeto de comentario, ya se contemplaba el trabajo de los menores con una edad de 12 años, mismos que podían ejercer el trabajo libremente y solo para aquellos menores de esta edad les estaba vetada la autorización desde el punto de vista legal, y no así desde el punto de vista de hecho ya que los menores desde la antigüedad hasta el día de hoy, llevan a efecto un sinnúmero de trabajos, y solo por su edad, no son reconocidos tal es el caso de los menores de 12 años como lo manifiesta el texto de la ley ya aludido.

---

<sup>45</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, México 1985. Pág.310.

Dentro del texto publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional, encontramos que la primera comisión de Constitución, modificó la redacción Carrancista, con algunas adiciones diciendo que “ se limitaba la jornada laboral, y se incluía un día de descanso forzoso, y la prohibición de trabajo nocturno industrial, para mujeres y niños. se desprendían de echo elementos introducidos por los diputados Jara, Aguilar y Góngora; el resto ( igualdad de salario, indemnizaciones por riesgos profesionales, y comités de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos de trabajo) fué reservado por la comisión hasta el momento de discutir las facultades del Congreso, la propuesta sometida al pleno del Constituyente, se debatió con gran pasión por los desposeídos durante los días 27 y 28 de diciembre de 1916, lo relativo a los límites de la jornada de trabajo, (ocho horas como máximo), a la prohibición de trabajo nocturno industrial para las mujeres y los niños.”<sup>46</sup>

Se vuelve a poner de manifiesto el hecho de querer una legislación mas adecuada a la realidad social, ya que todos los cambios enmiendas y adiciones hechos a nuestra Carta Magna, son precisamente a nuestro juicio para adecuarlos a la realidad actual de nuestra sociedad, y esto es lo que debe hacerse incluir a los menores de 14 años a nuestra legislación para evitar toda clase de abusos, ya que indiscutiblemente éstos despliegan su labor como entes de trabajo social, desde el momento en que llegan al mundo, máxime que al realizar un trabajo personal para otra persona, implica ya un desgaste de energía y en términos de la biología ello implicaría la realización de un trabajo en toda la extensión de la palabra.

---

<sup>46</sup> Ibidem Pág.307.

Resulta adecuado enfatizar el hecho de que en el año de 1962, durante el mandato del Licenciado Adolfo López Mateos, el artículo 123 Constitucional sufre nuevos cambios, primordialmente en la edad laboral para los niños que ahora sería de catorce en lugar de 12 que era la edad legal anterior para la realización de un trabajo, todo precisamente con fines proteccionistas, es decir tratando de salvaguardar al menor de abusos y principalmente enfocado a que pudiera culminar sus estudios primarios, después de ser reformada la Nuestra Carta Magna en lo que se refiere a los menores y mujeres en su texto actual expresa lo siguiente:

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

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

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

La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

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 16 años.

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.

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

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto, y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios de media hora cada uno para alimentar a sus hijos".<sup>47</sup>

Una vez más se pone de manifiesto como lo comentamos anteriormente, el hecho de querer proteger al menor aumentando como ya se dijo la edad laboral, en esté texto vigente de la ley que en realidad lo que causa es volver a la desprotección del menor.

Por otro lado, después de verificar el aspecto, fisiológico del menor de catorce años, podemos observar que no tiene la fortaleza de un adulto y el legislador trata de protegerlo incluso de alguna infección, que pudiese contraer al laborar en un lugar insalubre que importe un peligro para su

---

<sup>47</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Pág. 229.

vida, o para que esté capacitado académicamente impone la edad de 14 años para tener la certeza de que ha culminado por lo menos su educación primaria, o en su defecto, lo protege o trata de protegerlo en lo que respecta a la ingesta temprana de bebidas alcohólicas, ya que al trabajar en algún expendio de esta naturaleza, es más probable que se inicie en el alcoholismo, loable desde luego la intención del legislador pero al considerar todos éstos factores, deja de lado también otros como sería el invertir al menor de una protección legal ante los patrones inescrupulosos que pudieran aprovecharse de su corta edad explotándolo.

Dentro del marco Constitucional, podemos señalar también lo relativo al artículo 5º Constitucional en donde habla de la libertad del trabajo que nadie puede ser obligado a prestar trabajos sin la justa retribución, así mismo prohíbe el sacrificar la libertad debido a voto religioso, trabajo o educación, pero éste artículo en la Constitución de 1857, tenía algunas diferencias como se verá del texto siguiente "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

En éste artículo se protege plenamente el derecho a la libertad del trabajo, que desde luego también es aplicable a los menores trabajadores tutelados por la Ley Federal del Trabajo.

### 3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970

El Derecho del Trabajo, juntamente con la Ley Federal del Trabajo, son los medios con los que cuenta el trabajador sea adulto o sea menor de 16 años y mayor de 14, para protegerse de los patrones y así mismo para aspirar a una mejor forma de vida, como lo manifiestan M. Russomano y M. Bermúdez, “El menor de hoy será el trabajador adulto de mañana por su poca edad, por su incipiente desenvolvimiento mental y orgánico, la ley laboral lanza mano de todos los medios a su alcance, a fin de evitar desgastes exagerados en su cuerpo igualmente, necesario que el trabajo ejecutado por el menor, por fuerza de las contingencias de la vida moderna, no perjudique la adquisición, a través del estudio, de los conocimientos mínimos indispensables a la participación activa del hombre en la vida del país.”<sup>48</sup>

En éste capítulo donde tratamos La Ley Federal del Trabajo que nos rige actualmente, podemos señalar que es un logro de un largo periodo de lucha, como hemos visto, en la antigua Ley anterior a la de 1970, si se tutelaban los derechos de los niños mayores de doce años, inclusive existe jurisprudencia al respecto que se señalará más adelante, pero con la finalidad de proteger a los niños el legislador decidió aumentar la edad a 14 años para que los menores pudieran trabajar, pero a nuestro juicio no fue una decisión acertada ya que nuestro país no estaba preparado para ello, ya que en lugar de beneficiar a los niños

---

<sup>48</sup> V. MOZART. RUSSOMANO, M. Bermúdez. El empleado y El empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982. Pág. 677.

en cierto modo los perjudica, ya que tienen que trabajar orillados por la necesidad económica de sus familias, pero al hacerlo no cuentan con un apoyo legal adecuado, es por ello que se propone la reforma y en su caso adición de los artículos 22 y 23 de La Ley Federal del Trabajo para quedar de la manera siguiente:

Artículo 22 .- “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de doce años y de los mayores de ésta edad y menores de 14 años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente pudiendo realizar toda suerte de trabajos que no afecten su desarrollo físico ni mental y que no interfieran con sus estudios, previa autorización de sus padres.”

Artículo 23 .- “Los mayores de doce años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones expuestas en el artículo anterior, necesitando autorización de sus tutores o 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.”

Los artículos anteriores podrían dar al menor la protección necesaria para que desempeñe sus actividades laborales en un ambiente adecuado.

Es loable el interés de la sociedad para brindar protección jurídica al menor principalmente por que los menores serán los

ciudadanos y trabajadores del futuro razón por demás válida para cuidar a los niños.

Podemos señalar que como se ha señalado en Brasil como en otros países se prohibía el trabajo de los menores de 14 años, pero en el año de 1967 se permitía la contratación de los niños mayores de 12 años, aquí el Constituyente fue más realista ya que se apegó a la realidad que imperaba en ese país y procuró incluir en la Constitución la protección de los menores mayores de 12 años.

Otro de los factores que había que analizar es la capacidad legal que tienen los menores de 18 años y mayores de 12 al efecto. Russomano y Bermúdez, expresan la capacidad del menor para contratar sus servicios está claramente regulada, el trabajador que completa 18 años es plenamente capaz, sin distinción de sexo o estado civil y puede celebrar cualquier contrato individual de trabajo, sin necesidad de asistencia o autorización.

El trabajador con menos de 18 años y más de 12 es relativamente incapaz, no puede actuar solo en la vida laboral, éstos son los que constituyen para efectos de la legislación especial, los llamados "menores" si el trabajador tuviere menos de 12 años será absolutamente incapaz, no podrá celebrar en ninguna hipótesis, contratos individuales de trabajo. (CLT, artículo 403.)

El Trabajador menor de 14 años, está sujeto a instrucción primaria y

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

solo puede prestar servicios leves (artículo 403, párrafo único)".<sup>49</sup>

Como se desprende de lo transcrito con antelación, entre otros países Brasil es uno de los países que se preocupa por tener una legislación apegada a la realidad que vive el país, y permite el trabajo de los menores pero con reglas delimitadas, y características peculiares en lo que respecta a la contratación de menores, en algunos casos el menor de 14 años puede celebrar contratos individuales de trabajo, pero es tajante la legislación en cuanto a la celebración de contratos por menores de esa edad, en México en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, debía legislarse, especialmente, para los menores y tratar muy meticulosamente éste tema.

En la legislación brasileña además de los rubros que se han mencionado, se ha legislado para el menor que trabaja en la venta de periódicos es decir, en nuestra Ley se debería también como ya se ha exteriorizado, poner énfasis a cada actividad en que el menor pudiera incursionar para hacer leyes específicas de cada oficio en particular, como ocurre en Brasil si no en todos los rubros por lo menos en algunos como lo expresan los multicitados autores en su libro "El Empleado y el Empleador todos esos dispositivos son referentes a la defensa del organismo y de la Moral del empleado-menor no es difícil concluir que ellos envuelven casi exclusivamente, prohibiciones hechas a la actividad del menor, esas prohibiciones aunque negativas por su naturaleza, revelan la defensa positiva del interés de los menores, apreciando la segunda fase del problema, la consolidación estableció, a partir de su artículo 424, larga

<sup>49</sup> V. MOZART, RUSSOMANO. M. Bermúdez. El Empleado y El Empleador. Op. Cit. Pág. 679.

serie de normas que procuran la concesión al menor de clima propicio para su desenvolvimiento.”<sup>50</sup>

Cabe señalar que en México si bien es cierto a nuestro juicio, falta mucho por legislar en ésta materia pero también, debemos resaltar que existe una protección más o menos adecuada para los mayores de 14 años, como es el requerir de un certificado médico que autentique la capacidad física del menor para la realización del trabajo a desempeñar.

