



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

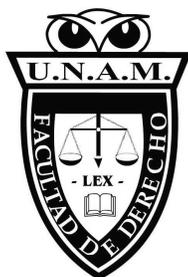
FACULTAD DE DERECHO

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

**ANÁLISIS DEL TRABAJO INFANTIL REALIZADO POR LOS
MAYORES DE DOCE AÑOS**

T E S I S
PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
AZUCENA APARICIO ORTUÑO

ASESOR: MTRO. JUAN PABLO MORÁN MARTÍNEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Al Señor Jesús,
por su inmenso amor
y misericordia

A la Universidad Nacional Autónoma de México
por todo lo que representa para el país y por
darme el privilegio de pertenecer a ella.

A la Facultad de Derecho de Ciudad Universitaria,
por contar con excelentes profesores que tienen
la noble tarea de formar profesionistas.

Al Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social, por todas las facilidades otorgadas para poder
concluir mi tesis.

Mi agradecimiento para el Lic. Porfirio Marquet Guerrero.

Al Lic. Rafael Salvador Ruíz Juárez, por las
cátedras tan emotivas que me ayudaron a
elegir mi tema de tesis.

Al Mtro. Juan Pablo Morán Martínez,
por su tiempo, palabras y
conocimientos invertidos en el
desarrollo del presente trabajo.
Gracias.

A la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Institución que me permitió combinar los estudios y el trabajo. En especial al Lic. Manuel Maclú Bermudes, por su ejemplo en el trabajo.

A mi familia,
por ser la bendición más grande que Dios nos puede dar.

A mi mamá: Teresa Ortuño Ortuño,
para ti todo mi amor y respeto, gracias por el trabajo dedicado para sacar adelante a tus hijos.

A mi papá: Gilberto Aparicio Toto (+),
gracias por todo, este trabajo, es solo uno de los frutos de toda una vida llena de empeño, entusiasmo y amor.

A mis hermanos:
Rosalva (+),
gracias por tú ejemplo, te llevo en mi corazón.

Rocio y familia,
gracias por abrazarme con tus palabras.

Alfredo,
gracias por tu apoyo incondicional.

A mi esposo Rigoberto,
gracias por tú amor.

A mi hijo Emilio,
gracias por ser una luz en mi vida.

A todos los que conforman la familia
Ibarra González, por su apoyo y alegría.

A mis amigas: Aline, Adelina,
Salud, Bertha, Elvia y Lourdes, por
compartir conmigo muchos
momentos de felicidad.

**ANÁLISIS DEL TRABAJO INFANTIL
REALIZADO POR LOS MAYORES DE DOCE AÑOS**

ÍNDICE

págs.

Introducción.....

Capítulo 1

Conceptos Generales

1.1. Concepto de Trabajo.....	
1.2. Concepto de Derecho del Trabajo.	
1.3. Sujetos de Derecho del Trabajo.	
1.3.1. Concepto de trabajador.	
1.3.2. Concepto de patrón.	
1.4. Contrato de trabajo.	
1.5. Relación de trabajo.	
1.6. Trabajo de los menores.	
1.6.1. Menores de catorce años.	
1.6.2. Mayores de catorce años y menores de dieciséis años.....	
1.6.3. Menores de dieciocho años.	

Capítulo 2

Antecedentes

2.1. México.....	
2.1.1. Época Azteca.....	
2.1.2. La Colonia.....	
2.1.3. La Independencia.....	
2.1.4. El Porfiriato.....	
2.1.5. Posrevolucionario.....	
2.2. Ámbito Internacional.....	
2.2.1. Inglaterra.....	
2.2.2. Francia.....	
2.2.3. Tratado de Versalles.....	
2.2.4. Organización Internacional del Trabajo.....	

Capítulo 3

Marco Jurídico

- 3.1. Artículo 123, apartado A, fracciones II y III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....
- 3.2. Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....
- 3.3. Ley Federal del Trabajo y el trabajo de los menores.....
 - 3.3.1. Prohibición del trabajo de los menores de catorce años.....
 - 3.3.2. Prestación de servicios libremente a partir de los dieciséis años.....
 - 3.3.3. Vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo.....
 - 3.3.4. Expedición de certificado médico.....
 - 3.3.5. Jornada máxima especial.....
 - 3.3.6. Periodo vacacional.....
 - 3.3.7. Obligaciones de los patrones.....
 - 3.3.8. Capacidad para comparecer en juicio.....
- 3.4. La Ley del Seguro Social y el menor trabajador.....
 - 3.4.1. Obligación del patrón de registrar e inscribir a los trabajadores.....
- 3.5. Convención sobre los Derechos del Niño.....
 - 3.5.1. Artículo 32 de la Convención.....

Capítulo 4

Importancia de la regulación del trabajo desempeñado por los mayores de doce años

- 4.1. Falta de medios económicos suficientes por parte de las familias mexicanas.....
- 4.2. Panorama general del Trabajo Infantil en México.....
- 4.3. Reconocimiento jurídico para los trabajadores mayores de doce años.....
- 4.4. México y la no ratificación del Convenio 138 de la OIT.....
- 4.5. Propuesta para proteger el trabajo realizado por los mayores de doce años.....

Conclusiones.....

Bibliografía.....

Introducción

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es proporcionar una visión de la situación actual de los mayores de doce años que se encuentran trabajando, consideramos que son grupo de la población vulnerable y están en riesgo de sufrir discriminación, disminución o negación de sus derechos fundamentales al no ser reconocidos como trabajadores por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

Para ello, es necesario conocer los conceptos generales del Derecho del Trabajo, que trataremos en el capítulo primero, tales como: trabajador, patrón, contrato y la relación de trabajo principalmente; así mismo, es necesario delimitar nuestro campo de estudio al saber quienes son los menores trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo.

En el segundo capítulo estudiaremos la participación que han tenido los menores trabajadores a lo largo de la historia de México a través de cinco etapas: época azteca, colonial, de independencia, el porfiriato y el posrevolucionario; de igual manera abordaremos los antecedentes internacionales en los países de Inglaterra y Francia, como representantes del Continente Europeo, para finalmente concluir enunciando el Tratado de Versalles y la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

En el tercer capítulo observaremos el marco jurídico de nuestra disciplina, pero enfocado al trabajo de los menores, por parte de nuestras leyes: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo, en su Título Quinto Bis en especial; Ley del Seguro Social, y la Convención sobre los Derechos del Niño.

En el cuarto y último capítulo analizaremos el fenómeno de los mayores de doce años que actualmente trabajan en nuestro país desde tres perspectivas: económico-social, jurídico e internacional, con el objetivo de hacer visible el trabajo que realizan.

Todo lo anterior es, con el propósito de presentar una panorámica general del Trabajo Infantil en México pero encaminado hacia los mayores de doce años que trabajan, ya que su trabajo está prohibido por nuestro marco normativo; por lo tanto, consideramos importante analizar la conveniencia jurídica para una eventual regulación de dichos menores.

Capítulo 1

Conceptos Generales

Para dar inicio al presente trabajo de investigación es necesario conocer los principales conceptos que le dan vida al Derecho del Trabajo, como ciencia jurídica y los cuales son elementos fundamentales de nuestra disciplina y serán esenciales a lo largo de los siguientes capítulos.

Dichos conceptos son: trabajo, término que se ha utilizado desde la antigüedad, en donde el hombre realizaba un esfuerzo físico; Derecho del Trabajo, como disciplina autónoma del Derecho, y una de sus raíces fue la explotación del hombre por el hombre; trabajador, dicho término es un logro de nuestra materia, ya que anteriormente el trabajo era realizado por los esclavos, quienes eran considerados como cosas; patrón, es un término empleado para quien proporciona el trabajo, anteriormente se utilizaba el nombre de maestro, amo, capitalistas, capataz, por mencionar algunas denominaciones; contrato de trabajo, el cual tiene sus orígenes en el Derecho Civil, y del cual hoy en día se busca desligar nuestra disciplina y por último la relación de trabajo que es un elemento muy importante para el Derecho Individual del Trabajo.

Asimismo, conoceremos las limitaciones y capacidades jurídicas para quienes son considerados menores ante la Ley, es decir, para la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución), para el Código Civil para el Distrito Federal (CCDF), para el Código Penal para el Distrito Federal (CPDF) y para la Ley Federal del Trabajo (LFT), principalmente; y en el contexto internacional haremos referencia a la Convención sobre los Derechos del Niño (Convención), para determinar en este ámbito, quienes son considerados como niños.

1.1. Concepto de Trabajo

La palabra trabajo ha tenido diferentes acepciones a través del tiempo, desde el Antiguo Testamento, donde el trabajo se estableció como un castigo para el hombre; en la Edad Antigua se consideró por los grandes filósofos como una actividad exclusiva de los esclavos quienes eran considerados cosas; para los individuos el trabajo era una actividad inadecuada.

El origen de la palabra trabajo, para algunos autores "...proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de cierto esfuerzo."¹

El trabajo como lo conocemos hoy en día, estuvo regulado por el Derecho Civil, en la ciudad de Roma, a través del contrato de arrendamiento, en donde los hombres tuvieron la necesidad de ofrecer sus servicios bajo este tipo de contrato, para que pudiera ser utilizada su energía de trabajo, debido a que los esclavos y las bestias eran insuficientes.

"En el siglo XVII el trabajo se consideraba como una mercancía y su valor lo determinaba la ley de la oferta y la demanda."²

Pero fue hasta el año de 1919, con el Tratado de Versalles, que se estableció el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo: "...el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3, se establece: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en

¹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décimo cuarta edición. Porrúa. México. 2005. pág. 1.

² GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México. 1999. pág. 26.

condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...”

En el artículo 8, segundo párrafo de la LFT, el legislador plasmó una definición de trabajo al señalar: “... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”. La cual es aceptada por la mayoría de los doctrinarios, como una definición apropiada para el trabajo.

Hay diferentes tipos de trabajos, desde el libre hasta el forzoso; pero, el trabajo que será objeto de estudio, es el trabajo subordinado, que presta una persona física a otra persona física o moral, mediante el pago de una retribución, que más adelante estudiaremos; ahora nos toca estudiar algunas de las diversas denominaciones del Derecho del Trabajo.

1.2. Concepto de Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo, es una rama autónoma del Derecho, y fue definido de diferentes maneras, como: Legislación Industrial, siendo una denominación muy restringida, se refería únicamente a la industria; Derecho Obrero, el cual se asocia con un trabajo meramente manual; Derecho Social, esta acepción es muy genérica, porque todo Derecho tiene algo de social y por último, mencionaremos al Derecho Laboral, el cual es considerado como sinónimo de nuestra materia; la palabra labor ha sido definida por el Diccionario de la Real Academia, como “acción de trabajar y resultado de esta acción”.³

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. Tomo I. Décimo edición. Porrúa. México 1999. pág. 37.

El Derecho del Trabajo es la denominación más adecuada, conforme a la opinión de varios autores mexicanos, que la han aceptado, por considerar que se adecúa a las necesidades de una disciplina que está en constante expansión, que pretende regular todo tipo de prestación de servicios.

Las características del Derecho del Trabajo son diferentes en cada país, es necesario analizar la situación específica de cada uno de ellos, es decir, su situación social, económica y política. En el caso de México es preciso conocer el ambiente en que nació la Constitución de 1917.

El Derecho del Trabajo Mexicano, surgió como un derecho que se preocupa por el hombre, esto es, por su salud y dignidad, dejando en el pasado como tema de reflexión para las nuevas generaciones la explotación del hombre por el hombre, de la que era objeto la clase trabajadora antes del nacimiento del Derecho del Trabajo, y el cual tiene como finalidad que dicha explotación no vuelva ocurrir, un ejemplo de ello se encuentra en el empleo de las mujeres y niños a consecuencia de la Revolución Industrial en Inglaterra, en las fábricas donde les pagaban salarios miserables, no obstante de laborar largas jornadas de trabajo de 13 a 15 horas diarias.

Aunado a lo anterior, es un derecho protector de la clase trabajadora, sus disposiciones tienen por objeto alcanzar el mejoramiento de las condiciones económicas, que se ve reflejado en el bienestar social del trabajador y de su familia; con relación a este punto, el autor Mario de la Cueva, considera que aceptar la tesis proteccionista se intenta imponer una tutela a los trabajadores que no necesitan, porque la clase trabajadora, tiene la suficiente fuerza para enfrentarse de igual a igual, con el capital.⁴

Es un Derecho que se encuentra en constante expansión, su finalidad es la totalidad de la clase trabajadora, es decir, va ampliando su ámbito de aplicación.