En el caso de los mayores de 16 años se protege su jornada laboral, y si el patrón no cuenta con ello, se puede hacer acreedor a pagar tiempo extra con un 200% más su salario correspondiente, y en lo relativo a utilizar los servicios de menores en días de descanso deberá pagar el patrón el doble del salario por el servicio prestado.

Nuestra legislación laboral del primero de Abril de 1970, señala en su artículo 5º lo siguiente:

“artículo 5º- Las disposiciones de ésta 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:

- Trabajos para niños menores de 14 años;
- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años.

---

<sup>50</sup> Ibidem. Pág. 681.

- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- Trabajo nocturno Industrial o el trabajo después de las 22:00 horas para menores de 16 años y.”

Además encontramos el Título Segundo que se refiere a las relaciones individuales de trabajo, que en sus artículos 22 y 23 habla de las condiciones de trabajo que al efecto dice lo siguiente:

Artículo 22- “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de ésta edad y menores de 16 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 23- Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta ley, los mayores de 14 años y menores de 16 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 corresponden.”<sup>51</sup>

<sup>51</sup> DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS, Compilación de Legislación Sobre Menores. D.I.F. 3a ed. México .1985. Pág. 182.

En los artículos transcritos anteriormente podemos ver que existen ciertos requisitos que deben cumplir los menores cuando deseen alquilarse con algún patrón, como son el permiso de sus tutores, en fin en las condiciones generales de trabajo se especifican prácticamente los mismos requisitos tanto para adultos así como para menores, consideramos que el legislador lo que pretende es tratar de que el menor cumpla como ya se dijo con su educación obligatoria.

Otra de las figuras fundamentales dentro del tema que nos ocupa es la Inspección del Trabajo, que es el organismo encargado de vigilar la correcta aplicación de las normas que en relación a los menores debe llevarse a cabo.

En la práctica podemos ver que ésta entidad no cumple cabalmente con su función ya que quizá debido a la falta de personal, o presupuesto capacitación, entre otros es incapaz para verificar que los menores que trabajan sean tratados adecuadamente, ésta función esta encomendada por la ley en el artículo 173 que a la letra dice "El trabajo de los mayores de 14 años y menores de dieciséis, queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo."

Otra de las prohibiciones de la ley es la utilización de menores en donde se expendan bebidas alcohólicas, insalubres etc. al efecto el artículo 175 de la Ley de la Materia dice "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

d) Trabajos subterráneos o submarinos.

e) Labores insalubres o peligrosas.

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.”

Cabe resaltar, que en la transcripción literal del texto de la ley el legislador tuvo que aclarar en artículos subsecuentes a que se refiere o cual es el sentido que quería dar a la ley, es el caso de que cuando se refiere a expendios de bebidas alcohólicas, para efectos de admitir a un menor desde luego está prohibido, en trabajos que afectarían su moralidad debe entenderse aquellos en los que se realiza pornografía se ejerce la prostitución etc. etc., en trabajos que impliquen el constante traslado de un lugar a otro como lo señala la ley que vendrían a ser los de ambulante, aquellos que se tengan que hacer en el interior del océano o en el subsuelo, o las labores insalubres o peligrosas, en éste inciso quedaba

desde luego una laguna de que debe entenderse por insalubre o peligroso al efecto el legislador con el fin de subsanar esto en el artículo 176 del mismo cuerpo de leyes señala " Las labores insalubres o peligrosas a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas, del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza,, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Los reglamentos que se expidan, determinaran los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.." con la señalización del artículo transito se entiende fácilmente que es una labor insalubre o peligrosa para efectos de ley, de esa forma debía de legislarse meticulosa y concienzudamente, en todo lo relativo al trabajo de los menores, y especialmente introducir a los mayores de doce años en la protección de la ley.

De igual forma, la legislación laboral en materia de menores también exige al patrón que los alquile una serie de requisitos mismos que se encuentran contenidos en el artículo 180 que dice:

"Los patrones que tengan a su servicio a menores de dieciséis años están obligados a:

I-Exigir los certificados médicos, que acrediten que están aptos para el trabajo;

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

67

III-Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con 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.”

Después de haber leído lo expuesto en el cuerpo legal, podemos preguntarnos ¿por qué los patrones utilizan la mano de obra infantil? y la respuesta a nuestro parecer sería principalmente por que es una mano de obra barata, y después por que son capaces o diestros para el desempeño de un trabajo.

Podemos señalar que la incapacidad o falta de destreza no es óbice para no darle el lugar jurídico que merece un trabajador mayor de 12 años, negándole el derecho para poder realizar o llevar a cabo la celebración de un acto jurídico como sería el contrato individual de trabajo ya que no puede hacerlo hasta que cumple dieciséis años.

Como lo establece el artículo 23 de la legislación laboral en virtud de que cuando es menor de dieciséis años, necesita la autorización expresa de quien ejerce la patria potestad, de igual manera debido a su corta edad los menores de dieciséis años están impedidos para formar parte de la directiva de los sindicatos, quizá debido a que a su corta edad no tienen la experiencia necesaria.

### 3.3. El Menor y otros Ordenamientos Jurídicos.

Dentro del Derecho Civil, en relación a los menores de edad podemos señalar que, existen la capacidad jurídica, y la capacidad de ejercicio que se adquiere al cumplir dieciocho años, al obtenerse ésta última la persona puede celebrar toda clase de actos jurídicos de forma autónoma siendo válidos en su totalidad, no así los que celebre antes de esa edad los cuales estarían viciados de nulidad, no así dentro del derecho del trabajo en donde el menor al cumplir dieciséis años puede celebrar contrato de prestación de servicios, siendo éste válido, es decir un acto que sería nulo para el derecho civil es totalmente eficaz en materia de trabajo. al efecto podemos señalar lo que expresan los artículos 22,23 y 24 del Código Civil, para el Distrito Federal "artículo 22 la capacidad jurídica de las personas, físicas se adquiere por el nacimiento, y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código.

"artículo 23 El menor de edad, el estado de interdicción y las demás incapacidades, establecidas en la ley son restricciones a la personalidad jurídica, pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos, o contraer obligaciones por medio de sus representantes."

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

## TESIS CON FALLA DE ORIGEN

En el caso de los incapaces que pueden realizar actos jurídicos por medio de sus representantes, éste contexto se equipara al establecido en la ley Federal del Trabajo en donde el menor necesita permiso de sus tutores para poder trabajar siempre que sea desde luego mayor de catorce años.

Al efecto cabe decir que el artículo 412 del Código Civil expresa que “ los menores de edad no emancipados, están bajo la patria potestad mientras exista alguno de los ascendientes, que deba ejercerla conforme a la ley.” se pone de manifiesto que ha falta de disposición expresa en la ley en materia de trabajo deberá estarse a lo que establece el Código Civil el artículo 424 señala “el que está sujeto a patria potestad no puede comparecer en juicio, ni contraer obligación alguna, sin expreso consentimiento del que o de los que ejerzan aquel derecho. En caso de irracional disenso resolverá el juez.”

**Bienes.** En lo que respecta a los bienes del menor mayor de catorce años y menor de dieciocho, siendo trabajador y por el ejercicio de su trabajo ha generado o adquirido bienes, legalmente quien debe administrarlos es su tutor o quien ejerza la patria potestad, que generalmente son los padres, al efecto los artículos 425 y 426 del Código Civil señalan:

“artículo 425. -Los que ejercen la patria potestad son legítimos representantes de los que están bajo ella, y tienen la administración legal de los bienes que les pertenecen, conforme a las prescripciones de éste Código.”

“Artículo 426. -Cuando la Patria potestad se ejerza a la vez por el padre y por la madre, o por el abuelo y la abuela, o por los adoptantes, el administrador, de los bienes será nombrado por mutuo acuerdo; pero el designado consultara en todos los negocios con su consorte, y requerirá su consentimiento expreso para los actos más importantes de la administración.”

Inclusive en la legislación Civil, aún cuando el menor de dieciocho años se emancipa por causa de matrimonio, necesita de un tutor para negocios judiciales, y de autorización para la enajenación o hipoteca de bienes de tipo judicial, es hasta que obtiene la mayoría de edad en términos del derecho civil cuando puede disponer libremente de sus bienes y de su persona, sin pedir autorización de ninguna índole, de todo lo anterior podemos deducir que aunque el menor pudiera lograr que se le reconocieran sus derechos en forma independiente en materia laboral, tendría otros obstáculos de carácter legal como lo son las disposiciones del Código civil para lograr su independencia en lo que respecta a sus derechos laborales, por otro lado cabe decir que como ya se expuso el menor aunque adquiera la independencia para contratarse a los Dieciséis años, los bienes que adquiera deben ser administrados por un tutor.

**Contratos.** Al efecto el artículo 23 de La Ley Federal del Trabajo expresa “Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta 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 etc.,” y el artículo 21 de la misma ley señala” se presume la existencia y del contrato y de la

relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal, y en que lo recibe.

Es decir para el derecho del Trabajo existe un contrato de trabajo, con un menor de edad, contrario a lo que expresa el Código Civil como se verá más adelante.

Lo primero que debemos determinar, es que es un contrato, el artículo 1793 del Código Civil expresa " Los convenios que producen o transfieren las obligaciones o derechos, toman el nombre de contratos," de igual forma para que existan éstos contratos se establecen una serie de requisitos como son los que señala el artículo " 1794 para la existencia del contrato se requiere:

-Consentimiento.

-Objeto que pueda ser materia del contrato"

Así mismo, el contrato puede ser invalidado por diversas causas como son las que se señalan en el artículo 1795" El contrato puede ser invalidado:

-Por incapacidad legal de las partes o de una de ellas.

-Por vicios del consentimiento

- Por que su objeto, o su motivo o su fin sea ilícito.

-Por que el consentimiento no se haya manifestado, en la forma que la ley establece."

Pero el contrato puede ser perfeccionado por el mero consentimiento de las partes, es decir cuando se pacta en un contrato de trabajo el salario, las características del trabajo, el lugar, el termino de la jornada y la identidad de las partes se estaría perfeccionando el contrato, y existiría en materia civil pero cuando es celebrado por un menor es invalido, o nulo, tal y como lo señala el artículo 1796." Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley, después que se perfeccionan obligan a los contratantes no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que según su naturaleza son conforme a la buena fè al uso o a la ley", de lo relatado con anterioridad podemos señalar que existen diferencias en cuanto a las disposiciones aplicables en materia de trabajo y en materia civil en lo relativo a los contratos, pero por otro lado se complementan.

Debemos señalar en este rubro que la legislación laboral con la finalidad de proteger al menor trabajador en el caso de conflictos, y para no entorpecer la impartición de justicia hacia el menor, lo autoriza para comparecer en juicio libremente esto es, precisamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo a anterior es fácilmente constatable en el artículo 691 de Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice " Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer en juicio, sin necesidad de autorización alguna."

Pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para tal efecto, tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría, de la Defensa del Trabajo, les designará un representante.”La Ley Federal del Trabajo al evolucionar hoy dota al menor de libertad para que él mismo, como ente independiente pueda ocurrir directamente a solicitar justicia, y solo en caso de no estar asesorado, la junta solicitara la intervención del organismo facultado para tal efecto.

Por lo que hace a la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 13, faculta a los mayores de 16 años para prestar de igual forma de manera libre sus servicios y dice, de la siguiente manera:

“Artículo 13. -Los menores que tengan más de 16 años, tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente, y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley.”

En el Derecho Penal se da un trato especial y diferente a la persona del menor, en todas ellas trata el Legislador de encaminar y de cuidar al menor en sus actos, tanto de su vida cotidiana como cuando tiene que comparecer ante el Organo Jurisdiccional, en el caso concreto del Derecho penal, la ley procura que el menor constituido en un infractor, que es el nombre que utiliza para los delincuentes menores de edad, pueda retomar al camino recto que la sociedad exige, internándolo en un Centro digámòslo así para readaptarlo, que se le denomina Consejo para Menores Infractores, en donde mediante procedimientos Psicológicos, didácticos, se

trata de incorporar al menor a la sociedad con una nueva conciencia, al efecto el artículo 1º de La Ley que crea los Consejos Tutelares para Menores establece lo siguiente: "Tiene por objeto, promover la readaptación de los menores de 18 años, en los casos que manifieste, forma de conducta inclinada a causar daños, así mismo o a la sociedad": De la transcripción formulada del artículo en comento, podemos señalar que en el caso concreto de ésta ley, no se hacen distinciones entre los menores de 18 años, es decir son simple y llanamente menores, y como tales deben ser tratados con las mismas prerrogativas, cuestión diferente que se contempla en materia de trabajo en donde se señalan edades específicas para la prestación de un servicio personal subordinado, como son los catorce o dieciséis años, siendo que a nuestro juicio debía hablarse solo de menores y, darles el mismo trato legal jun siendo de una edad inferior de 12 años, de esa manera quedarían todos tutelados y protegidos por la ley.

Se ha citado al Derecho Penal en el presente trabajo de tesis, en virtud de que es una de las ramas que también tiene alguna relación con el derecho del trabajo, tenemos el caso concreto del artículo quinto de nuestra Carta Magna, que en su tercer párrafo establece:

"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 ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

La autoridad Judicial en materia penal como es sabido, está facultada para imponer penas, como lo es, la del trabajo en favor de la

comunidad, pero aún éste trabajo debe prestarse bajo las normas del derecho del Trabajo, es decir no serán jornadas excesivas, no se llevaría efecto en lugares insalubres etc. pero que sucede con los menores infractores con una edad menor a 12 años, si llegasen a realizar algún trabajo, por el simple hecho de ser menores de la edad tutelada por la ley laboral, no están protegidos por la ley, siendo ésta una situación que también debe preverse.

Por otro lado, podemos afirmar que al menor le conviene que el Derecho Penal sea benévolo, en lo que respecta a la aplicación de las penas ya que como lo considera inimputable, no lo enmarca dentro del plano de delincuente si no de infractor, susceptible de ser tratado en forma diversa.

Este Derecho Punitivo, señala que el menor no tiene la capacidad de querer y entender, resultando ello a nuestro juicio ilógico, ya que un menor tienen la capacidad y la destreza tanto para desempeñar un trabajo así como para razonar adecuadamente, tanto es así que podemos ver en el campo práctico de la vida cotidiana a menores que laboran en carpinterías que ostentan una destreza inigualable, sin embargo la legislación aplicable a los menores señala como edad límite para considerarse inimputable la de 18 años, situación con la que no estamos de acuerdo compartiendo nuestro punto de vista el Jurista Fernando Castellanos, que señala "La Ley que crea Los Consejos Tutelares para Menores Infractores del Distrito Federal fija como límite los dieciocho años, por considerar a los menores de esa edad una materia dúctil, susceptible de corrección, con base en la efectiva capacidad de querer y entender, en

virtud de ese mínimo de salud y desarrollo de la mente, no siempre será imputable el menor de 18 años hay Códigos, como el de Michoacán, en donde la edad limite es de dieciséis resultaría absurdo admitir que un mismo sujeto, (por ejemplo de 17 años), fuera psicológicamente capaz al trasladarse a Michoacán, e incapaz al permanecer en la capital del país.”<sup>52</sup>

A nuestro parecer, es válido el hecho de que el menor al tener la capacidad de discernimiento, se le considere como un sujeto de derecho, tratándose de materia laboral, y en la ejecución de trabajos acordes a sus fuerzas y a su evolución, debe considerarse al mismo aunque sea menor de catorce años, como un ente jurídico susceptible de ser tutelado por la legislación.

Así mismo, y como ya se exteriorizó es importante que el trabajo que desempeñan los reos en prisión, esté tutelado por la legislación del trabajo ya que aunque sea debido a una pena impuesta por autoridad debe ser respetada, como lo expresa el penalista Luis Marco del Pont” Sin duda alguna existe una íntima vinculación entre el Derecho Penitenciario y el Derecho Laboral, u obrero (como se llamaba antes) por que el interno trabaja en la prisión y esa obligación suya debe ser amparada y respetada.”<sup>53</sup>

En ese orden de ideas en los Consejos Tutelares para Menores, debía implementarse un sistema de enseñanza de trabajo, aunado desde luego a la educación, en donde se le pagara al trabajador para que éste se viera

<sup>52</sup> CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Porrúa México 1986. Pág.230.

<sup>53</sup> MARCO DEL PONT, Luis. Derecho Penitenciario. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1984 Pág. 34.

alentado a trabajar, claro que tutelado por el derecho del trabajo, cosa que no puede hacerse debido a que los menores de catorce años quedarían fuera de ese contexto.

### 3.4. La Jurisprudencia

También en la regulación del trabajo que desempeñan los niños, debemos destacar la participación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien interpreta algunas normas aplicables a los casos concretos, y en ocasiones subsana lagunas de la propia ley, podemos señalar la quinta época en la que nuestro máximo Organismo Jurisdiccional emitió diversas tesis y encontramos una que nos llama la atención, y es precisamente la que hace referencia a la jornada de trabajo para los mayores de 12 años, ya que en ese tiempo estaba regulado en la ley el trabajo de los niños mayores de esa edad, al efecto se transcribe la siguiente:

“Quinta época

No. de Registro: 366,564

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: CXXVII.

Página: 374

**MENORES, JORNADA MAXIMA PARA LOS. ACCION PARA RECLAMAR EL PAGO DE HORAS EXTRAS.** El artículo 72 del Código laboral establece como jornada máxima de trabajo para los mayores de 12 años y

menores de 16, seis horas diarias, y el artículo 19 del mismo ordenamiento, otorga plena capacidad a los menores de edad que tengan más de 16 años tanto para celebrar contrato de trabajo y recibir la retribución conveniente, como para ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, así pues es evidente que si el trabajador no ejercitó la acción para reclamar unas horas extras que consideró se le adeudaban, dentro del año siguiente a aquel en que cumplió los 16 años de edad, viniendo a hacerlo hasta después de cumplir los 18 años, resulta indiscutible que su pretensión carecía de fundamento.

Amparo directo 630/ 54.Florencio de la Portilla. 1ª de Febrero de 1956.Unanimidad de cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.”

Otra de las tesis relativa a la protección de los niños, nos señala los derechos que tienen los menores de 16 años a recibir indemnización por riesgo profesional de donde podemos deducir que nuestro más Alto Tribunal en esa época, ya se preocupaba por defender los derechos de los menores misma que se transcribe:

“Quinta Época

No.de Registro: 366,984

Inatancia:Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXXIV.

Página: 1233

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**INDEMANIZACION POR RIESGO PROFESIONAL. BENEFICIARIOS.** Los patrones están obligados, en términos de la fracción XIV del artículo 123

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Constitucional, a responder de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de sus trabajadores. desde el momento en que se realiza el riesgo, nacen el derecho del trabajador o de sus deudos para reclamar el pago de la indemnización correspondiente y la obligación correlativa del patrón de cubrir esa indemnización. Por tanto, para determinar si una persona que se ostenta en un juicio como beneficiaria de un trabajador que ha fallecido como consecuencia de un riesgo profesional, reúne los requisitos que para ese efecto señala el artículo de la Ley Federal del Trabajo, debe constatarse que en el momento de la realización del riesgo, dicha persona reunía los requerimientos para ser beneficiaria, en consecuencia, el derecho a recibir la indemnización nace en favor de los menores de 16 años, de acuerdo con el precepto legal invocado aun cuando el reconocimiento de carácter de beneficiarios se haga en fecha posterior, cuando tengan más edad, pues ese reconocimiento se retrotrae a la fecha de la muerte del trabajador. Lo anterior es semejante a lo que la legislación civil establece en materia hereditaria: esto es, que el reconocimiento de los derechos hereditarios se retrotrae al día y hora de la muerte, de manera que los herederos adquieren los bienes con todas las consecuencias jurídicas respecto de los frutos y productos, desde el momento de la muerte del autor de la sucesión.