⁴ Citado por: Ibidem. pág. 65.

El Derecho del Trabajo constituye solamente un mínimo de garantías para los trabajadores, sin perjuicio a que puedan ser mejoradas, es el punto de partida. Arriba de ellas todo, por debajo de esas prestaciones nada.

Es un derecho irrenunciable de la clase trabajadora, consagra un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores y no procederá su renuncia, ya sea verbal o escrita, la estipulación que establezca, por ejemplo un salario inferior al mínimo conforme al artículo 5° fracción V, de la Ley Federal del Trabajo.

Es un derecho reivindicatorio de la clase trabajadora, muestra de ello lo encontramos en la participación de los trabajadores en las utilidades, en donde el trabajador se ve reinvidicado, es decir, tiene derecho a disfrutar de las ganancias del patrón; es un derecho colectivo, tienen el derecho a formar sindicatos y el derecho a huelga.

Algunos de los principios rectores del Derecho del Trabajo son: el trabajo como un derecho y un deber sociales; la libertad del trabajo; la igualdad en el trabajo y la estabilidad en el empleo.

El trabajo como un derecho y un deber sociales, se encuentra plasmado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su párrafo primero, que enuncia: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...”, así como en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo que establece: “El trabajo es un derecho y un deber sociales...”

La libertad de trabajo, se encuentra plasmada en el artículo 5° de la Constitución, que a la letra dice:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la

pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa...

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder excederse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

Por lo que respecta a la igualdad en el trabajo, que se encuentra íntimamente vinculada con la libertad, que se contempla en el artículo 123 constitucional, apartado A, párrafo séptimo, la cual dispone: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad...”; debiendo entenderse por salario conforme al artículo 82 de la LFT: “...es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y salario en sentido amplio lo integran el sueldo y las prestaciones, como lo estipula el artículo 84 de la LFT: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Por su parte, el artículo 86 del citado ordenamiento legal, se refiere nuevamente al principio de igualdad en el trabajo: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Y por último, el principio de estabilidad en el empleo, el cual tiene como finalidad proteger a los trabajadores y por consiguiente a su familia, con la certeza que tendrán una permanencia más o menos duradera, que asegure un ingreso seguro para subsistir, si así lo desean, puede renunciar al empleo en cualquier momento que quieran por así convenir a sus intereses o expectativas laborales de crecimiento; no obstante esto, el patrón puede rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales del

artículo 47 de la LFT. Asimismo, podría surgir una causa ajena a la voluntad de las partes que hagan imposible la continuación de la relación del trabajo.

Los principios antes mencionados se encuentran de una u otra manera entrelazados entre sí, ya que uno sin el otro y viceversa, quedarían sin sustento.

La naturaleza jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo surge a partir del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el cual se termina la explotación del hombre que vive de su trabajo y se busca que él y su familia eleven su calidad de vida, en virtud de que anteriormente el trabajador no era considerado como una persona y a partir del nacimiento de dicho artículo el trabajador recobra su dignidad personal y se crean mecanismos de defensa y de superación.

El Derecho del Trabajo, en una corriente moderna para algunos autores, embona en los lineamientos del Derecho Social, como una rama independiente del Derecho Público y del Derecho Privado, que intenta lograr la justicia social; en virtud que el Derecho Público se daba para el Estado, el Derecho Privado para los individuos y no había un derecho para la sociedad, sin embargo, coinciden en que todo derecho es social por excelencia.

El fin más importante del Derecho es el establecimiento de un equilibrio y una relación armónica, que haga posible la convivencia humana; la justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores. Por lo tanto, el fin del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores y a su familia una vida digna, protegiendo a la clase trabajadora.

El Derecho del Trabajo es una rama autónoma del Derecho, reúne las cuatro directrices conforme lo establece el autor Guillermo Caballenas: legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional.⁵

⁵ Citado por: Ibidem. pág. 114.

La autonomía legislativa la encontramos en la Ley Federal del Trabajo, que es un sistema normativo de nuestra disciplina de estudio; la autonomía científica está plasmada en la elaboración de doctrinas propias que le dan al Derecho del Trabajo una fisonomía propia; la autonomía didáctica está en los planes de estudio de las Universidades, tanto públicas como privadas, donde se imparte la materia del Derecho del Trabajo y por último la autonomía jurisdiccional se ve reflejada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con tribunales encargados de dirimir controversias que surjan en la relación del trabajo.

El Derecho del Trabajo se encuentra relacionado con otras disciplinas jurídicas y no jurídicas. Dentro de las disciplinas jurídicas encontramos por mencionar las más importantes: Derecho Civil, rama con mayor vinculación, data desde el Código de Napoleón en el arrendamiento de domésticos y obreros, lo que se llama actualmente relación y contrato de trabajo, mismos que tienen su origen en el Derecho Civil, no obstante, los especialistas en la materia laboral opinan que es con la materia que más desean apartar, ya que anteriormente sobre la base de la autonomía de la voluntad, el trabajador aceptaba libremente las condiciones de trabajo que le ofrecía el patrón o se moría de hambre, el autor Baltasar Cavazos Flores, lo denomina acción estómago.⁶

Con el Derecho Constitucional, porque, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece un mínimo de garantías sociales a favor de la clase trabajadora y alguna garantía a favor de la clase patronal.

Con el Derecho Internacional Público, es una relación estrecha debido a que algunas de las reformas a nivel constitucional en materia del trabajo han sido el resultado de compromisos internacionales adoptados por México.

Con el Derecho Administrativo se encuentra desde la designación de personal, hasta la vigilancia y la aplicación de las normas de trabajo; por lo que respecta al Derecho Mercantil su vinculación se encuentra en la empresa, como

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 2000. pág. 21.

un elemento fundamental de las relaciones jurídicas y, por último, nombraremos al Derecho Fiscal, que se encuentra relacionado con el Derecho del Trabajo, por el Impuesto sobre la Renta, que es un gravamen de los ingresos obtenidos en la prestación de un trabajo, en el que no se encuentra contemplado el salario mínimo, así como por el reparto de utilidades de los trabajadores que pueden presentar sus objeciones a la declaración de impuestos que presente el patrón.

Dentro de las disciplinas no jurídicas se encuentran economía, sociología y medicina, por citar algunas, las cuales constituyen un elemento necesario para algunas áreas en específico del Derecho del Trabajo, el cual no puede estar ajeno a la situación económica y social del país en donde se encuentra vigente. Y con la medicina es de suma importancia con relación a los riesgos de trabajo que están expuestos los trabajadores al momento de prestar su trabajo, por poner un ejemplo.

También mantiene una importante relación con el Derecho de la Seguridad Social, ya que el seminario de la Facultad de Derecho de nuestra máxima Casa de Estudios se denomina: Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; dichas disciplinas se encuentran vinculadas entre sí, por el Título Noveno de la LFT, de los Riesgos de Trabajo, los cuales pertenecen al campo de estudio del Derecho de la Seguridad Social, sin embargo, la Ley del Seguro Social, no contempla a todos los trabajadores del país y por tal motivo se encuentran en la Ley Federal del Trabajo.

Una vez estudiado las características, los principios, la naturaleza, el fin, la autonomía del Derecho del Trabajo y la relación con otras disciplinas, conoceremos como han definido algunos estudiosos del Derecho a nuestra materia.

El autor José Dávalos, lo define como: "...conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de

trabajo.”⁷ Definición que se ajusta a lo establecido por el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Por su parte el doctrinario Néstor de Buen Lozano, propone la siguiente definición: “derecho del trabajo 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”.⁸

Para Miguel Borrell Navarro: “es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase.”⁹

Para nosotros el Derecho del Trabajo, conforme a la definición del autor Dávalos, “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”¹⁰, con esta definición, al igual que lo establecido en el artículo 2 de la LFT y la definición de Néstor de Buen Lozano queda de manifiesto el contenido social de nuestra disciplina, al utilizar el término de justicia social.

Sin embargo, algunos autores consideran que es inútil dar una definición del Derecho del Trabajo, debido a su continua evolución, no obstante, consideramos que el término de justicia social es inherente de nuestra disciplina aún con su constante transformación.

1.3. Sujetos de Derecho del Trabajo

⁷ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. págs. 39-40.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. Op. Cit. pág. 136.

⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México 2001. pág. 4.

¹⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. págs. 39-40.

Los sujetos del Derecho del Trabajo se encuentran contemplados en los artículos 8 (Trabajador), 10 (Patrón), 356 (Sindicato de trabajadores o patronos) y 381 (Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones...) de la Ley Federal del Trabajo.

“Sujetos de derecho del trabajo son las personas –físicas o morales- titulares de derechos subjetivos y posibles de deberes jurídicos de índole laboral.”¹¹

Conforme a la Ley Federal de Trabajo la relación laboral puede ser: individual o colectiva.

Es individual, cuando se integra con un trabajador, que siempre será una persona física, y un patrón, el cual puede ser una persona física o moral; y será colectiva, cuando exista un sindicato de trabajadores y un patrón.

A continuación estudiaremos los conceptos de trabajador y patrón, conforme a las definiciones dadas por algunos de los doctrinarios de la materia y la LFT.

1.3.1. Concepto de trabajador

El término de trabajador es utilizado de manera general por nuestras Leyes, para referirse a uno de los elementos de toda relación laboral, no obstante, el artículo 123 constitucional en su apartado A, establece que el Congreso de la Unión expedirá leyes de trabajo que regirán entre: obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo; y por su parte el artículo 5 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo utiliza el término de obreros, para referirse a los trabajadores que desempeñan un trabajo material

¹¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. “Instituciones”. Tomo II. Porrúa. México. 1998. pág. 17.

(artículo 88 de la Ley), en donde sus salarios se pagarán por semana; sin embargo, la palabra trabajador es el concepto que ha sido aceptado de una manera generalizada por nuestra materia, para denominar a la persona que presta un trabajo personal subordinado al servicio de otra.

Para el autor Guillermo Caballenas, trabajador “es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte –patrono o empresario- a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado”¹²

El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba que:

“Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

No obstante, en dicho concepto se establecía toda persona olvidando que jurídicamente las personas pueden ser físicas o morales; además se exigía que la prestación de servicio se efectuara a través de un contrato de trabajo, como también lo define Caballenas, debido a la concepción contractualista que privaba en aquellos tiempos.

Asimismo, se refería a la prestación del servicio “material, intelectual o de ambos géneros” y todo trabajo por sencillo que parezca necesita cierto grado de intelecto, ya que únicamente las máquinas pueden realizar un trabajo material.

Nuestra legislación vigente mejora este concepto al establecer, en su artículo 8 de la LFT:

“Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

¹² CABALLENAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésimo primera edición. Heliasta. Argentina. pág. 124.

Para el autor Caballenas, el legislador mexicano omitió hacer referencia en dicho concepto a lo retributivo del trabajo, el trabajador, presta sus servicios subordinadamente, con la finalidad de ser remunerado por su trabajo, por parte de su patrón.

En cambio en la opinión del doctrinario José Dávalos: "...la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador – patrón, ya que su ausencia, esto es, la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia del vínculo laboral..."¹³, considera que el salario es una consecuencia de la relación de trabajo.

En este mismo sentido dicha definición nos habla que el trabajador debe invariablemente ser una persona física aunque no todas las personas físicas son trabajadoras, se necesita que presten un trabajo personal subordinado, mientras que el patrón puede ser una persona física o moral. La subordinación, debe ser entendida como el poder de dirección hacia el trabajador, por parte del patrón para llevar a cabo el trabajo conforme a los fines establecidos por él.

"La característica más relevante de la actividad laboral estructurada y regulada por nuestra rama jurídica, es la subordinación. Esta característica, además de integrar su caudal entitativo, constituye la *nota tipificadora* que nos permite distinguirla de las otras formas de trabajo."¹⁴

Por otra parte, el autor Dávalos nos habla de elementos indispensables que se desprenden de la definición de trabajador y con los cuales se puede presumir la existencia de una relación de trabajo:

¹³ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 90.