Amparo directo en materia de trabajo 2710/54.Ferrocarril Mexicano. 27 de Junio de 1955. Unanimidad de 5 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente."

ESTA TESIS FUE  
DE LA BIBLIOTECA

También en la novena época encontramos tesis que son proteccionistas de los menores, en el sentido de que sugieren que lo más idóneo para el niño es que se encuentre al cuidado de su madre, y es obvio por que un niño necesita protección, afecto etc. para poder desarrollarse armónicamente, y no debe trabajar hasta que tenga la mayoría de edad, al efecto se transcribe la siguiente tesis:

“Novena Época

No.de Registro: 204,555

Instancia: tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

tesis: II.2o.C.T.7C

Página: 559

**MENORES DE EDAD. GUARDA Y CUSTODIA DE LOS.** Si bien es cierto que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que cuando se trata de menores de edad lo más benéfico para su desarrollo y estabilidad es que se encuentren bajo el cuidado de su madre también lo es que esto no significa que tal criterio deba aplicarse indiscriminadamente a todos los casos, pues es obligación del juzgador tomar en cuenta el interés del menor sobre cualquier otro.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.**

Amparo Directo 344/95.Eliza Ribera Uribe. 19 de Abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Raúl Solís Solís, Secretaria: Laura Rojas Vargas.”

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

81

De las transcripciones jurisprudenciales hechas con antelación, podemos señalar que nuestro máximo Órgano Jurisdiccional si reconoce plenamente los derechos de los menores incluso señala la jornada máxima de trabajo que deben cubrir los niños mayores de 12 años y menores de 16, esto es un gran avance, ya que aunque se trata de una tesis jurisprudencial del año e 1956, ya podemos señalar que existe un antecedente legal que protege a los menores y que debía tomarse en cuenta incluso para adicionar la Ley de la materia actual, pero además de las horas extraordinarias deben reconocerse también otros derechos como la indemnización Constitucional, o de riesgos de trabajo, y de acudir a deducir sus derechos ante las Juntas entre otros, ya que como se ha externado en múltiples ocasiones al menor que presta sus servicios prácticamente como adulto debe protegerse legalmente como una persona mayor de edad, y no hacer diferencia en ese aspecto, en virtud de que incluso quien es más débil requiere de mayor protección.

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL TRABAJO DEL MENOR EN LA SOCIEDAD MODERNA**

Los menores dentro de nuestra sociedad, son una parte importante en la vida cotidiana, y es por ello que nos referiremos en éste capítulo, a los diferentes ámbitos en que se desenvuelven.

#### **4.1. El Trabajo del Menor en la Ciudad**

Dentro del contexto del trabajo que llevan a cabo los menores en las grandes urbes, debemos enfatizar antes cuales son las causas que orillan a los niños a trabajar, entre ellas, podemos señalar que debido a las condiciones económicas precarias por las que atraviesa el país, la economía de la clase trabajadora se ve mellada debido a que el poder adquisitivo del trabajador, no es el suficiente para poder enfrentar los gastos de una familia, lo que trae como consecuencia que los niños a muy corta edad se incorporen al trabajo, ya sea por su cuenta, o alquilándose en alguna fábrica o taller, recibiendo desde luego un salario muy inferior al mínimo que reciben los adultos, tomando como excusa los patronos que pagan menos debido a la corta edad de los niños, ésta situación de abuso de parte de los patronos y en ocasiones de los mismos padres de familia, en el sentido de que abusan de los menores, quitándoles el dinero que hubieren ganado, además de que no les dan lo necesario para su subsistencia, trae aparejada, la idea del niño de salir del seno familiar, o en algunos casos es abandonado prácticamente por sus

padres, por lo que, se ve en la necesidad de subsistir convirtiéndose en un niño de la calle, es decir la falta de una reglamentación proteccionista del menor trabajador, como ya se dijo no tiene otra consecuencia que la de dejarlo desprotegido obligándolo a incorporarse a labores en la vía pública que van desde lavador de vehículos, tragafuegos, vendedores ambulantes, etc.

A éstos niños generalmente se les rechaza por su aspecto sucio y desaliñado, es decir se les margina entendiéndose a ésta marginación según nos señala el autor Alejandro García " Es el término con el cual se define la separación o exclusión de algún grupo respecto de la sociedad global."<sup>54</sup> .

Esta marginación a que se hace referencia crea en el menor un rechazo hacia la sociedad.

Dentro de todo el panorama gris que enfrentan algunos menores que se ven obligados a trabajar, para sufragar necesidades prioritarias, sin tener ninguna protección legal o apoyo, al efecto cabe señalar, que el gobierno del Distrito Federal durante la administración de la Jefa de Gobierno Rosario Robles, se concretó un convenio con la (ANTAD)Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y departamentales para otorgar estímulos a los empacadores de las tiendas de autoservicio denominados también **cerillos**, en la revista laboral, se presentó un artículo con relación al tema que nos ocupa y que a la letra dice "El estímulo para continuación de estudios, 31 de agosto de 1999.La

---

<sup>54</sup> GARCIA DURAN, Alejandro. La Porción Olvidada de la Niñez Mexicana. Diana. México.1978.Pág. 267.

Dirección de Trabajo del GDF brinda atención especializada a los jóvenes trabajadores, más de 6 mil menores empaques laboran en la ciudad de México.

Como parte de las acciones derivadas del convenio de protección a menores empaques, hoy se hizo entrega de los incentivos anuales de continuación de estudios a los menores empaques.

A través de este plan se beneficiará a 1400 trabajadores que en sus estudios mantienen un promedio superior a 8.0. los incentivos otorgados por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C. (ANTAD), fluctúan entre 200 y 300 pesos anuales.

Con este convenio, además del otorgamiento de incentivos, las tiendas de autoservicio se comprometen, entre otras cosas, a: proporcionar sin costo alguno el uniforme a los trabajadores, si desean, que éstos, lo utilicen; no cobrar cuotas a los menores por realizar dicha actividad; los trabajadores únicamente empaquen y trasladarán mercancía ( que no sea voluminosa ni pesada) de los clientes, en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda; tendrán horarios de 6 horas con una de descanso con una hora de asueto a la semana.

Por su parte el gobierno Capitalino ofrecerá facilidades a los menores empaques para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.

En las 155 tiendas de autoservicio de la ciudad de México laboran más de 6 mil empacadores, con horarios entre las 7 de la mañana y las 10 de la noche. No obstante, puede alcanzar la cifra de 20 mil jóvenes en todo el país, según empresarios de las tiendas.

Durante la ceremonia de entrega de incentivos, Rosario Robles, jefa de gobierno, destacó que se ha avanzado en los compromisos del convenio, ya que se están realizando exámenes médicos periódicos entre los empacadores que tienen 6 o más meses en esa actividad. Además, se está difundiendo el contenido del convenio para que los empacadores, el personal de las tiendas y la clientela lo conozcan.

Así mismo, agregó, se ha fortalecido la relación con la ANTAD, con lo cual se responde mejor a los problemas que surgen cotidianamente.

Por su parte, Saúl Escobar, subsecretario de Trabajo y Previsión Social, señaló que el convenio suscrito el pasado 1 de Julio para otorgar una mejor protección y apoyo a los menores trabajadores, se hizo con apego estricto a la Constitución y a los ordenamientos legales que nos rigen en esa materia.<sup>55</sup>

Como puede verificarse existen ya compromisos concretos entre el gobierno por lo menos de la Ciudad de México y las tiendas de autoservicio de ayudar a los menores trabajadores dándoles un pequeño respaldo aunque no se incluyen en este plan todavía a los niños

---

<sup>55</sup> Revista Laboral, número 86. México, 1999. Págs. 9 y 10.

trabajadores mayores de 12 años, se puede decir, que ya es un avance significativo por el sendero de la significación de los derechos de los niños económicamente activos, de igual forma y debido a la relevancia que tiene el acuerdo a que se ha venido aludiendo, resulta adecuado señalar los compromisos contenidos en el acuerdo publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, mismos que se publicaron también en la revista laboral, aludida con antelación, y que a continuación se transcriben algunos:

“1. La ANATAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los menores empacadores en las tiendas de autoservicio.

2. La ANTAD colaborará y participará activamente en los programas de protección de menores empacadores que lleva a cabo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirá las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.

3. Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, que soliciten su incorporación como empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio.

4. Las tiendas de autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de aquellos menores que realicen la función de empacadores y que hayan cumplido la edad de 14 y hasta 16 años, para mantener un padrón vigente.

5. Las tiendas de autoservicio informaran durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal las altas y bajas de menores empacadores que registren a fin de mantener actualizada la relación de los menores empacadores.

El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C., suscriben de buena fe el presente convenio y se comprometen a colaborar para hacerlo efectivo en beneficio de los menores empacadores".<sup>56</sup>

Cabe hacer notar, que debido a la importancia de la legislación antes expuesta se agregará en su totalidad en la parte relativa a anexos de esta tesis.

De lo anteriormente transcrito podemos determinar que indefectiblemente existirá una mayor protección para los menores empacadores, en la realización de su trabajo en las tiendas, pero sería loable que el Gobierno del Distrito Federal y también el Federal crearan en realidad un mecanismo de defensa para todos los

<sup>56</sup> Revista Laboral. Op. Cit. Pág. 10 y 11

menores trabajadores, no solo mediante convenios o acuerdos sino creando una ley de observancia en toda la República, y que se verifique su cumplimiento mediante organismos creados específicamente para ello.