¹⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. pág. 8.

- “... El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada...”¹⁵

Por lo tanto, el trabajador es una persona física, sin distinción de género, se refiere tanto al varón como a la mujer, conforme al artículo 4 de la Constitución, los cuales son iguales ante la ley con derechos y obligaciones; además, presta un trabajo personal, es decir, no puede mandar a otra persona para que realice su trabajo en su nombre, y dicho trabajo debe ser de manera subordinada.

1.3.2. Concepto de patrón

Patrón, es un sujeto del Derecho Individual del Trabajo con derechos y obligaciones frente a los trabajadores.

La Ley Federal de Trabajo de 1931, definía al patrón como: “Toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”; dicho precepto hace referencia al contrato de trabajo, sin embargo, no hace referencia a la figura de trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 10, primer párrafo, define de una manera sencilla, lo que debe entenderse por patrón:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Para el autor Néstor de Buen Lozano, dicho precepto omite hacer referencia a la figura de subordinación y a la obligación por parte del patrón de pagar el

¹⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 86.

salario; no obstante, se considera que la subordinación es inherente al trabajador y la remuneración para algunos autores, entre ellos el doctrinario Dávalos, no es un elemento de existencia de la relación de trabajo.

El autor Sánchez Alvarado, ofrece la siguiente definición: “persona física o jurídico-colectivo (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.¹⁶

Con relación a esta definición varios doctrinarios no están de acuerdo en distinguir entre el trabajo material y el intelectual, pues toda actividad humana lleva consigo en mayor o menor grado, algo de ambos tipos, como referíamos anteriormente, sólo los aparatos realizan una actividad meramente material.

En este contexto, autor Roberto Muñoz Ramón concibe al patrón como: “...la persona, física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, por un trabajador”.¹⁷

Dicho concepto resalta que los servicios prestados deben de ser lícitos, esta distinción podría estar de más, pues nuestra materia no regula el trabajo ilícito, conforme al artículo 5 constitucional. Por lícito debemos entender, lo que no se encuentra expresamente prohibido por una ley. Esto es, sino está prohibido está permitido.

De las definiciones antes citadas, consideramos que la establecida por la LFT en su artículo 10, párrafo primero, es adecuada y clara, porque dispone que dispones que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

¹⁶ Citado por : Ibidem. pág. 94.

¹⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. Cit. pág. 25.

1.4. Contrato de trabajo

Para abordar este inciso, es necesario mencionar que el Derecho del Trabajo tiene relación con otras disciplinas jurídicas y que el Derecho Civil es la rama de mayor vinculación, porque el contrato y la relación de trabajo en materia laboral tuvieron sus orígenes en dicha rama del Derecho.

Debido a que, era a través del contrato de arrendamiento del Derecho Civil, en donde las partes basándose en la autonomía de la voluntad aceptaban libremente las condiciones de trabajo.

Pero, en opinión del autor Dávalos: “El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo...”¹⁸, es decir, asegura que el trabajador y su familia tengan una vida digna.

El contrato está compuesto de elementos esenciales, presupuestos de validez y requisitos de eficacia.

Los elementos esenciales son el consentimiento y el objeto posible; el consentimiento puede ser expreso o tácito, será expreso cuando el contrato se otorgue por escrito, en donde se estipularán las condiciones de trabajo y es verbal cuando no se emplee una forma para celebrar dicho contrato.

El objeto posible, puede ser un objeto directo o indirecto; será un objeto directo por parte del trabajador, la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y por el patrón, la obligación de pagar el salario al trabajador.

El objeto indirecto, es la prestación efectiva del trabajo y por otra parte, el salario que percibirá el trabajador. Sin embargo, la prestación de dicho trabajo tiene que ser acorde a las aptitudes del trabajador y del mismo genero de la

¹⁸ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 101.

empresa o establecimiento y por lo que hace al salario nunca podrá ser inferior al salario mínimo general.

Los presupuestos de validez son la capacidad, la ausencia de vicios del consentimiento, la licitud en el objeto y la forma.

La capacidad, se refiere a quien puede ser trabajador conforme a la ley: “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”; no obstante, nuestra Constitución y la LFT prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de mayores de esa edad pero menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor, se alude que no es una cuestión de incapacidad, sino de protección hacia los menores.

La ausencia de vicios del consentimiento, se refiere a que el trabajador no haya actuado dolosamente con el patrón, con relación a su capacidad, aptitudes o facultades para prestar el trabajo, en este caso se podrá rescindir la relación de trabajo, más no argumentar la nulidad del contrato.

La licitud en el objeto, conforme al artículo 5 constitucional, referente a la libertad de trabajo, siempre y cuando sea lícito, es decir, que no sea prohibido por la ley. Por su parte, la LFT en sus artículos 133 y 135 establece prohibiciones para los patrones y trabajadores.

La forma, como un presupuesto de validez del contrato, son las condiciones de trabajo que deben constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, conforme al artículo 24 de la Ley, en el cual se hará constar los datos generales del trabajador y el patrón, así como todo lo relacionado con la relación de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 25 de la LFT.

El artículo 28 de la LFT, prevé la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana.

Con relación a los requisitos de eficacia del contrato, se encuentran contemplados por la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 35, 36, 37 y 40, mismos que son aplicables para el contrato individual del trabajo.

El artículo 20, párrafo II, de la LFT establece un concepto del contrato individual del trabajo: “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Por otra parte, el artículo 21 de la LFT dispone: “Se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe”.

Las condiciones de trabajo se deben fijarse por escrito cuando no exista contrato colectivo aplicable; sin embargo, la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, y la falta de formalidad se le imputará al patrón, en donde se observa el sentido proteccionista de la LFT hacia el trabajador. Además, el contrato será nulo cuando establezca condiciones de trabajo inferiores a las contempladas en nuestra Carta Magna, recordando el principio: Arriba de ellas todo, por debajo de esas prestaciones nada.

En el siguiente inciso abordaremos el tema de la relación del trabajo que también tuvo sus orígenes en el Derecho Civil.

1.5. Relación de trabajo

La relación de trabajo es un elemento imprescindible para el Derecho del Trabajo.

El artículo 20 de la LFT, establece que se debe entender por relación de trabajo: “cualquiera que sea el acto que le dé origen...”. Siendo el contrato, una de las formas más comunes.

“Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.”¹⁹

En este sentido, la autora Alena Garrido Ramón refiere: “La prestación del servicio que implica la relación de trabajo predomina sobre el contrato y lo hace, en muchos casos, innecesario...”²⁰ y añade que en caso de que sea necesario será imputable al patrón su falta de elaboración y se dará por cierto lo que diga el trabajador.

Por lo tanto, aunque no exista contrato, la relación de trabajo inicia desde el momento que comienza a prestarse un trabajo personal subordinado.

El jurista José Dávalos nos menciona que la relación del trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos:	Trabajador y patrón.
Elementos objetivos:	Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

La relación de trabajo, es un tema central de estudio del Derecho Individual del Trabajo, pero para finalizar este inciso mencionaremos las siguientes

¹⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 101.

²⁰ GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. pág. 54.

consideraciones jurídicas: con los elementos objetivos a que hace referencia el doctrinario Dávalos, se configura la existencia de una relación de trabajo entre él que lo presta y quien lo recibe, conforme al artículo 21 de la LFT, y con ello, la probable existencia de un contrato, aunque no es un requisito indispensable, con lo que se presume una vinculación laboral de los elementos subjetivos (trabajador – patrón) y en todo caso, la falta de un contrato de trabajo es imputable al patrón.

Asimismo, en toda relación de trabajo se debe establecer: su duración, la cual no podrá exceder de un año en perjuicio del trabajador, conforme al artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo párrafo séptimo; sus causas de suspensión, rescisión o terminación, según sea el caso aplicable.

A continuación conoceremos quiénes son menores ante la Ley y cuáles son sus derechos, obligaciones, capacidades o prohibiciones, así como la protección especial que les otorgan.

1.6. Trabajo de los menores

A lo largo de la historia de la humanidad, surgió la necesidad de proteger a los menores trabajadores, a raíz de la explotación de que fueron objeto, era necesario establecer mecanismos que aseguraran su correcto desarrollo fisiológico, psicológico y educativo.

En la época actual que vive el mundo en general y a consecuencia de: “El desempleo y el subempleo y otras causas, propician que muchos seres humanos se integren desde temprana edad a las relaciones sociales de la producción, aunque en condiciones adversas.”²¹

Sin embargo, debido a que no se ha podido erradicar el trabajo infantil, fue necesario unificar a través de los organismos internacionales: edades mínimas de

²¹ Ibidem. pág. 183.

admisión al empleo y protección especial para dichos menores al momento de que presten sus servicios como trabajadores.

A través de la Pediatría, que es una especialidad de la medicina y para nosotros es una disciplina no jurídica del Derecho del Trabajo, podemos conocer médicamente quien es un menor o niño ya que será un término que abordaremos únicamente desde el punto de vista de la Ley, y los médicos pediatras son los encargados de tratar a los pacientes desde recién nacidos hasta la adolescencia.

Para la Pediatría, el ser humano tiene edades vitales de crecimiento y desarrollo, como son: recién nacido, lactancia, preescolaridad, escolaridad, adolescencia, juventud, adultez y vejez.

La edad vital de desarrollo y crecimiento, que nos interesa para efectos de estudio, es la adolescencia, definida como: "...un período único de crecimiento y desarrollo físico, emocional, cognoscitivo y social que une la niñez con la vida adulta. Por lo general, la adolescencia se inicia a los 11 y 12 años y termina entre los 18 y 21 años."²²

Conforme a la opinión de los médicos especializados en la materia, la adolescencia es una etapa de crecimientos de las personas que los prepara para la vida independiente, en la cual se produce una maduración en su organismo tanto física como intelectual, en donde las niñas suelen entrar en este período 2 años antes que los niños y por lo general también, su maduración sexual y física termina entre 1 año y medio y 2 años antes.²³

Por lo tanto, debemos entender que un adolescente es una persona que se encuentra entre los 12 a 18 años en una edad de crecimiento y desarrollo, que lo está preparando para una vida adulta autónoma.

²² B. MERENSTEIN Gerald y otros. Manual de Pediatría. Décimo quinta edición. Manual Moderno. México. 2000. pág. 193.

²³ NELSON, Waldo E. Tratado de Pediatría. Décimo cuarta edición. Interamericana Mcgraw-Hill. España. 1992. Pág. 57.

1.6.1. Menores de catorce años

En materia laboral, nuestra Constitución en su artículo 123, apartado A, fracción III y la LFT en su artículo 5, prohíben expresamente la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

El autor Mario de la Cueva, refiere: “la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino una medida de protección a la niñez...”²⁴, cuando nos referimos a los presupuestos de validez de una relación de trabajo hablamos de la capacidad que tiene el trabajador, y en ella mencionamos la prohibición expresa por parte de nuestras leyes para los menores de catorce años de prestar sus servicios a un patrón de manera personal y subordinada y como refiere el autor antes citado, no es una cuestión de incapacidad, sino de protección, tema que discutiremos más adelante, pues desde la perspectiva de la presente investigación, dichos menores trabajan sin la protección de nuestras leyes.

En el siguiente inciso mencionaremos lo que prevé la LFT y el Código Civil para los menores mayores de catorce años pero menores de dieciséis.

1.6.2. Mayores de catorce y menores de dieciséis

En materia laboral, en nuestro país y en la Ciudad de México está permitido el trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, en una jornada máxima de 6 horas, conforme al artículo 123, apartado A, fracción II de la Constitución, quedando además prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, para los menores de dieciséis años.

²⁴ Citado por: DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 300.

Dichos menores podrán trabajar siempre y cuando hayan concluido su educación obligatoria, que conforme al artículo 3 constitucional, es hasta el nivel básico de secundaria, salvo en los casos en que la autoridad lo apruebe, por ser compatible con sus estudios y cuente además con la autorización de los padres, tutores o en su defecto a falta de ellos, el sindicato al que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la Inspección del Trabajo o de la Autoridad Política en su caso, dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 22 y 23 de la LFT, respectivamente.