#### **4.1.2.El Trabajo en el Taller**

El trabajo que se desempeña en el taller lo incluimos en la parte correspondiente al trabajo en la ciudad, en virtud de que en las ciudades es en donde se acumula el mayor número de fábricas o factorías, en donde desde luego es muy frecuente encontrar laborando a menores de 14 años, a quienes se les da el carácter de aprendices haciendo notar que no existen contratos de aprendizaje, a éstos niños los encontramos en factorías entre los que destacan, talleres, carpinterías, tiendas de abarrotes, de autoservicio etc, pasemos a referirnos a continuación a algunos de ellos:

**Las carpinterías.** En éste tipo de talleres los menores de 14 años, son los que realizan el lijado de piezas a mano, ensamble entre otras labores, es decir realizan los trabajos más finos y como se realizan sin la ayuda de maquinas son más pesados, pero no por ello reciben emolumentos mayores o una compensación extra, sino por el contrario se les pagan cantidades tan ridículas que no llegan a constituir un salario, arguyendo los patrones que solo son aprendices, aunque en algunos casos como ya se ha señalado a lo largo de este trabajo los menores se han constituido como verdaderos maestros, pero debido a su corta edad son manipulados por el dueño del taller con expresiones como cuando seas grande vas a llegar a ser un buen maestro carpintero, siendo que ya lo es, y además de realizar las labores propias de un carpintero realizan otras

acesorias como son las de traer toda clase de mercancías de las tiendas por mandato de sus compañeros de trabajo mayores o del propio patrón, situación esta que no debía prevalecer, ya que en el caso de los adultos protegidos por La Ley Federal del Trabajo, solo están obligados a realizar la actividad para la que fueron contratados y que se pactó entre patrón y trabajador, pero en el caso de los niños se insiste una vez más que debido a que carecen de una legislación proteccionista hablando de los menores de 14 años, no pueden sino acatar lo que el patrón les exija, abusando este incluso de la necesidad en que se pudiera encontrara un menor de llevar dinero a su casa para la subsistencia o apoyo familiar, en el caso concreto de los patrones de los menores, no necesariamente puede ser un desconocido, sino que en muchas ocasiones es explotado por algún pariente.

**Los talleres mecánicos**, en este tipo de talleres se gesta prácticamente la misma historia, que en los talleres para carpinteros, utilizándose a los menores para la realización de trabajos como comodín, se utiliza al niño para desarmar partes mecánicas de motores, cajas automáticas, limpieza de piezas etc. reiterando que no existe el contrato de aprendizaje en la ley.

#### **4.1.3. Empleo y Subempleo**

Dentro de este tema podemos señalar que el empleo debe entenderse como ocupación, o en su caso como lo define el diccionario "trabajo para ocupar a toda la mano de obra."<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> GARCIA PELAYO, Ramón. Diccionario Básico Escolar Larousse. México, 1987. Pág.100.

El empleo es la ocupación que ejerce una persona sujeta en su relación de trabajo a otro denominado empleador, de lo anterior podemos deducir que el subempleo es entonces una subocupación, en el caso concreto de los menores que es nuestro tema a estudio, cabe resaltar que existen menores que prestan sus servicios en una empresa o factoría formalmente, cubriendo un horario una asistencia continua, y percibiendo un salario es fecha determinada constante, contrario a lo que sucede con el subempleo que se realiza informalmente en lugares diversos o simplemente en la calle y puede ser de diferentes formas como vender algún producto, realizar algún espectáculo en la vía pública, lavar coches, limpiar parabrisas, ésta actividad se puede realizar en cualquier horario o lugar y la obtención del numerario también es muy irregular.

Pero consideramos que la médula de este tema es precisamente que, debido a que el menor al realizar un trabajo como empleado, es abusado por el patrón en lo que respecta a la realización de su trabajo y en cuanto al pago de casi nulas cantidades por concepto de su trabajo, o a veces por que no le dan trabajo, se ve en la necesidad de caer en el subempleo para obtener alguna ganancia para sufragar sus necesidades más elementales o en su caso ayudar a su familia, consideramos que este subempleo se podría disminuir incorporando a la Ley Federal del Trabajo un capítulo proteccionista de los menores de 14 años, que presten algún servicio a fin de que los patrones puedan emplearlos, pero respetando su desarrollo físico, mental social etc. y que los menores encuentren en esa ley una adecuada protección, en ese capítulo deben incluirse artículos como el 22 y el 23 proponiendo su texto de la manera siguiente:

**Artículo 22 .- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de doce años y de los mayores de ésta edad y menores de 14 años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente pudiendo realizar toda suerte de trabajos que no afecten su desarrollo físico ni mental ni interfieran con sus estudios, desde luego previa autorización de sus padres.**

Artículo 23 .- Los mayores de doce años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones expuestas en el artículo anterior, necesitando autorización de sus tutores o 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.

Dentro de este punto referente al empleo de los menores, se puede señalar que como nuestra sociedad mexicana tiene modelos organizacionales dentro de la sociedad infantil así también existen otros, en los países subdesarrollados o del tercer mundo y podemos referirnos específicamente al estado Brasileño que nos llama la atención, en virtud de que existe en el una forma de organización similar a la que tenemos en nuestro país, particularmente queremos referirnos al lugar denominado **Ponto**, que a simple lectura nos surge la pregunta de que significa eso, al efecto el autor Ricardo Lucchiani nos dice "El Ponto es un espacio público (calle, plaza, cruce, parking, estación), en el cual los niños organizan sus actividades lucrativas, transformándolo temporalmente de espacio público

en lugar de trabajo.”<sup>58</sup>

Como se puede observar el ponto es el lugar de reunión de los menores que prestan sus servicios en la vía pública, como lo hacen nuestros menores en la ciudad de México, solo que en aquel país se le da el nombre de ponto, pero veamos lo que nos dice el autor aludido con antelación en relación con la organización del multicitado ponto. “La organización del ponto, regula entre otras cosas, las modalidades de acceso, el reparto del producto de la actividad lucrativa, el reparto del espacio entre los niños, las relaciones jerárquicas, las relaciones con la policía, las sanciones contra las infracciones cometidas al Código del Ponto, el número de niños que ocupa un ponto es variable, depende de su potencialidad económica, y de su organización jerárquica. Así mientras más rentable es el lugar, más organizado estará, hay una distribución explícita de las tareas, y de la superficie del ponto, por otra parte un mismo ponto puede recibir niños que ejercen actividades diferentes. Una encuesta hecha en 1983, en el Distrito Federal de Brasilia, al que pertenece Ceilandia, distingue las principales ocupaciones en función del número de niños que las practican y que nos la señala el autor Ricardo Luchiani.

“A. Vendedores ambulantes (caramelos periódicos, helados, bebidas etc.), 36.9%.

B. Limpiabotas: 25.5%

C. Vigilantes de coches (cuidan los coches aparcados en los lugares públicos), 16.4%

---

<sup>58</sup> LUCCHIANI Ricardo. Niños de la Calle, identidad sociabilidad droga. Libros de la Frontera, Barcelona 1996. Pág. 322.

D. Limpia coches (lavan los coches aparcados en los lugares públicos), 5.7%

E. Vigilantes y limpia coches: 3.9%

F. Empaquetadores (chicos que cargan los paquetes de los clientes), 3.1%.

Acceso y definición del Ponto. Cuando se habla de acceso a un lugar de trabajo, hay que tener en cuenta varios factores, todos ligados entre sí:

A. El grado de organización del ponto.

B. La estabilidad o inestabilidad espacio temporal del ponto.

C. El número de niños que ocupan el ponto.

D. La intensidad de la competencia que se da en el.

E. La importancia económica del ponto y sus posibilidades de expansión.

F. El número de niños que deseen acceder a él.<sup>59</sup>

De lo transcrito con anterioridad podemos percatarnos que el grado de organización social y comercial entre los niños es muy alto, y como ya se expuso ese tipo de organización se da también en nuestro país, es decir se tiene delimitado el espacio, de trabajo, el número de niños que lo realizan, y hasta el tipo de mercancía que se vende, pero claro en este negocio no podía faltar la corrupción que desde luego la llevan a cabo personas adultas, comerciantes o incluso la misma policía o delincuentes, que explotan a los menores que deben enfrentarse a esta corrupción para ganar a veces muy poco, pero no es mas que el reflejo de la sociedad de

<sup>59</sup> Ibidem Pág 323.324.

los adultos donde impera la corrupción y el cohecho por espacios laborales o solo por una pequeña parte de calle en donde los vendedores ambulantes puedan expender sus productos.

De todo lo anterior, se puede deducir que tanto en México como en Brasil los niños se ven obligados a trabajar para poder subsistir, y como ya sé externo ello conlleva a que el niño trabajador se enfrente a los peligros de la calle, como lo expresa el propio autor al que nos hemos referido haciendo mención a un hecho ocurrido a un niño brasileño que dice, que tenía nueve años cuando comenzó en su primer trabajo y 11 años cuando le robaron su cajón de limpiabotas, acontecimientos éstos que van forjando el carácter de un niño, podría explicarse así el por que los niños trabajadores y los niños de la calle maduran más rápido que los que viven con sus familias y no tienen necesidad de trabajar, también son muy precoces y desconfiados, desarrollan un sentido de negociación superior al de los niños de su edad.

De igual forma digamos que existen países del tercer mundo que son más pobres que otros, lo que trae como consecuencia que las carencias sean mayores, y por lo mismo los niños tengan que trabajar a temprana edad, como es el caso de África en donde se reconoce que los menores trabajan desde los nueve años, los autores A. Touratne y J. Hartan, nos señalan con relación a Africa Occidental lo siguiente:

“a) Las relaciones entre población activa y población inactiva.

En una obra editada en 1985, la población activa de Africa Occidental fue estimada en 53.138.000. habitantes que incluían a

16.951.000 jóvenes, de 9 a 24 años. De esos jóvenes se encontraban en actividad un 18.4%, de 10 a 14 años; 41.1%, de 15 a 19 años; el 69.1%, de 20 a 24 años. El índice de actividad había disminuido entre 1960 y 1970 de 41.1% a 39.4%. Hacia 1979 más de la mitad, o casi los dos tercios de la población activa, no trabajaba y si se tiene en cuenta la baja edad de la población, se puede calcular que en ese entonces el 70% de los jóvenes se encontraba desempleado, de los cuales aproximadamente 80% eran jóvenes educados.

Algunas estadísticas más recientes aunque parciales, dan una idea de la situación de los jóvenes en algunos países africanos desde el punto de vista de su actividad:

**ACTIVIDAD (EN PORCENTAJE POR GRUPOS DE EDAD)**

| PAIS          | AÑO  | EDAD |       |       |       |       |
|---------------|------|------|-------|-------|-------|-------|
|               |      | 0-14 | 10-14 | 12-14 | 15-19 | 20-24 |
| Comoras       | 1981 | 13.5 |       |       | 24,1  | 39.8  |
| Etiopia       | 1984 |      | 41.7  |       | 66.9  | 74.2  |
| Guinea-Bissau | 1979 | 27.0 |       |       | 27.3  | 37.8  |
| Mozambique    | 1980 |      |       | 28.5  | 60.7  | 89.2  |
| Rwanda        | 1978 |      | 32.8  |       | 87.5  | 96.3  |
| Senegal       | 1984 |      | 49.8  |       | 66.0  | 72.0  |
| Sudan         | 1973 |      |       |       | 38.9  | 50.6  |
| Tanzania      | 1978 |      | 3.2   |       | 43.3  | 85.4  |
| Chad          | 1980 |      | 27.7  |       | 45.6  | 59.8  |
| Zimbawe       | 1982 |      |       |       | 47.5  | 65.3  |

Hay una enorme distancia entre el aumento de la población activa y el número de empleos suplementarios. Es así como entre 1960 y 1970 el

aumento de la población activa de aproximadamente 24 millones se tradujo en la creación de unos 21.5 millones de empleos.<sup>60</sup>

Como podemos observar en el cuadro anterior en África está documentado el trabajo que se realiza en ese lugar por edades y salta a la vista el hecho de que los niños comienzan a laborar a muy temprana edad, como es el caso de Comoras y Mozambique entre otros, en donde se puede ver que ya trabajan los niños de 10 años o menos.

De igual manera cabe señalar que aun en los países industrializados o del primer mundo, los menores trabajan solo que la edad es muy superior es decir los niños que realizan algún servicio son mayores de 15 años por lo general, este fenómeno es debido a que en éstos países existe una economía más saneada y los menores en muy pocas ocasiones tienen que salir a realizar algún trabajo, además el Seguro Social tiene mucho que ver ya que en el caso de que el padre de familia que es el sostén de una casa o en su defecto la madre, no tengan un trabajo o hayan sido separados de su relación laboral el estado les otorga un seguro de desempleo, que consiste en una ayuda económica para sufragar sus necesidades mientras se consigue uno nuevo, los mismos autores señalados con anterioridad también hacen un comentario en lo relativo a la edad laboral de los países industrializados y manifiestan lo siguiente:

“En los países industrializados, no podemos explicar el desempleo juvenil por la presencia masiva de jóvenes al mercado del trabajo, ni

---

<sup>60</sup> A. Touratne .J. Hartman, ¿Que empleo para los Jóvenes? Tecnos. Madrid España. 1988. Pag. 141.

siquiera en los países con altas de natalidad, donde en los últimos años se ha alcanzado un grado máximo de rejuvenecimiento, de la población y que apenas empiezan a registrar una baja de natalidad, acompañada de una elevación de la esperanza de vida.

En los países industrializados, la Juventud, definida como el periodo que separa el control del niño por su familia de la sujeción del joven adulto por el medio profesional, y la familia que el mismo crea, se ha desplazado rápidamente de la categoría de los 15-19 años a la de los 19-24 en los países más ricos, la casi totalidad de los jóvenes prosiguen sus estudios pasados los 16 años."<sup>61</sup>

Es decir de lo transcrito se puede deducir que inclusive la escolaridad es superior en los niños de los países desarrollados que cuentan con el apoyo de sus padres y éstos a su vez del Estado.

Así mismo, se propone en éste a ensayo que la Organización de Naciones Unidas, incluya en la declaración de los derechos de los niños, un apartado específico para la protección de los menores trabajadores en el mundo.

Los niños que trabajan es una realidad ineludible, y si no existe preocupación de parte de los países resultaría adecuado que existiera por lo menos un órgano mundial que lo haga.

---

<sup>61</sup> A. Touratne j. Hartman. Op. Cit. Pag. 17.

## 4.2. Las Empresas familiares

En este rubro, podemos señalar que, en México, como en otros países existen las empresas familiares, en donde la estructura primordial la conforma el padre que haría las veces de patrón y la esposa y los hijos que se equipararían a la figura de los trabajadores, pero con la diferencia que el padre también realiza labores de trabajador, estas unidades económicas tienen sus peculiaridades, en ellas los menores que son el centro de nuestra atención en su carácter de hijos colaboran en la empresa, después de haber cumplido con sus labores escolares o de otra índole, pero ello en ocasiones se queda de lado ya que puede haber mucho trabajo, y se le da prioridad a la empresa que desde luego es el medio de subsistencia básico de la familia, entre los tipos de empresas encontramos los siguientes rubros: Zapatera, Cuetera, Dulcera, Carpintería, Agrícola, Talabarera, Orfebrería, Cestería, Hilado.

La lista anterior solo es enunciativa y no limitativa de la infinidad de empresas familiares que pueden existir, es pertinente señalar que en lo que se refiere al trabajo que desempeñan los menores dentro de lo que sería la empresa agrícola, podemos decir que es de las más difíciles por lo pesado del trabajo que realizan, ello sin contar con la mala alimentación, ya que los habitantes del campo presentan una nutrición muy deficiente.

Ahora bien, las empresas familiares no son solamente una figura mexicana sino que es una forma de producir adoptada por el mundo entero, Japón, Estados Unidos etc.

De hecho las empresas familiares ocupan un porcentaje importante entre las más grandes del mundo según nos lo señalan algunos autores como Kelin E. Gersick. que dice: "Se estima que el 40 % de las 500 empresas más grandes de fortune, son propiedad de familias o están controladas por ellas, las empresas familiares generan, la mitad del producto nacional bruto de Estados Unidos y emplean la mitad de la fuerza laboral, en Europa predominan entre las empresas pequeñas y medianas y son la mayor parte de las grandes empresas en algunos países en Asia la forma de control familiar varía según el país y la cultura, pero ocupan un lugar privilegiado en todas las economías desarrolladas menos en china, en Latinoamérica los grupos creados y controlados por familias, constituyen la modalidad primaria de la propiedad privada en casi todos los sectores industriales"<sup>62</sup>

Este autor, también hace referencia a la forma de trabajo de éstas empresas y señala que los menores llevan a cabo una función primordial, y que principalmente es en periodos vacacionales cuando los niños, se insertan más fuertemente en las labores de la empresa, ya que los padres dan prioridad al estudio de ellos en virtud de que en un futuro, serán ellos quienes tomen las riendas de la empresa familiar.

Como ya se vio éste tipo de empresas constituyen una buena alternativa, ya que los gastos que deben erogarse por concepto de trabajadores, es decir de mano de obra se reducen sustancialmente y marcha mejor debido a que sus actividades las realizan con cariño toda

---

<sup>62</sup> Kelin e. Gersick, Empresas Familiares. Mac Graw Hills Interamericana Editores México. 1997 Pág. 2.

vez que se trata de su empresa, y quien mejor para cuidarla, inclusive pasan de generación a generación y generalmente tienen una economía muy bien saneada.

### **4.3. Repercusiones en el Menor por el Desempeño de su Trabajo**

Es evidente que a cada acción corresponde una reacción en el caso que nos ocupa relativo al trabajo de la niñez, lógico es pensar que al realizar un trabajo ello trae consecuencias o repercusiones, en su desarrollo psicológico y físico, en su entorno social, en la escuela en el caso de los que concurren a esta, el tema que ahora abordamos es crucial para el desarrollo intelectual de los infantes y de suma importancia para nuestro país, ya que dependiendo de la educación que se transmita de ello dependerá que los niños tengan un futuro alentador en ese orden de ideas pasemos a referirnos a ellas.

#### **4.3.1. Repercusiones Escolares**

Cuando el menor trabaja, lo aprendido en su centro de trabajo ya sea este la calle o alguna factoría, lo expresa en la escuela, digamos el lenguaje y en nuestro país el llamado albur, que se maneja mucho por los adultos y el niño lo aprende fácilmente, máxime si se encuentra en la edad en que repite las palabras, que entre los 8 y los 9 años, en donde su pensamiento es de carácter lógico basado en el lenguaje.

El autor Jean Piaget nos señala que las explicaciones racionales aparecen cuando se han producido algunas clasificaciones como son: el que

el niño distinga las cosas vivientes, el niño tiene que pensar a esa edad en series o cuentos, puede adquirir el hábito de comprar cosas por que las vio hace un rato, esto nos lleva a la conclusión que los menores asimilan lo que se gesta en su entorno, esto puede ser benéfico o perjudicial, ya que en su centro de trabajo además del albur conoce temas reservados para los adultos como sería la cuestión del sexo que el niño llega a conocer precozmente, pero también desarrolla habilidades propias de su labor y la destreza característica del manejo de los instrumentos o herramientas, la interrelación con las demás personas hace que se desenvuelva socialmente bien con sus compañeros de clase.

Cabe decir que también existen situaciones adversas, como el hecho de que al laborar el menor en la mañana e ir a la escuela en la tarde que es lo que sucede más frecuentemente; cuando llega a su centro escolar está cansado y en ocasiones hambriento, hecho que no le permite obtener una correcta asimilación de conocimientos, trayendo como consecuencia una baja en sus notas todo ello, debido a que no tiene el tiempo suficiente para estudiar o repasar sus lecciones ya que tienen que presentarse a laborar diariamente, y este fenómeno se da en lugares en donde el patrón es un desconocido o su propia familia tratándose de empresas familiares, aunque en estas existe una mayor flexibilidad para con el niño.

En el caso concreto del niño que trabaja, partiendo de la base de que en términos generales ha quedado acreditado que comienza a ejecutarlo a partir de los 9 años, resulta adecuado señalar que si existiera una legislación que los tutelara, para trabajar solo determinado número de

horas y un salario adecuado, tendrían menos problemas y serían menos explotados por los patrones.