Asimismo, en los artículos 173 y 174 de la LFT, se encuentra plasmado que la vigilancia y protección para dichos menores, estará a cargo de las autoridades del trabajo, la cual periódicamente ordenara el exámen médico que acredite su aptitud para el trabajo; por su parte, el artículo 175 de la LFT prohíbe el empleo de los menores de dieciséis en ciertos centros de trabajo, por considerarlos inapropiados por su corta edad, y podrían afectar su sano desarrollo.

En materia civil, el Código Civil para el Distrito Federal, conforme a los artículos 22 y 23 dispone que: “La capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento y se pierde con la muerte...” y “La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la capacidad de ejercicio que no significa menoscabo a la dignidad de la persona ni a la integridad de la familia...”

Por su parte, el artículo 148 de dicho ordenamiento legal es su párrafo segundo establece que: “Los menores de edad podrán contraer matrimonio, siempre que ambos hayan cumplido dieciséis años...”, para lo cual prevé el consentimiento del padre o de la madre, o en su caso de tutor y a falta de ellos o ante su negativa del Juez de lo Familiar, atendiendo a las circunstancias especiales del caso.

En el párrafo tercero del mencionado artículo se dispone que: “En caso de que la contrayente se encuentre en estado de gravidez, y así lo acredite a través del certificado médico respectivo el Juez del Registro Civil, a petición del padre o de la madre podrá dispensar el requisito del párrafo anterior...” sin embargo, dicha dispensa no se podrá otorgar a menores de 14 años.

En el siguiente inciso mencionaremos conforme a nuestras leyes quienes son consideramos menores de edad.

1.6.3. Menores de dieciocho años

Nuestra Carta Magna, en su artículo 34 fracción I, establece: “Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido dieciocho años...”

Conforme al artículo 35 constitucional se adquieren prerrogativas como ciudadanos, las cuales son: Votar en las elecciones populares; poder ser votado para todos los cargos de elección popular y nombrado para cualquier otro empleo o comisión; asociarse individual libremente para tomar parte en forma pacífica de los asuntos políticos del país; tomar las armas en el Ejército o Guardia Nacional, para la defensa de la República y de sus instituciones, como lo establecen las leyes; y ejercer en toda clase de negocios el derecho de petición.

Por su parte, el artículo 36 de la Constitución establece las obligaciones del ciudadano de la República, que son: Inscribirse en el catastro de la municipalidad y en el Registro Nacional de Ciudadanos, en los términos que establezcan las leyes; alistarse en la Guardia Nacional; votar en las elecciones populares; desempeñar cargos de elección popular de la Federación o de los Estados y desempeñar los cargos concejiles del Municipio donde resida.

En este mismo contexto, podríamos seguir enunciando los artículos 37 y 38 constitucionales, relacionados con los ciudadanos mexicanos, pero con relación al tema que nos ocupa, es suficiente con mencionar que para adquirir la calidad de ciudadano mexicano, tanto el hombre como la mujer, necesita haber cumplido dieciocho años y tener un modo honesto de vivir.

En materia civil, el Título Noveno, referente a la tutela, del CCDF, en sus artículos 450 y 451 se refieren a la incapacidad de los menores. El artículo 450 fracción I dispone: “Tienen incapacidad natural y legal: I. Los menores de edad...” Y el artículo 451 establece que: “Los menores de edad emancipados por razón del matrimonio, tienen incapacidad legal para los actos que se mencionan en el artículo relativo al capítulo I del título décimo de este libro”. Es decir, que conforme al artículo 643 del CCDF, durante su minoría de edad, necesita de la autorización judicial para la enajenación, gravamen o hipoteca de bienes raíces y de un tutor para negocios judiciales.

El artículo 641 del Título Décimo, de la emancipación y de la mayor edad, del CCDF, prevé que: “El matrimonio del menor de dieciocho años produce de derecho la emancipación. Aunque el matrimonio se disuelva, el cónyuge emancipado, que sea menor, no recaerá en la patria potestad”. Y por su parte, el artículo 643 del CCDF antes citado, dispone: “El emancipado tiene la libre administración de sus bienes...”, pero establece que durante su minoría de edad, necesitan de la autorización judicial para la enajenación, gravamen o hipoteca de bienes raíces o de tutor para negocios judiciales.

El artículo 647 del CCDF dispone que: “El mayor de edad dispone libremente de su persona y de sus bienes”.

El artículo que nos sirve de referencia para compararlo en materia laboral, es el artículo 646 del CCDF que manifiesta que: “La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos”.

En otro orden de ideas, en materia penal, el 12 de diciembre de 2005, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un Decreto por el que se declara reformado el párrafo cuarto y adicionados los párrafos quinto y sexto, y se recorren en su orden los últimos dos párrafos del Artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

“Artículo 18 ...

...

...

La Federación, los Estados y el Distrito Federal establecerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, un sistema de justicia que será aplicable a quienes se atribuya la realización de una conducta tipificada como delito por las leyes penales y tenga entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad, en el que se garanticen los derechos fundamentales que reconoce esta Constitución para todo individuo, así como aquellos derechos específicos que por su condición de personas en desarrollo les han sido reconocidos. Las personas menores de doce años que hayan realizado una conducta prevista como delito en la ley, solo serán sujetos a rehabilitación y asistencia social.

...

... El internamiento se utilizará solo como medida extrema y por el tiempo más breve que proceda, y podrá aplicarse únicamente a los adolescentes mayores de catorce años de edad, por la comisión de conductas antisociales calificadas como graves...”

En el primer artículo transitorio establece que el presente Decreto entrará en vigor a los tres meses siguientes de su publicación en el Diario Oficial de la Federación (12 de marzo de 2006) y el segundo artículo dispone que los Estados de la Federación y el Distrito Federal contarán con seis meses a partir de la entrada en vigor del Decreto (12 de septiembre de 2006), para crear las leyes, instituciones y órganos que se requieran para la aplicación del presente ordenamiento legal.

En la Gaceta Parlamentaria de la H. Cámara de Diputados, número 1785-I, del día 28 de junio de 2005, le fue turnada a la Comisión de Puntos Constitucionales, para su estudio y dictamen la Minuta que contiene proyecto de decreto por el que se reforma el párrafo cuarto y se adicionan los párrafos quinto, sexto y séptimo, recorriéndose en su orden los restantes del artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la cual se estableció:

”La Minuta ... pretende redefinir los sistemas de justicia que se aplican a los menores de edad, consistente en sentar las bases que permitan el posterior desarrollo de una legislación específica en la materia, tanto a nivel local como el federal, es decir, establecer a nivel constitucional la implementación de un sistema integral de justicia penal para adolescentes, entendiéndose por estos a toda persona mayor de 12 años y menor de 18 que haya cometido una conducta tipificada como delito”.

En la valoración de la Minuta, en comento, se reconoce la importación de la Convención sobre los Derechos del Niño, que fue la culminación de un movimiento mundial a favor de la niñez, la cual considera como niño a toda persona menor de dieciocho años; sin embargo, se menciona que la psicología evolutiva del ser humano y la práctica legislativa en cada región del mundo, da la pauta para fraccionar este rango de edades en franjas distintas; tal y como lo establece la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, que define claramente a las niñas y niños como las personas menores de doce años y considera como adolescentes a las personas mayores de doce y menores de dieciocho años.

Asimismo, se menciona que con este proyecto de decreto se pretende garantizar jurídicamente que en el supuesto de niñas y niños (personas menores de doce años), por grave que sea la conducta tipificada en las leyes como delito, el Estado ha renunciado absolutamente a imponerles cualquier sanción de privación de la libertad; por su parte, los adolescentes (personas mayores de doce y menores de dieciocho años) serán juzgados por tribunales y con procedimientos específicos.

Se señala que la vigencia en nuestro país de Tratados Internacionales orientados a conceder a niñas, niños y adolescentes la calidad de sujetos de derecho y titulares de garantías, determinan la obligación de establecer un sistema de procuración y de impartición de justicia penal para adolescentes.²⁵

Por su parte, el Código Federal de Procedimientos Penales en el Título duodécimo, Capítulo II, artículo 500, dispone: “En los lugares donde existan tribunales locales para menores, éstos serán competentes para conocer de las infracciones a las leyes penales federales cometidas por menores de dieciocho años, aplicando las disposiciones de las leyes federales respectivas”.

Para el Código Penal para el Distrito Federal en el Capítulo III, con relación a la Aplicación Temporal de la Ley, en su artículo 12 establece: “(Validez personal y edad penal). Las disposiciones de este Código se aplicarán a todas las personas a partir de los dieciocho años de edad”.

Un menor de dieciocho años en materia penal para el Distrito Federal, en caso de cometer una conducta típica, antijurídica y culpable, tipificada por una ley vigente al tiempo de su realización, como un delito, no será considerado como un delito, sino como la comisión de una infracción conforme a la Ley para el Tratamiento de Menores Infractores para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, y a través del Consejo de Menores de cada Estado, será el competente para conocer los actos u omisiones de menores de 18 años que se encuentren tipificados en las leyes penales, conforme al artículo 4 de la mencionada Ley.

El artículo 6 de la citada Ley establece que, dicho Consejo será competente para conocer de la conducta de las personas mayores de 11 y menores de 18

²⁵ Véase: Gaceta Parlamentaria. Cámara de Diputados, número 1785-I, martes 28 de junio de 2005. Sitio de internet de la página: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>. Acceso: 24 de junio de 2006. 16:53 hrs.

años; con relación a los menores de 11 años, dispone que serán sujetos de asistencia social por parte de las instituciones de los sectores público, social y privado, según sea el caso aplicable.

En dicha materia, cuando un menor se encuentre en un procedimiento ante el Consejo de Menores, será tratado con humanidad y respeto, conforme a las necesidades inherentes a su edad y a sus condiciones personales y gozará de garantías mínimas, conforme al artículo 36 de la citada Ley.

En contraste del CPDF, el Código Penal para el Estado de Veracruz, en su artículo 15 establece: “Este código se aplicará a todas las personas sin distinción alguna, con las excepciones que sobre inimputabilidad, aplicación de usos y costumbres de las comunidades indígenas, inmunidades y satisfacción previa de requisitos de procedencia, establezcan las leyes.”; el artículo 23 de dicho ordenamiento señala las excluyentes del delito y en su fracción IV dispone: “Las causas de inculpabilidad”; y por su parte el artículo 26 establece cuáles serán las causas de inculpabilidad, en su fracción IV se refiere a la inimputabilidad y prevé que son inimputables: “a) Los menores de dieciséis años de edad...”

Es decir, los mayores de dieciséis años pueden cometer un delito tipificado por la ley vigente al momento de su realización, ya sea por una conducta de acción u omisión, cometida dolosa o culposamente y que será sancionado por las leyes penales del Estado de Veracruz.

Sin embargo, con relación a este tema, el 23 de agosto de 2006, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió que es inconstitucional el artículo 37 del Código Penal de Guanajuato que establece la edad penal en 16 años; debido que al resolver una amparo en revisión, los ministros establecieron que es aplicable la reforma al artículo 18 constitucional que ordena la implementación de un sistema de impartición de justicia para personas comprendidas entre 12 y 18 años que hayan cometido conductas tipificadas como delito.

Es decir, los ministros consideran que: “La garantía individual creada a favor de los adolescentes, consistente en que no pueden ser sujetos de derecho penal tradicional, sino sólo del sistema integral de justicia para adolescentes, permite a aquéllos exigir al Estado que ninguna autoridad ajena al sistema integral de justicia para adolescentes les afecte en su persona con motivo de conductas tipificadas como delitos por ellos antes de los 18 años.”²⁶

Con dicha resolución de la SCJN, en México, a partir de la fecha de inicio de la vigencia de la reforma constitucional (12 de marzo de 2006) y en términos del artículo segundo transitorio de la propia reforma (12 de septiembre de 2006), “... las autoridades que conforman el sistema penal aplicable a los mayores de 18 años dejaron de tener facultades para investigar, sancionar y ejecutar sanciones derivadas de la comisión de conductas previstas como delitos imputables a personas menores de 18 años, ya que la Constitución prevé la competencia de las autoridades, instituciones y tribunales que formen o lleguen a formar parte del sistema integral de justicia para adolescentes...”²⁷; es decir, en materia penal comienza una nueva etapa de protección por parte del Estado hacia los adolescentes.

En otro orden de ideas, para la Ciudad de México, la Ley de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal, que fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 31 de enero del 2000, refiere en su artículo 1 que los beneficios que deriva la presente, serán aplicables a todas las niñas y niños que se encuentren en la Ciudad de México.

El artículo 3 fracción XVII, establece que debemos entender por: “Niña o Niño: A todo ser humano menor de 18 años”; la fracción XIX, del mismo artículo dispone lo que se entiende por niñas y niños que se encuentren o vivan en

²⁶ Véase: Inconstitucional, sancionar penalmente a menores de 18 años: 1ª Sala. Sitio de internet de la página: <http://200.38.86.53/PortalSCJN/MediosPub/noticias/noticia20060823.htm>. Acceso: 24 de agosto de 2006. 17:17 hrs.

²⁷ Idem.

circunstancias de desventaja social y son: "...Aquellos que dentro o fuera del ámbito familiar, y en especial por causas de pobreza o miseria, están temporal o permanentemente sujetos a:

- a) Abandono;
- b) Maltrato psicoemocional;
- c) Desintegración familiar;
- d) Enfermedades severas físicas o emocionales;
- e) Padezca algún tipo de discapacidad;
- f) Padres privados de la libertad;
- g) Víctimas de cualquier abuso, explotación laboral o sexual; o
- h) Cualquier otra situación, contingencia o actividad que ponga en riesgo o impida su desarrollo integral."

El Título Sexto, sección cuarta, de la mencionada Ley, se refiere a las niñas y niños trabajadores en situación de desventaja social, en su artículo 53, establece: "...la Secretaría de Gobierno promoverá los mecanismos de colaboración y fomentara (sic) programas de protección para que las niñas y los niños mayores de 14 años que trabajen cuenten con la protección laboral y el respeto a los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo".

Por su parte, el artículo 54, dispone que la Administración Pública (conjunto de dependencias y entidades que componen la Administración centralizada, descentralizada y paraestatal del Distrito Federal) "...impulsará proyectos de empleo y capacitación, en coordinación con los sectores social y privado para la creación: de empleos y bolsas de trabajo dirigidas a las niñas y niños mayores de 14 años que tengan necesidad de trabajar".

Con esta Ley, el Gobierno de la Ciudad de México reconoce la situación de muchos niños que se encuentran o viven en desventaja social y se necesita proteger.

En materia laboral, la mayoría de edad para trabajar, se adquiere a los dieciséis años, conforme al artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece: "Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus

servicios...” con las reservas que establece la propia ley, por ejemplo en el artículo 175, fracción II de la LFT, se prohíbe el trabajo nocturno industrial de los menores de dieciocho años.

Con esta prohibición, se busca que los menores de dieciocho, continúen con su normal desarrollo físico y mental.

El artículo 29 de la LFT prohíbe “...la utilización de menores de dieciocho para la prestación de servicios fuera de la República Mexicana...”, con una excepción que marca la propia ley, “...salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados”.

En dicho artículo, es necesario que la Ley establezca las limitaciones que tendrán los trabajadores especializados que son menores de edad, para evitar su abuso o explotación por parte de sus representantes o de sus mismos padres.

Por último, mencionaremos que en material internacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, que estudiaremos en el Capítulo Tercero del presente trabajo, establece en su Parte I, Artículo 1: “Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.”

Dicha Convención, tiene presente la necesidad de proporcionar al niño una protección especial, derivado a lo establecido en la Declaración de los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1959 que dispuso: “el niño, por su falta de madurez física y mental, necesita protección y cuidado especiales, incluso la debida protección legal, tanto antes como después del nacimiento.”; se reconoce que el niño debe crecer en el seno de la familia, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión.

En el presente capítulo, abordamos conceptos fundamentales que le dan vida al Derecho del Trabajo, sin embargo, dichos conceptos tienen un contexto histórico, que fue necesario que nuestro país y el mundo atravesara, para que se tuviera la conciencia en el caso de los menores trabajadores, de protección por parte de quienes elaboraron, aprobaron y promulgaron las leyes que nos rigen hoy en día.

A continuación estudiaremos los antecedentes relacionados con la protección a los menores trabajadores a lo largo de nuestra historia nacional, sin poder dejar de hacer mención del escenario que se vivió en el Continente Europeo.

Capítulo 2

Antecedentes

A través del estudio de la historia de la humanidad, el hombre ha podido allegarse de la información y conocimientos necesarios para entender los acontecimientos del pasado y con ello adquiere el compromiso y responsabilidad para que episodios penosos como las Guerras Mundiales, la explotación del hombre por el hombre, las pruebas nucleares, por mencionar algunos, no se vuelvan a repetir, porque al conocer nuestra historia podemos ser mejores personas, ciudadanos, gobernantes, profesionistas, no importa el campo donde nos desarrollemos, es un reto a alcanzar día a día, con el objetivo de cuidar el mundo y el país en que vivimos.

Y el caso de los menores trabajadores no han sido la excepción, desde las últimas décadas los estudiosos del derecho se han ocupado por regular su actividad, aunque desde tiempos inmemorables, se tiene conocimiento que los menores han participado en algún tipo de trabajo.

En la actualidad una de las preocupaciones de las nuevas generaciones es reforestar los bosques, cuidar el agua, separar y reciclar la basura, la protección a los animales, el cuidado de la capa de ozono; para los gobernantes vivir en un país donde se respete el Estado de Derecho conforme al régimen que los gobierne, combatir la pobreza, mejorar las condiciones de vida de las familias, generar empleos; para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) erradicar el trabajo infantil es uno de sus objetivos a alcanzar; es decir, son muchos los retos que tiene el mundo por lograr y a través de los acontecimientos del pasado, podemos también conocer los aciertos de la humanidad.

En materia laboral, con la promulgación en México de la Constitución de 1917 y en especial el artículo 123, fue un ejemplo a seguir para los demás países

del planeta; a continuación estudiaremos nuestros antecedentes nacionales, que dividimos en 5 etapas que se vinculan con los menores trabajadores.

2.1. México

El conocimiento de nuestro pasado es necesario y fundamental, en virtud de que nos explica las causas o motivos que provocaron la transformación social, política y económica, desde la época azteca hasta hoy en día, sin embargo, consideremos que son cinco etapas que se relacionan con el trabajo de los menores principalmente.

En primer término, la Época Azteca, caracterizada por ser un pueblo lleno de grandeza y sabiduría, el cual murió poco a poco ante la llegada de los españoles pero resurgió en nuestras conciencias al momento de lograr nuevamente la soberanía de nuestro país.

En segundo, la Colonia en donde como pueblo colonizado y explotado se desprenden los primeros intentos de ordenamientos jurídicos del Derecho del Trabajo, en las Leyes de Indias.

En tercer lugar, la Independencia, como el despertar de un pueblo que no poseía nada y era explotado y el cual estaba en busca de encontrar una identidad que le fuera propia.

El Porfiriato, es la cuarta etapa, en la que la lucha de diversos movimientos sociales, trajo como consecuencias las huelgas de Cananea y Río Blanco, donde se puso de manifiesto la explotación de los menores.

Y finalmente la etapa Post-revolucionaria, con el nacimiento del artículo 123 constitucional, como resultado de un movimiento social cuyo detonante fue la enorme injusticia y desigualdad que se vivían, derivado del largo período presidencial del general Díaz en perjuicio de la clase obrera del país.

En este contexto, pasaremos al estudio de cada una de las etapas en donde encontraremos ordenamientos jurídicos que tuvieron que romperse para que el Derecho del Trabajo vigente pudiera surgir con todas sus características, principios y fines que lo distinguen de otras ramas del Derecho y con ello los primeros intentos para proteger a los menores trabajadores.

2.1.1. Época Azteca

Desde la antigüedad los diversos pueblos de nuestro México antiguo, prehispánico o precortesiano, se encontraban divididos en varias clases sociales, las cuales en su conjunto aportaron la fuerza de trabajo.

Los aztecas al asentarse en las tierras del Anáhuac fundaron la Ciudad de Tenochtitlan y se hicieron agricultores, pero nunca dejó de ser por ello un pueblo bélico. Con la agricultura aparecen las primeras formas familiares del trabajo, no obstante, no contamos con datos que "... conduzcan a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicio..."¹

En esta época de nuestra historia el autor Rubén Delgado Moya manifiesta que los aztecas estaban divididos en clases sociales que en un principio fueron múltiples y heterogéneas, hasta quedar reducidas a dos castas únicamente. La primera de éstas (los nobles) era la que disponía de la dirección del trabajo y la segunda (el pueblo), se encargaba de ejecutarlo.²

La clase social de los nobles la componían los guerreros y los sacerdotes, los primero siempre gozaron de los más altos privilegios y su única actividad era gobernar y hacer la importante tarea de la guerra; por lo que respecta a los sacerdotes, no eran tan importantes como los guerreros, a ellos correspondía hacer los ritos y ceremonias religiosas únicamente.

¹ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991. pág. 24.

² DELGADO MOYA, Rúben. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977. pág. 38.

El común del pueblo hacía de la agricultura su principal actividad, pero no era la única, ya que también existían artesanos y comerciantes; los primeros practicaban un determinado oficio, los cuales se encontraban asociados por oficio, lo que hoy conocemos por corporación, los cuales enseñaban a sus hijos a practicar el determinado arte u oficio; por su parte, los comerciantes tenían a su cargo el funcionamiento del mercado de Tlatelolco y mantenían además, una estrecha relación con los nobles.

El autor Jesús Castorena, nos habla del principio de libertad de trabajo, que imperaba entre los aztecas, al establecer que: "...el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y quien los recibía; los trabajadores aztecas ocurrían al mercado de Tlatelolco y en lugar determinado ofrecía sus servicios; quien los requería se concertaba con ellos y fijaban ambas las obligaciones que contraían".³ Es decir, operaba como la figura del trueque, al dar una cosa por otra, así lo hacían en caso de requerir los servicios de otra persona de común acuerdo.

Dicho autor, también nos menciona que ese pueblo no conoció la explotación del hombre por el hombre, ni siquiera para los prisioneros de guerra.

Al consultar a varios autores, con relación al tema que nos ocupa, casi la mayoría concluye como el autor Lucio Mendieta: "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial..."⁴

En el caso especial del trabajo de los menores, podemos inferir que en los diferentes artes y oficios a los que se dedicaban, por mencionar algunos: mecánicos, plateros, herreros, lapideros, canteros, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado o de armas, comenzaban a temprana edad como aprendices y hasta que fueran autorizados por su maestro podrían ejercer

³ CASTORENA, J. Jesús. Manuel del Derecho Obrero. Sexta edición. México 1984. pág. 38

⁴ Citado por: DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". Op. Cit. pág. 294.

tal o cual oficio, fue un pueblo que sobresalió en el ámbito comercial y contaban con sus clases de comerciantes.

El legado que nos dejaron fue impresionante y con él se demuestra que fue una civilización muy avanzada para su época y que fue muriendo poco a poco a manos de los españoles, pero gracias a la historia sabemos que lucharon hasta el final por conservar todo lo que les era propio; en el siguiente inciso ampliaremos un poco más dicho tema.

2.1.2. La Colonia

En la época colonial de nuestro país se encuentran algunos de los primeros antecedentes de los ordenamientos jurídicos en materia laboral, como son las Leyes de Indias, que contienen algunas disposiciones de protección para los indios como son: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, protección de las tiendas de rayas, entre otras.

Sin embargo, no debemos olvidar que en dicha época los conquistadores se repartieron a los pueblos, los cuales tenían la obligación de trabajar para ellos, lo que se traducía en una verdadera explotación. Además, les impusieron su cultura, religión, costumbres e idioma.

El autor Mario de la Cueva nos refiere que: "...Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las *Leyes de Indias* son el resultado de la pugna y presentan en cierta medida una victoria de los segundos..."⁵

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales". Tomo I. Décimo sexta edición. Porrúa. México. 1999. págs. 38-39.

Se denominaron Leyes de Indias a las Cédulas Reales y órdenes dictadas por los Reyes de España, para los pueblos conquistados de las colonias de América, cuya recopilación se hizo en el año de 1680, las cuales constituyen un antecedente de nuestro Derecho Laboral, debido a que fueron las primeras disposiciones legales en materia de trabajo para los indios, como ellos se referían a los pueblos asentados en nuestro país, haciendo distinciones para el trabajo desempeñado por las mujeres y los menores.