Consideramos que desde luego no es conveniente que niños menores de 12 años trabajen ni tampoco mayores de esa edad sino que lo ideal sería que disfrutaran su niñez, y que tuvieran un desarrollo normal y armónico de su persona en el aspecto social, físico, moral etc. y que fueran ampliamente protegidos como se señala en la Convención de los Derechos de los Niños en México del año de 1990, ya que, cuando una persona no vive la etapa de la vida correspondiente a su edad a veces cuando quiere hacerlo ya es demasiado tarde. En el caso de los niños tienen que vivir su niñez, por que como lo dice el siguiente pensamiento anónimo:

“El que no tienen oportunidad de ser niño cuando es niño, no sabrá después ser hombre cuando llegue el momento de serlo.”

Además a quienes les corresponde trabajar son a los adultos ya que han pasado por las etapas de desarrollo y se encuentran aptos para hacerlo, y no los niños por que a ellos les tocará el día de mañana en su momento trabajar para sus hijos, que es la ley de la vida como lo señala José Martí.

“Para los niños trabajamos, por que son los niños los que saben querer, por que son los niños la esperanza del mundo.”

Así mismo, y como lo hemos ya señalado, los valores y las

normas que ejercen los menores que trabajan son diferentes a los de la mayoría de los que no ejercen una actividad subordinada.

Dentro del parámetro de la educación del niño encontramos que no solamente la escuela es la responsable de que el menor sea educado sino que la base fundamental es que la educación provenga del seno familiar, es decir que el núcleo de familia este conformado adecuadamente primordialmente los padres, es decir que exista en ellos una unión estable durante el desarrollo escolar de los niños, y desde luego al tener el apoyo de los padres los menores no se ven en la necesidad de trabajar.

Podemos señalar que existen elementos que influyen en la educación como es el psicológico, en donde como ya se dijo la familia debe asegurar la estabilidad emocional de los miembros basándose ello en las relaciones afectivas que se generan precisamente en el interior, de la llamada célula de la sociedad, también se ha observado que tratándose de niños que trabajan se sienten segregados de los compañeros de escuela, principalmente por que tienen otros intereses, es decir mientras que al niño común le interesa quizá hacer comentarios acerca de algún juego a los otros les interesa hacer algún señalamiento en relación a la labor que desempeñan, sus características o actividades, que quizá no interesen a los demás de los niños ya sea por que no las han experimentado o simplemente no las entienden.

De todo lo señalado con anterioridad podemos llegar a la conclusión de que en muchas ocasiones debido a que el menor tiene que

laborar para subsistir él mismo o su familia se ve en la necesidad de dejar la escuela.

Cuando el menor deja la escuela trae como consecuencia a la sociedad que se integren a la misma trabajadores menos capacitados, y quizá al principio puedan obtener el numerario suficiente para sus necesidades pero a medida que avanza su vida se va mermando su nivel económico.

Como lo señala el autor Leopoldo Solís "El hecho es que la educación es un factor muy importante para explicar la variación del ingreso en México, cabe decir que las tasas de rendimiento de los gastos de educación después de los cuatro años de escolaridad, son sumamente elevadas, mayores que los correspondientes a los rendimientos respectivos de los Estados Unidos.

México necesita realmente un mejoramiento en la calidad de su educación y encausar sus principales esfuerzos hacia la terminación de los ciclos educativos por el mayor número posible de estudiantes."<sup>63</sup>

Como puede verse la educación es un factor preponderante en el desarrollo económico del país, y al existir cada día más deserción ello trae como consecuencia que la economía se afecte cada vez más, razón ésta para que el gobierno tome cartas sobre el asunto y regule el trabajo que prestan los menores de 14 años, y mayores de doce años, ya que

---

<sup>63</sup> SOLIS Leopoldo, La Realidad Económica Mexicana Retrosivión y Perspectivas. Siglo XXI. México .1993, Pág. 285.

con ello se lograría una eficaz defensa de sus derechos y se evitaría en una mayor medida la deserción escolar.

Cabe decir que al gestarse una mejoría en la calidad de la educación, se tendría una mano de obra más calificada y con ello una mejor producción, mejor calidad de vida.

Por lo que se insiste que el futuro del país está en los menores, que cuando tengan la necesidad de trabajar, puedan hacerlo bajo la protección de la ley y de un órgano eficaz, que vigile la observancia de la misma.

Podemos señalar, que si no se vigila el trabajo que presten los menores, caeríamos de nueva cuenta en el problema que tenemos actualmente con los mayores de 14 años, a los que la inspección de trabajo no les proporciona una adecuada vigilancia.

Quedando solo en buenas intenciones el mejoramiento de las relaciones de trabajo de los menores y sus patrones, lo que trae como consecuencia un atraso en el avance del derecho proteccionista de los menores.

El mismo autor Leopoldo Solís ya aludido, señala un cuadro del rendimiento de la educación en México en donde puede observarse la relación que existe entre el ingreso que perciben las personas y los años de educación escolar mismo que a continuación se transcribe:

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

106

### CUADRO COMPARATIVO

| AÑOS DE ESCUELA | INGRESO MEDIO PESOS AL MES. | AÑOS DE ESCUELA | TASA DE RENDIMIENTO |         |
|-----------------|-----------------------------|-----------------|---------------------|---------|
|                 |                             |                 | PRIVADA             | SOCIAL. |
| 1               | 814                         |                 |                     |         |
| 4               | 926                         | 2.4             | 5.2                 | 4.6     |
| 6               | 213                         | 5.2             | 31.2                | 26.8    |
| 8               | 178                         | 7.8             | 24.0                | 17.1    |
| 11              | 2156                        | 9-11            | 18.6                | 13.2    |
| 13              | 2921                        | 12-13           | 22.4                | 16.7    |
| 16              | 4946                        | 14-16           | 34.6                | 27.9    |

En ese orden de ideas, el hecho de que el menor tenga que trabajar y por la realización de esa actividad tenga que dejar la escuela viola sus derechos, entre ellos los contemplados en la Declaración de los Derechos de los Niños de UNICEF específicamente en los artículos 28 y 32 que a continuación se transcriben:

“1. Los Estados partes reconocen el derecho del niño a la educación y artículo 28 a fin de que se pueda ejercer progresivamente y en condiciones de igualdad de oportunidades ese derecho, deberán en particular:

a. Implantar la enseñanza primaria obligatoria y gratuita para todos;

b. Fomentar el desarrollo en sus distintas formas, de la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza general y profesional, hacer que todos los niños dispongan de ella y tengan acceso a ella y adoptar medidas

apropiadas tales como la implantación de la enseñanza gratuita y la concesión de asistencia financiera en caso de necesidad;

c. Hacer la enseñanza superior accesible a todos, sobre la base de la capacidad, por cuantos medios sean apropiados;

d. Hacer que todos los niños dispongan de información orientación en cuestiones educacionales y profesionales y tengan acceso a ellas;

e. Adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir las tasas de deserción escolar.

2. Los Estados partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas y velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente convención.

3. Los Estados partes fomentarán y alentarán la cooperación internacional en cuestiones de educación, en particular a fin de contribuir a eliminar la ignorancia y el analfabetismo en todo el mundo y de facilitar el conocimiento a los conocimientos técnicos ya los métodos modernos de enseñanza. A ese respecto, se tendrán especialmente en cuenta las necesidades de los países en desarrollo”.

#### Artículo 32.

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de

cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental espiritual, moral o social.

2. Los Estados partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito, y teniendo en cuenta las deposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados partes, en particular.

- a. Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar,
- b. Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c. Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.”

De la transcripción de los artículos ya especificados podemos decir que se protege ampliamente el desarrollo del menor y el derecho a la educación, lo que falta es la creación de mecanismos encargados de hacer cumplir éstas normas en los países miembros, ya que si no se realiza ello, queda solo en buenas intenciones el querer ayudar a los niños especialmente aquellos que trabajan, en todo caso el mismo organismo UNICEF, debería supervisar trabajando juntamente con los gobiernos miembros el correcto cumplimiento que se les de tanto a las leyes locales de protección a los menores así como las internacionales.

### **4.3.2 Repercusiones del Menor en su Desarrollo Físico**

Como se ha venido apuntando a lo largo de este ensayo, los niños al igual que los adultos están expuestos a toda clase de enfermedades tanto profesionales así como de otra índole, pero son más sensibles a ellas debido a su corta edad, como en el caso de la fundición en donde deben cargarse materiales muy pesados constantemente, ello puede afectar a los trabajadores causándoles enfermedades profesionales como hernias, y específicamente el caso de los niños puede afectar su adecuado crecimiento, además el extenuante calor puede provocar deshidrataciones, que de igual manera tienen influencia sobre el crecimiento del niño, en el caso de las carpinterías las inhalaciones constantes del aserrín puede provocarles trastornos de tipo respiratorio, todos estos factores como son el uso de mayor fuerza para la realización de su labor, hacen que el menor trabajador tenga que echar mano de una mayor cantidad de calorías y si no cuenta con la alimentación necesaria que en la mayoría de los casos así ocurre pueden sobrevenirle enfermedades diversas, perjudicando su desarrollo integral es decir, tanto físico como mental, en el caso concreto de las enfermedades profesionales podemos decir que si un niño a la edad de digamos 12 años se encuentra expuesto constantemente debido a su trabajo a un agente químico, puede desarrollar una enfermedad posiblemente incurable quizá a los quince años y moriría inclusive antes de cumplir la mayoría de edad es decir, sin llegar a ser un adulto, es por ello que no se debe permitir el trabajo a los niños en lugares insalubres y peligrosos, pero insistimos no basta con el hecho de que se plasme en la ley sino que se insiste de nueva cuenta hacen falta organismos que verdaderamente lleven a cabo una adecuada

inspección del trabajo en el ámbito de los menores y que no se presten a ningún tipo de corruptelas, además que en el caso de los niños mayores de 12 años y menores de 14 años sean objeto de inclusión en la Ley Federal del Trabajo, y que a los mayores de esta edad y menores de 16 se les proteja aún más de la explotación económica, ya que en la realidad podemos observar diversos casos de abuso en ese rubro, por lo que como se ha señalado se propone que la autoridad en materia de trabajo realice una adecuada Inspección en ese rubro, imponiendo fuertes sanciones a los patrones que violen la ley en perjuicio de los menores, y también a aquellos inspectores que no cumplan fielmente con su labor, debiéndose en su caso seleccionar personal con un perfil adecuado y dotados de moralidad para que lleven a cabo su labor en forma eficaz y honesta.