Las Leyes de Indias representan el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, conforme a la opinión del citado autor Mario de la Cueva, pero también, reconoce que en los cuatro tomos de la recopilación no existen disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo; es decir, únicamente introducen una serie de condiciones o prohibiciones según sea el caso para el trabajo para los indígenas tal y como lo establece el autor Miguel Borrel Navarro, quien señala:

“Desde 1682 por una Real Cédula dictada por Carlos II se prohibía a los indios menores de dieciocho años trabajasen en los obrajes e ingenios a menos que fuera en calidad de aprendices, prohibiéndose también que los indios menores de edad para tributar, se dedicaran a la carga de mercancía en el campo.”⁶

Sin embargo, hay opiniones en contrario, para el autor Rúben Delgado Moya, las Leyes de Indias no trajeron resultados prácticos, sino todo lo contrario, le arrancaron al indio: “...su religión, su territorio, su hogar, sus hijos, su libertad, sus bienes, su tradición, su historia, su inteligencia, su voluntad, su memoria y todo lo que era propio...”⁷

Y por el contrario, el autor Euquerio Guerrero, considera que:

⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. pág. 252.

⁷ DELGADO MOYA, Rúben. El Derecho Social del Presente. Op. Cit. pág. 43.

“Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como ‘Leyes de Indias’, de 1561 a 1769 y en muchas de ellas encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo de las mujeres y a los niños; pero el espíritu que los anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de los encomenderos ambiciosos”.⁸

No obstante, que dichas leyes contenían en sus disposiciones un alto nivel religioso, no desmerecen el hecho de que España efectuó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos, con las cuales se trataba de frenar a los conquistadores que querían de los indios su mano de obra, sin gozar absolutamente de ninguna protección; en otras palabras, la esclavitud en su máxima expresión.

Con relación a los menores se establecían preceptos perfectamente estructurados, los cuales tenían que ver con su jornada de trabajo, descanso dominical, vacaciones, salario y la remuneración, entre otros, a continuación, se presentan dos disposiciones de las Leyes de Indias relacionadas con los menores de edad, que enmarcan lo anteriormente expresado:

“...Ordenamos que las mujeres e hijos de indios de estancia que no llegan a edad de tributar no sean obligados a ningún trabajo...(Ley XIII, título XIII, libroVI)...

Los domésticos tenían asignado un salario anual de 22 petacones los mayores de 18; 16 las indias de esa edad; hombres y mujeres mayores de doce y menores de 18, 12 pesos. (Ley LVII, título XVI, libro IV.)...”⁹

Las Leyes de Indias son un antecedente del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, puesto que son una serie de mandamientos como lo

⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México 1998. pág. 22.

⁹ GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. págs. 7-9.

establece el autor Euquerio Guerrero, ya que no podemos decir que fueron leyes tal y como las conocemos hoy día, en virtud de que no tuvieron el poder coercitivo por parte de los Reyes de España, tan solo fueron buenas intenciones y consagraron entre otros derechos relativos al trabajo de menores: la prohibición del trabajo de los indios que no habían llegado a la edad de tributar; se admitían como excepción el pastoreo de animales, siempre y cuando tuvieran el consentimiento de sus progenitores.

Por otra parte, el trabajo en la época Colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes según se tratara de las labores realizadas en la Ciudad o de la mano de obra indígena; al trabajo realizado en las ciudades se le denominaba corporaciones y se efectuaba por regla general, bajo sistemas corporativos.

Si bien es cierto, que el sistema corporativo que prevalecía en la Época Colonial de la ciudad de México se originó en Europa; no es menos cierto que el sistema colonial mexicano, tuvo características particulares, como nos lo hace saber el doctrinario Jesús Castorena en los siguientes términos:

“1.- Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivas a la masa indígena, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza, los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles; se prohibió la práctica de ese oficio a los indígenas.

2.- Cuando los indígenas practicaban un oficio de los sujetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción alguna; se les dejó traficar libremente con los artículos que producían.

3.- Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de ORDENANZAS de la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo.”¹⁰

¹⁰ CASTORENA, J. Jesús. Op. Cit. pág. 40.

En esta época, la reglamentación de los oficios se realizó a través de las ordenanzas de los gremios que represento el sistema corporativo de la organización del trabajo. Los gremios eran representados por maestros o artesanos, quienes acaparaban la producción por decirlo de alguna manera, de oficiales y aprendices, los cuales estaban a su cargo.

Con relación a los aprendices, que por regla general eran menores, a través de un contrato de aprendizaje convenían con el maestro, quien asumía el compromiso de enseñar al aprendiz el arte u oficio determinado a cambio de una remuneración; en las ordenanzas no se establecía una edad mínima para el ingreso al aprendizaje, pero seguramente era a edad temprana.

En dichos talleres existía jerarquía de oficios, tales como: maestro, oficial y aprendiz. Una actitud retrógrada que prevalecía en los talleres, era el hecho de no aprovechar la destreza manual de los indígenas, algunos gremios aceptaban únicamente a españoles, limitando la producción, por lo que se aumentaban las plazas de aprendizaje, en donde era necesario la presentación de exámenes para aspirar a un grado superior (oficial). Con esta limitación surgió una pequeña burguesía industrial representada por los que tenían mayor categoría.

El sistema de los gremios en la Nueva España "...ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península..."¹¹; lo que motivo a que: "Los gremios desaparecieron por la declaración de la ley del 8 de junio de 1813, que autorizo a los hombres avecindados en las ciudades del reino para establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de portar licencia o ingresar en un gremio."¹²

¹¹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales". Op. Cit. pág. 39.

¹² GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. pág. 13.

Es importante mencionar que algunas de las ordenanzas de los gremios quedaron en desuso al inicio de la independencia de nuestro país en el año de 1810.

Por lo que respecta a la figura de aprendizaje y el contrato de aprendizaje, ninguno de los dos se encontraron contemplados en la Constitución de 1917, porque restringían la libertad del trabajo, en virtud de que nadie podía dedicarse a oficio alguno sin estar afiliado aún gremio determinado.

Con lo anteriormente mencionado, se corrobora que desde tiempos distantes, los menores han participado en labores productivas; a continuación trataremos un período muy importante en la historia de nuestro país.

2.1.3. La Independencia

En esta época, la abrumadora desigualdad social y económica, hacía notar que era urgente una reforma social, que hiciera algo por los desposeídos, sin embargo, no encontramos disposiciones claramente especificadas ni al inicio de la independencia y una vez consumada está, con relación a los derechos de los trabajadores.

Recordemos en primer lugar que el proceso revolucionario que propició la independencia de México, estaba influenciado por el liberalismo individualista y en consecuencia, la legislación que paulatinamente se creaba, estuvo apegada a dicha ideología.

“El movimiento revolucionario de 1810 obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, lo que propició la formación de castas: las privilegiadas, formadas casi en su totalidad por los españoles residentes que lo poseían todo, y las otras,

integradas por masas indígenas y criollas que nada poseían y eran explotadas...”¹³

Los españoles no tenían interés alguno en que se observaran las leyes, pues esta situación se traducía en garantía para continuar en posición privilegiada. La inobservancia de la legislación era disimulada por la aplicación de penas, cuando se cometían faltas o delitos.

El primer acto importante de los insurgentes, para remediar la situación denigrante de los habitantes, fue la abolición de la esclavitud, decretada por Don Miguel Hidalgo, en Valladolid, el día 19 de octubre de 1810.

El movimiento que había iniciado el cura Miguel Hidalgo fue continuado por Don José María Morelos y Pavón, jefe de las tropas libertadoras, quien lo transformó y guió hasta una verdadera liberación; su pensamiento sobre la justicia social que deseaba para el naciente Estado mexicano quedó plasmado en:

“El párrafo doce de los *Sentimientos de la Nación Mexicana*, presentados al Congreso de la Anáhuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en el año de 1813, expresa:

Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”¹⁴

En este documento se insistió nuevamente en la prohibición de la esclavitud, la distinción de castas y además de un hondo pensamiento social, pero sin llegar a un Derecho del Trabajo.

¹³ Ibidem. págs. 13-14.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Op. Cit. pág. 40.

En el año de 1814, a instancias de Morelos, principal inspirador, se emitió el Decreto Constitucional de Apatzingán, que en su artículo 38 se estableció: “Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública.”¹⁵

En el año de 1821, el 24 de febrero, Agustín de Iturbide dictó el Plan de Iguala (Plan de Independencia de la América Septentrional), el cual sólo tuvo una referencia en cuanto al trabajo en su artículo 12, que establecía: “todos los habitantes de él (del imperio mexicano), sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.”¹⁶

En dicho artículo, nos percatamos que se buscaba proteger, en forma general, a todos los que eran explotados, al establecer la libertad de trabajo, pero dicha libertad, no justificaba las inhumanas jornadas de trabajo de 18 horas y los salarios habían sido disminuidos, sin mencionar que las mujeres y los niños eran los que ganaban aún menos.

“Al consumarse la Independencia de México, en el año de 1821, se sucedieron años difíciles en los cuales la preocupación inmediata era organizar al naciente Estado mexicano y toda la atención se orientaba hacia este propósito”¹⁷.

En la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada por el Congreso General Constituyente del 4 de octubre de 1824, no se estableció disposición alguna relacionada con el trabajo.

En el Segundo Proyecto de la Constitución Política de la República Mexicana de 1842, en su Título III, de las Garantías Individuales, en su artículo 13, estableció la garantía de Igualdad y en su fracción IV, se establecía: “Queda prohibido todo privilegio para ejercer exclusivamente cualquiera género de

¹⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 50.

¹⁶ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. pág. 301.

¹⁷ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 294.

industria ó comercio, á excepción de los establecidos ó que se establecieren a favor de los autores, introductores ó perfeccionadores de algún arte ú oficio” y la fracción V, disponía: “Quedan abolidos todos los monopolios relativos á la enseñanza y ejercicio de las profesiones”.

En las Bases de Organización Política de la República Mexicana, del Presidente provisional de la República Mexicana Antonio López de Santa-Anna, del 14 de junio de 1843, en su artículo 18 establecía quienes eran los ciudadanos mexicanos y entre ellos se necesitaba tener en su caso un trabajo personal honesto.

En el Acta Constitutiva y de Reformas, sancionada por el Congreso Extraordinario Constituyente de los Estados-Unidos Mexicanos del 21 de mayo de 1847, en su artículo 5 se refería a: “Para asegurar los *derechos del hombre* que la Constitución reconoce, una ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad é igualdad de que gozan todos los habitantes de la República, y se establecerá los medios de hacerlas efectivas”.¹⁸

Por lo que en dichos ordenamientos, no consideraron necesario establecer una legislación especial en materia laboral.

Un primer antecedente de las fracciones II y III del artículo 123 de la Constitución de 1917, con relación al trabajo de los menores, lo encontramos en el Estatuto Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort el 15 de mayo de 1856, en su artículo 33 que a la letra dice:

“... Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los aprendizajes, los padres, los tutores o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de

¹⁸ Véase: TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-2002. Vigésima tercera edición. Porrúa. México 2002. págs. 167-195, 374, 409 y 472.

cinco años; las horas en que diariamente se ha de emplear al menor y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro usen malos tratamientos para con los menores, no provean a sus necesidades según lo convenido o no los instruyan convenientemente.”¹⁹

En este artículo del estatuto, no se contiene una prohibición del trabajo para los menores de 14 años, sino la intervención obligada del padre, tutor o autoridad política, fundada en su calidad de persona menor de edad jurídicamente, más que en la de trabajador, para su protección.

Este precepto, junto con algunos otros de ese mismo estatuto, constituyen los originarios derechos individuales, reconocidos en las leyes fundamentales en que se inspiraron los Constituyentes de 1856-1857, en donde el diputado Ignacio Ramírez, mejor conocido como El Nigromante, el día 7 de julio de 1856, pronunció un discurso excepcional, en donde reprochaba severamente a la Comisión Dictaminadora del Congreso, las condiciones de trabajo que vivía el jornalero.

El autor Néstor de Buen Lozano, hace referencia a un fragmento de dicho discurso, en el cual estableció:

“El más grave de los cargos que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo...”²⁰

Sin embargo, dichas ideas de protección al trabajador, pronunciadas por El Nigromante, fueron opacadas por el pensamiento liberal del también diputado Ignacio L. Vallarta, quien argumentó que dichas cuestiones de trabajo deberían

¹⁹ GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. pág. 15.

²⁰ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. Op. Cit. pág. 303.

ser reguladas por los reglamentos y no por la Constitución, para no arruinar a la industria del país, la cual aún estaba en pañales.

El 5 de febrero de 1857 fue sancionada y jurada la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, y con relación al trabajo se estableció lo siguiente:

“Art. 4° Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria ó trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, ó por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda a la sociedad.

Art. 5° Nadie puede ser obligado á prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningun contrato que tenga por objeto la perdida ó el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, ...”²¹

Posteriormente, nuestro país sufrió un régimen monárquico con la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador. El 10 de abril de 1865, Maximiliano expidió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, donde en materia de menores, el artículo 70, correspondiente al capítulo de las garantías individuales se consagraba la siguiente disposición:

*“Artículo 70.- Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos la autoridad política.”*²²

En ese mismo año, dicho emperador, emitió un decreto que liberó de sus deudas a los campesinos y con relación al trabajo infantil, el artículo 4° establecía: “...A los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse

²¹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Op. Cit. pág. 607.

²² GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. pág. 17.

este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde”.²³

Debido a la corta duración del imperio de Maximiliano, el sentido social que quiso para el desarrollo de la Nación a través de dicho estatuto, únicamente quedo como buenas intenciones y nada más.

En el Código Civil de 1870, que intentó dignificar el trabajo al establecer que la prestación de un servicio no era equiparable al contrato de arrendamiento, y que el hombre no posee el carácter de cosa.

En la exposición de motivos de dicho Código, con relación al servicio domestico, se expreso lo siguiente: “...porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio alguna de las facultades peculiares del hombre...”²⁴

El Código Civil de 1870, únicamente logró que se agruparan todas las actividades del hombre en la figura del mandato; por lo que respecta a los trabajadores todo continuó igual, es decir sin mejoría alguna, conforme al pensamiento que imperaba había cosas más importantes e urgentes que resolver; situación que se volvió insostenible en el porfiriato, que abordaremos en el siguiente inciso.

2.1.4. El Porfiriato

Durante el amplio período presidencial del General Porfirio Díaz escasos avances se lograron para mejorar las condiciones de los asalariados; está época se caracterizó por la explotación excesiva de la clase trabajadora, que genero un profundo movimiento social que trajo como consecuencia las huelgas de Cananea

²³ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 295.

²⁴ GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. pág. 18.

Sonora y Río Blanco Veracruz, que fueron las más conocidas e importantes en protesta por la explotación que eran objeto los trabajadores, las cuales reprimió con toda energía la policía.

“Estas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía del proletariado en contra de las empresas y el gobierno por las condiciones en las que laboraban; para solucionarlas exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de las empresas.”²⁵

Dichas huelgas manifestaron su profundo descontento contra el porfiriato, por la situación que vivía la clase obrera y a continuación nos referiremos brevemente a ellas:

La Huelga de Cananea

Cananea, era un pequeño poblado del Estado de Sonora, que contaba con minas de cobre, a finales del siglo XIX, un capitalista estadounidense (William Cornell Greene), compro el grupo de minas de la región. “Éste se erigió en amo y señor de Cananea, a través de la Cananea Consolidated Copper Co., que explotaba los valiosos yacimientos del cobre, pero que mantenía en una situación inhumana a los mineros, quienes recibían salarios de hambre.”²⁶

Además, todos los jefes eran norteamericanos y con sueldos superiores al de los trabajadores mexicanos.

En el año de 1906, los mineros de Cananea, buscaron hacer valer sus derechos de igualdad y libertad a través de una huelga, para conseguir condiciones laborales similares a las de los trabajadores norteamericanos. Al declararse en huelga, el 1º de junio, presentaron sus peticiones a la empresa en

²⁵ Idem.

²⁶ CALZADA PADRÓN, Feliciano. Derecho Constitucional. Harla. México. 1998. pág. 99.

donde manifestaron que el pueblo obrero se declaraba en huelga y se obliga a trabajar en las condiciones siguientes:

“...II. El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo las mismas aptitudes de los segundos...”²⁷

Como consecuencia de este movimiento obrero, la huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas, los Rangers de Texas, que tuvo como resultado un gran número de muertos, heridos y arrestos.

La Huelga de Río Blanco

En Río Blanco, Orizaba, Veracruz, también existía la discriminación hacia los trabajadores de nuestro país, los cargos superiores eran ocupados por ingleses, con remuneraciones muy superiores, el escritor Salvador Hernández Padilla, refiere: “...sus sueldos iban desde 37.50 a la semana... hasta 41.75... Por ejemplo, un capataz –que la mayoría de los casos era mexicano- no ganaba más de seis pesos semanales. Los obreros recibían en promedio 35 centavos al día (...). Las mujeres y los niños, representaban una importante fuerza de trabajo no ganaban más de 25 y 10 centavos respectivamente...”²⁸

Las condiciones de los obreros textiles de Río Blanco, no era menos penosa que la de los mineros de Cananea y como consecuencia de estos sucesos, se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, en los que se unieron posteriormente, los Estados de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. Op. Cit. pág. 319.

²⁸ Citado por: CALZADA PADRÓN, Feliciano. Op. Cit. pág. 101.

En este mismo contexto, se comenzaron a difundir las ideas de los hermanos Flores Magón que en el año de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri, en Estados Unidos de Norteamérica, a través del Partido Liberal Mexicano, se publicó el Manifiesto y Programa de dicho Partido, el cual era presidido por Ricardo Flores Magón, en donde se examinaba la situación del país, las condiciones de los obreros y campesinos, en el cual se proponían reformas de fondo tanto políticas, agrarias y del trabajo. Con relación a los menores se hace referencia en tres artículos, que a la letra dicen:

“PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO

Reformas constitucionales...

Mejoramiento y fomento de la industria...

12. Declarar obligatoria la instrucción hasta la edad de catorce años, quedando al Gobierno el deber de impartir protección, en la forma que le sea posible, a los niños pobres que por su miseria pudieran perder los beneficios de la enseñanza...

14. Hacer obligatoria para todas las escuelas de la República la enseñanza de los rudimentos de artes y oficios y la instrucción militar, y prestar preferente atención a la instrucción cívica que tan poco atendida es ahora...

Capital y trabajo...

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años...”²⁹

Esta prohibición va dirigida hacia los patrones, con estos puntos y en su conjunto se buscaba establecer un mínimo y máximo a favor de los trabajadores.

Dicho programa contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo y constituyó la estructura básica del artículo 123 constitucional, al manifestar la necesidad de crear las bases de una legislación del trabajo.

Las ideas de los hermanos Flores Magón comenzaron a alarmar a los capitalistas de la época, sus ideas eran contrarias al régimen de Porfirio Díaz, por

²⁹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Op. Cit. págs. 728-729.

lo que prohibieron a sus trabajadores que se organizaran, lo que ocasionó un gran descontento y en protesta realizaron varios paros y huelgas.

A consecuencia de la huelga en Río Blanco, Veracruz, los patrones de la zona sur y centro decidieron realizar un paro, a partir del 24 de diciembre de 1906, afectando a los obreros de dichas zonas.

El conflicto fue sometido al arbitraje Presidencial del General Porfirio Díaz, el día 4 de enero de 1907, fue emitido un laudo, que en nada beneficia a los trabajadores y les ordenaba regresar al trabajo el día 7 del mismo mes y año, a todas las fábricas que estaban cerradas y recomendaba únicamente a los patrones observar un buen trato hacia los trabajadores y además, les prohibían contratar a trabajadores menores de siete años.

Dicho laudo puso al descubierto la tragedia del trabajo infantil: “En las fábricas clausuradas, ¡había niños de cinco años que ya trabajaban!”³⁰

En el periódico El Imparcial de aquella época, se realizó una crítica al trabajo desempeñado por los menores, manifestando que:

“El niño es una unidad de trabajo, una unidad minúscula que comienza desde muy temprana edad a cooperar a los gastos de la familia. No importa que en ese esfuerzo prematuro el obrero de mañana resulte incapacitado, sin energías para la labor que le espera; la impiedad paterna agota a ese retoño que no dará sus frutos en la época propicia...”³¹

En dicha publicación se puede observar la preocupación por las condiciones en que se desarrollaba el trabajo infantil y el reclamo social por una legislación en materia de trabajo que pusiera fin a estos abusos.

³⁰ CASTAÑEDA BATRES, Oscar. La Revolución Mexicana “ (ensayo crítico) Era porfiriano-magonismo-maderismo.” Miguel Ángel Porrúa. México. 1989. pág. 122.

³¹ Idem.

“...En Río Blanco, el 7 de enero, los trabajadores textiles se apostaron frente a las puertas de la fábrica, los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con los obreros y de pronto hubo disparos y cayó muerto un obrero; la refriega empezó con el saqueo e incendio de la tienda.

Hombres, mujeres y niños huyeron rumbo a Orizaba, pero al pasar por la Curva de Nogales ya los esperaban los soldados, quienes los acribillaron. Los que lograron escapar fueron perseguidos y muertos.”³²

Los frutos que legaron a la clase trabajadora las huelgas señaladas fueron: la jornada de 8 horas, principio de igualdad de salario, preferencia de los trabajadores mexicanos (Cananea) y prohibición de las tiendas de raya (Río Blanco); mismos que fueron plasmados en la Constitución de 1917 que a continuación estudiaremos.

2.1.5. Posrevolucionario

Este período de nuestra historia nacional inicia en los últimos años del porfiriato en donde el malestar social era palpable, principalmente por el trato inhumano que eran objetos los trabajadores.

“La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910...”³³

En el caso de los menores, como ya nos referimos en el inciso anterior, era grave y se puso de manifiesto en el año de 1907, a través del laudo presidencial emitido por Porfirio Díaz, en donde se prohibía la contratación de trabajadores menores de siete años.

³² GARRIDO RAMÓN, Alena. Op. Cit. pág. 20.

³³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Op. Cit. pág. 43.

El objetivo fundamental de aquel tiempo era acabar con la dictadura gubernamental, que había sido impuesta por el General Díaz.

Pero no fue hasta: "...El 5 de Octubre de 1910, Francisco I. Madero, expidió el *Plan de San Luis*, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no reelección..."³⁴

Tuvieron que transcurrir varios siglos y épocas de nuestra vida nacional para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer con todo su esplendor, en el año de 1914, una vez que el General Huerta dejó el poder, con el triunfo de la Revolución, "...los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo..."³⁵, en varios Estados de la República, como: Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco, Jalisco, Veracruz, Distrito Federal, Yucatán y Coahuila, se emitieron diversos decretos en materia del trabajo, los cuales aludían a la jornada de trabajo, el descanso semanal, prohibición a la reducción del salario, cancelación de deudas de los campesinos, vacaciones y descanso semanal y obligatorio, entre otros.

En los Estados de Jalisco y Yucatán se hacía referencia al trabajo de los menores, por ejemplo, "...en la Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco expedida por Manuel Aguirre Berlanga, el 4 de octubre de 1914, se prohibió el trabajo de los menores de 9 años."³⁶

En este mismo sentido, "...En el Estado de Yucatán, la Ley del Trabajo, expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores."³⁷

³⁴ Ibidem. págs. 43-44.

³⁵ Ibidem. pág. 45.

³⁶ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 296.

³⁷ Idem.

Venustiano Carranza se unió al movimiento revolucionario organizado por Francisco I. Madero y tras el asesinato de Madero en 1913, se levantó en armas contra el usurpador Victoriano Huerta, quien tras un año de lucha consiguió derrocarlo y hacerlo abandonar el país; en el año de 1916, convoca a elecciones para un Congreso Constituyente.

“El 19 de septiembre el Primer Jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de diciembre y con una duración máxima de dos meses.”³⁸ Llegado el día, fueron inauguradas las sesiones del Congreso.

El Constituyente de 1917, conocía la angustiosa realidad de la clase trabajadora y entre ellos la de los niños, que muchas veces sin haber llegado a la adolescencia ya prestaban sus servicios como trabajadores, sin ninguna protección.