Cabe apuntar, que como cuidemos a nuestros niños hoy será el tipo de hombres que tendremos el día de mañana es decir, si queremos una sociedad sana en todos los aspectos debemos empezar con los niños el día de hoy.

## CONCLUSIONES

De la exposición efectuada a lo largo del presente trabajo, podemos concluir, que es necesario que se lleven a efecto diferentes acciones de tipo social y legal para apoyar a los menores como las siguientes:

**PRIMERA:** Que se legisle, para poder proteger a los menores de catorce años y mayores de doce años, ya que como se ha expuesto, no cuentan con un mecanismo de protección, y ello trae como consecuencia que sean objeto de múltiples abusos en materia laboral, siendo víctimas de patrones abusivos, que a sabiendas de que no pueden defenderse o reclamar sus derechos toda vez que no existe alguna legislación que los tutele, los explota. Dentro de las reformas de legislación se propone que se adicione los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de doce años y de los mayores de ésta edad y menores de 14 años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente pudiendo realizar toda suerte de trabajos que no afecten su desarrollo físico ni mental ni interfieran con sus estudios, desde luego previa autorización de sus padres.

Artículo 23.- Los mayores de doce años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones expuestas en el artículo anterior,

necesitando autorización de sus tutores o 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.

**SEGUNDA:** Se propone que en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se lleve a efecto la creación de un departamento jurídico especializado en la defensa de los menores trabajadores ante las Juntas.

**TERCERA:** Otra de las propuestas que se exponen para mejorar las condiciones laborales de los niños es que la Inspección del Trabajo cumpla cabalmente con su cometido verificando fielmente las factorías en donde prestan sus servicios los menores todo ello con la finalidad de que el menor no sea explotado y pueda ser remunerado adecuadamente en atención a su presteza para realizar trabajos en los centros laborales.

**CUARTA:** De igual manera se propone la divulgación mediante medios masivos de comunicación de los derechos laborales de los menores, y además se haga saber a los patrones que empleen a menores las sanciones a que se harán acreedores en caso de no respetar sus derechos.

**QUINTA:** Incluir a los menores trabajadores en el Seguro Social con la finalidad de que tengan una mayor protección.

**SEXTA:** Se propone que se agregue a la declaración de los

derechos del niño, un artículo además del 32 que los tutele en el ámbito laboral, toda vez que ésta declaración tiene el carácter de ser mundial, y como se ha expresado en el presente trabajo si los países no se preocupan por los niños quien puede hacerlo es la Organización de Naciones Unidas a través del UNICEF.

## **ANEXOS**

### **CONVENIO DE ANTAD**

1. La ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los menores empacadores en las tiendas de autoservicio.

2. La ANTAD colaborará y participará activamente en los programas de protección de menores empacadores que lleva a cabo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirá las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.

3. Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, que soliciten su incorporación como empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio.

4. Las tiendas de autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de aquellos

menores que realicen la función de empacadores y que hayan cumplido la edad de 14 y hasta 16 años, para mantener un padrón vigente.

5. Las tiendas de autoservicio informarán durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal las altas y bajas de menores empacadores que registren a fin de mantener actualizada la relación de los menores empacadores.

6. Las tiendas de autoservicio serán responsables del archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones, y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los menores empacadores.

7. Cuando las tiendas de autoservicio consideren como obligatorio que los menores empacadores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, este deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los menores empacadores.

8. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las tiendas de autoservicio o persona u organización alguna, no cobrará por ningún concepto cuotas a los menores empacadores por realizar dicha actividad.

9. La actividad de los menores empacadores, se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo

los menores empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.

10. No está autorizado que los menores empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

11. Las tiendas de autoservicio solicitarán semestralmente a los empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quiénes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.

12. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C. reconoce la necesidad de otorgar a los menores empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores.

13. En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la tienda de autoservicio, procurará, proporcionar el apoyo necesario para trasladar al menor empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente.

14. El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los menores

empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.

15. Las tiendas de autoservicio semestralmente recordarán a los menores empacadores que deben acudir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.

16. Las tiendas de autoservicio establecerán un plan de incentivos anuales de continuación de estudios para los menores empacadores consistente en otorgar anualmente en efectivo o en especie por lo menos \$ 300.00 a aquellos que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y por lo menos \$ 200.00 a aquellos que obtengan más de 8.0 en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25% de la población de menores empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de menores empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el plan de incentivos anuales se aumentará con base a los incrementos a los salarios mínimos generales. Dicha aportación se procurara entregar a los menores empacadores durante los meses de julio y agosto de cada año o en los periodos vacacionales correspondientes al año escolar.

17. Se establecerá un programa en las tiendas de autoservicio para dar oportunidad a menores con discapacidad de 14 a 16 años a desarrollar actividades como menores empacadores, conforme se los permitan sus discapacidades y a juicio de las tiendas de autoservicio.

18. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, mantendrán una comunicación estrecha para solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este convenio.

19. Se establecerán mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, las tiendas de autoservicio y los menores empaques.

20. El desarrollo de la actividad de los menores empaques, tendrá una duración máxima de 6 horas diarias, con una hora de descanso y 6 días a la semana y sin que interfiera en las actividades escolares.

21. Se establecerán mecanismos para que los menores empaques no desarrollen su actividad después de las 10 de la noche, buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las tiendas de autoservicio.

22. Las tiendas de autoservicio realizarán para los menores empaques, programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad.

El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A.C. suscriben de buena fe el

presente convenio y se comprometen a colaborar para hacerlo efectivo en beneficio de los menores empacadores.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.-A.Touratne.J.Hartman,¿Que empleo para los Jóvenes? Tecnos. Madrid España. 1988.
- 2.-ALONSO GARCIA, Manuel .Curso del Derecho del Trabajo, Ariel. Barcelona, 1967
- 3.-BRAVO. GONZALEZ. Agustín. Primer Curso de Derecho Romano Undécima Edición.. Pax, México, 1984.
- 4.-BORREL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Segunda Edición,Pac . México. 1989.
- 5.-BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla México .1985
- 6.-CAVAZOS Flores, Baltasar.40 Lecciones de Derecho Laboral, octava Edición, Trillas, México. 1990.
- 7.-CASTORENA. Jesús, Manual de Derecho Obrero . Sexta Edición. Porrúa. México. 1984.
- 8.-CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal.Porrúa México 1986.
- 9.-CASTELLANOS TENA, Fernando .Lineamientos Elementales de Derecho Penal .Porrúa México 1986.
- 10.-CABANELAS DE TORRES,Guillermo.Tratado de Política Laboral y Social.Tercera Edición.Heliasta.Argentina,1982.
- 11.-DAVALOS José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa México 1991.
- 12.-DAVALOS . José.Derecho del Trabajo I.Porrúa,México. 1996
- 13.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I. Décima Segunda Edición Porrúa. México 1990.
- 14.-DELGADO MOYA .Rubén, El Derecho Social del Presente.Porrúa. México 1977.
- 15.-DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Conceptos Generales, T.I.Octava Edición ,Porrúa México , 1991
- 16.-DE FERRARI, Francisco .Relación de Trabajo su Reglamentación, La Palma Argentina,1977.
- 17.-ENGELS,Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mo:io en Hombre,Publicaciones Cruz. México, 1977.

- 18.-GARCIA DURAN, Alejandro. La Porción Olvidada de la Niñez Mexicana. Diana. México.1978.
- 19.-GARCIA PELAYO, Ramón.Diccionario Basico Escolar.Larousse. México.1987.
- 20.-GOMEZ,GRANILLO ,Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Séptima Edición, Esfinge, México. 1977
- 21.-GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho Obrero, Porrúa .México 1994
- 22.-J. RUBINSTEIN,Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo, De Palma. Buenos Aires. 1983.
- 23.-KROTOCHIN, Ernesto.Tratado de Derecho del Trabajo, VOL. 1 . 1955
- 24.-Kelín e. Gersick. Empresas Familiares. Mac Graw Hills Interamericana Editores México. 1997
- 25.-LUCCHIANI Ricardo.Niños de la Calle,identidad sociabilidad droga..libros de la Frontera,Barcelona 1996.
- 26.-MARGADANT S. Guillermo, Derecho Romano,Octava edición, Esfinge.México, 1978
- 27.-MARCO DEL PONT, Luis.Derecho Penitenciario.Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1984
- 28.-MOZART RUSSOMANO,Victor, y Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México. 1982.
- 29.-MUÑOS RAMON, Roberto,Derecho del Trabajo Instituciones. Porrúa.México.1983.
30. -RAMOS , Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega.Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .Pac México . 1990,
- 31.-RUSSOMANO, Mozart. Víctor. y Miguel Bermudez Cisneros.Derecho del Trabajo El Empleado y El empleador. Cárdenas .México. 1982.
- 32.-SOLIS Leopoldo. La Realidad Económica Mexicana Retrovisión y Perspectivas. Siglo XXI. México .1993,
- 33.-VENTURA,SILVA.Sabino.Derecho Romano. México 1990.
- 34.-V.MOZART. RUSSOMANO.M.Bermudez.El empleado y El empleador.Cardenas Editor y Distribuidor. México 1982.

**FUENTES LEGISLATIVAS**

35.-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

36.-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS Ley Federal del Trabajo

37.-DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS, Compilación de Legislación Sobre Menores. D.I.F. 3a ed. México. 1985.

**OTRAS FUENTES**

38.-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T111.R-2 Porrúa, México 1985.

39.-Revista Laboral, numero 86, México, 1999.

V. b  
M. K