Como lo señala el autor Rúben Delgado Moya, “el antecedente mediato e inmediato del Congreso Constituyente de Querétaro de 1916-1917, que históricamente se encuentra ipso facto, es la Revolución de 1910: lluvia portentosa de estrellas que cayó en la conciencia colectiva del pueblo mexicano, que con su luminoso y tonante rayo lacerante despertó a la nación de un sueño que se había prolongado por más de cuatro siglos de ignominia para unos y de desesperanza para otros.”³⁹

El nacimiento del artículo 123, al igual que el 27 (Derecho Agrario), son el producto de una larga lucha de un pueblo que sufrían injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres, los cuales tenían como finalidad de remediar su condición de explotados.

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. Op. Cit. pág. 342.

³⁹ DELGADO MOYA, Rúben. Op. Cit. págs. 233-234.

Los artículos 27 y 123 constitucionales respectivamente, son la manifestación más alta de justicia social, en virtud de que las demandas obreras quedaron plasmadas por el Constituyente de Querétaro, como algo que les correspondía desde inicios de los movimientos de protesta en Cananea y Río Blanco, por poner un ejemplo, mientras que en el ámbito internacional representó la más adelantada e importante aportación en materia laboral, como lo establece el doctrinario Mario de Cueva quien nos dice, que la: “*Revolución social mexicana* quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un nuevo mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona...”⁴⁰

Cuando se presentó el Proyecto de Reforma, este no aportaba casi nada a favor de la clase trabajadora, a excepción de una adicción al artículo quinto, el cual establecía: “...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.”⁴¹

Sin embargo, entre los oradores, existía la necesidad de dictar un artículo especial para la clase trabajadora, ya que en el artículo 5º era insuficiente, pues no hacía referencia a la jornada máxima de trabajo, al tiempo de descanso, al principio de igualdad de salario, a los accidentes de trabajo, por mencionar algunos, ni mucho menos, a la edad mínima para ser admitido a trabajar.

“... Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisiono al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo.”⁴²

Por lo tanto, se conformó un pequeño Comité integrado por Macías, Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, licenciado Lugo, el diputado De los Ríos, Víctor E.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Op. Cit. pág. 45.

⁴¹ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. Op. Cit. pág. 343.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Op. Cit. pág. 50.

Góngora, Esteban Baca Calderón, uno de los dirigentes de la huelga de Cananea, principalmente, para conformar la Comisión redactora del nuevo proyecto del título del trabajo.

El proyecto presentado por Pastor Rouaix a la Asamblea de Querétaro, sirvió de manera preponderante en la estructura definitiva del artículo 123 constitucional, a continuación enunciaremos lo que establecían las fracciones II y III del citado artículo.

“El artículo que presentó Rouaix (...), es el siguiente:

‘Art. (sin número). El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades, deberán sujetarse a las siguientes bases:

...

II. La jornada de trabajo nocturno será una menos que la diurna, y estará absolutamente prohibida de las diez de la noche a las seis de la mañana para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

III. Los jóvenes mayores de doce 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.

...⁴³

...

En el Diario de Debates del Congreso Constituyente del 23 de enero de 1917, respecto a las fracciones antes mencionadas, expresaba: “ Nos parece de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y a los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros...”

El 5 de febrero de 1917, fue publicada la Constitución de 1917 que reformaba la del 5 de febrero de 1857, en el Diario Oficial (Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana), en la cual el artículo 123, es la muestra más clara de justicia social de la clase trabajadora, es decir: “...el artículo 123 es

⁴³ DELGADO MOYA, Rúben. Op. Cit. pág. 295.

un conjunto de normas '*constitucionales*', que consagran *derechos* a favor de los trabajadores."⁴⁴.

A continuación se transcribe el texto original del artículo en comento en sus fracciones II, III y XI, como muestra clara de protección del Constituyente hacia las mujeres y jóvenes de aquella época.

"TÍTULO SEXTO
Del Trabajo y de la Previsión Social

Art. 123. 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 y artesanos, y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo:

...

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

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

...

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos;

...

La fracción III, es el fundamento de la presente investigación, en virtud, de que buscamos la viabilidad jurídica para reformar la edad, para que los jóvenes mayores de 12 años vuelvan a ser protegidos al momento de prestar un trabajo, conforme lo establecía la Constitución de 1917; tema que será analizado en el capítulo cuarto.

⁴⁴ Ibidem. pág. 201.

⁴⁵ TENA RAMÍREZ, Felipe. Op. Cit. págs. 870-871.

A consecuencia de las reformas efectuadas durante el período presidencial del licenciado Adolfo López Mateos, en el año de 1962, al artículo 123, inciso "A", a varias de sus fracciones, entre ellas, la fracción III, que elevó la edad de admisión al empleo de 12 a 14 años, que estableció:

Artículo 123...

...

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

...

Asimismo, se hicieron las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931, mismas que tuvieron como justificación la preocupación por el trabajo de los menores y con la finalidad de adecuar la edad mínima establecida internacionalmente.

En seguida daremos paso al estudio de los antecedentes en materia del menor trabajador en el contexto internacional.

2.2. Ámbito Internacional

Una vez estudiado nuestros antecedentes nacionales, no podemos ni debemos dejar de hacer referencia muy someramente a la historia del continente europeo, en donde se generaron los primeros movimientos de protección de los menores trabajadores, a consecuencia de los abusos que sufrían.

En Europa, en el siglo XVIII encontramos una muestra clara de la explotación de los niños trabajadores de Inglaterra y Francia; en el año de 1802, en el país inglés comenzaron a crearse normas encaminadas a la protección de los menores, uno de sus precursores fue el empresario Roberto Owen.

Sin embargo, no fue hasta el siglo XIX que en dicho continente se comenzaron a realizar los primeros estudios sobre el trabajo prestado por menores en fábricas y minas en los países de Prusia, Inglaterra y Francia: “En todos ellos se destacó que las condiciones infrahumanas y la escasa edad, traerían como consecuencia el desarrollo de una raza famélica, el deterioro de fuerzas productivas y la disminución de competencia en el ámbito internacional.”⁴⁶

En este contexto, los trabajadores del mundo comenzaron a organizarse a través del Tratado de Versalles y la creación de la Organización Internacional del Trabajo donde se plasman los primeros indicios de la protección del trabajo de los menores a través de los diversos convenios y recomendaciones; dado que desde la primera reunión de la Confederación General de la Organización, ha sido primordial su protección.

A continuación abordaremos los antecedentes del país de Inglaterra, en donde consideramos quedó enmarcada de manera especial la explotación de los niños trabajadores.

2.2.1. Inglaterra

La historia del trabajo de los menores comenzó a partir del siglo XVIII, conforme lo establece el autor Dávalos, con la caída del régimen corporativo, que se encontraban organizados en pequeños talleres, en donde los menores trabajaban en calidad de aprendices, y con el movimiento laboral más grande, llamado Revolución Industrial.

“La historia de los movimientos sociales es expresiva de la inquietud constante por proteger a los menores trabajadores. No puede olvidarse que una de las explotaciones más odiosas, desde la

⁴⁶ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985. pág. 474.

Revolución Industrial, tuvo por víctimas a los niños cuyo trabajo mal pagado era preferido, por ello mismo, de manera especial...”⁴⁷

Los dueños de las fábricas de aquella época, argumentaban que los pequeños dedos de los niños podían operar mejor alguna parte de las máquinas a diferencia de los adultos.

La explotación de los menores, no fue frenada con las autoridades, debido al pensamiento que imperaba, en donde consideraban que: “...los contratantes eran libres para fijar las condiciones de trabajo, y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad de los individuos”.⁴⁸

En el capítulo anterior, al abordar el tema del contrato de trabajo, nos referimos a la acción estomago que refiere el autor Baltasar Cavazos, por parte de los trabajadores, si no aceptaban las condiciones que establecía el patrón, simplemente se morían de hambre y con este argumento las autoridades se justificaban, porque las partes eran libre para aceptar o no las condiciones de trabajo.

A consecuencia de facilitar el desarrollo en la industria y ante la demanda de mano de obra, se permitió el trabajo de las mujeres y niños; lo que paso de ser una necesidad para industria, se convirtió en una práctica viciosa, debido a que los ingresos obtenidos eran insuficientes, a pesar de que toda la familia trabajara, aunado a los perjuicios a la salud ocasionados por las jornadas inhumanas y lugares de trabajo insalubres, oscuros y húmedos, en donde era común contraer enfermedades o sufrir algún accidente, sin ninguna protección.

“En Inglaterra, los niños de cinco años, laboraban 14 y 16 horas diarias en el algodón. Con el desarrollo de las industrias, los

⁴⁷ DE BUEN LOZANO. Néstor. Derecho del Trabajo. “ Derecho Individual, Derecho Colectivo” Tomo II. Décimo tercera edición. Porrúa. México, 1999. pág. 405.

⁴⁸ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 292.

fabricantes demandaron mano de obra barata; el Ministro Pitt les contestó: Emplead en el trabajo a los niños”.⁴⁹

Las primeras leyes protectoras de los menores brotaron por un concepto humanitario, por la onda trascendencia del dolor social, reflejado por las condiciones en que se desarrollaba el trabajo, sobre todo en la industria y minas.

“Los primeros síntomas de cambio en el trato hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y en base al sentido práctico de algunos empresarios. Roberto Owen, por ejemplo, ‘en su hiladería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar”.⁵⁰

En el año de 1802, comenzaron en Inglaterra, los primeros indicios por mejorar las condiciones de los menores, las cuales consistieron en reducción de la jornada a 12 horas y prohibición del trabajo nocturno. En 1819, se estableció como edad mínima para ingresar a laborar en la empresa Cotton Mill Act, la edad de 9 años.

En 1825, en los talleres de hilados de lana y algodón se disminuyó la jornada de trabajo a 9 horas para los días sábados y se reglamento lo relativo a la capacidad física del menor para que pudiera ser admitido en el trabajo, así mismo, las medidas de higiene y seguridad.

A pesar de esto, seguía prevaleciendo la escasa protección para los menores, en el año de 1831, fue presentado un informe al parlamento en el que se manifestaba que: “niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornadas de 15 a 16 horas, interrumpidas sólo para comer, lo cual atentaba contra su salud y provocaba deformaciones físicas.”⁵¹

Tuvieron que transcurrir algunos años y es en 1844, a través de la Ley de Fábricas, en donde se estableció como edad mínima de admisión al empleo, la

⁴⁹ Idem.

⁵⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 292.

⁵¹ Ibidem. pág. 293.

edad de 8 años, así como la reducción de la jornada de trabajo para que los menores estuvieran en posibilidad de asistir a la escuela por un lapso de tres horas diarias, en virtud de que la jornada laboral era de seis horas, a lo que se le denominó media jornada.

A continuación nos referiremos al país de Francia, en donde también en el transcurso de su historia, encontramos muestras claras de explotación hacia los menores trabajadores.

2.2.2. Francia

Desde la época Napoleónica se generalizó el empleo de los menores, en la industria algodonera principalmente: "...El contrato de trabajo era un contrato de arrendamiento que, de acuerdo con la naturaleza de los servicios, podía estar afecto a la realización de una obra o a la finalidad de una industria. No limitaba la duración de la jornada de trabajo, dejando ésta al acuerdo entre el patrón y el trabajador".⁵²

Es decir, existía libertad para contratar, en donde el patrón imponía las horas de la jornada y el pago del salario, y el trabajador podía aceptar o rechazar, conforme al pensamiento individualista y liberal de aquella época, en donde el rechazo a las condiciones del trabajo se traducían no en pobreza, sino en miseria.

"En Francia, por decreto de 13 de enero de 1813, se fijó la edad mínima de 10 años para el trabajo en las minas. Con una ley de 22 de marzo de 1841, se redujo la edad mínima a 8 años, extendiéndose la protección a toda la industria; asimismo, se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de 8 a 12 años de edad y de 12 horas para los de 12 a 16 años; también se prohibió el trabajo nocturno hasta los 13 años."⁵³

⁵² BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 60.

⁵³ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 294.

Como podemos observar en aquel país también los menores trabajadores sufrieron de explotación al permitir el trabajo en la industria a partir de los 8 años y el trabajo nocturno después de los 13 años.

Pero fue hasta la Revolución Francesa en el año de 1848, donde se comenzó a vislumbrar el nacimiento del Derecho del Trabajo, con las características que tiene hoy en día.

“Alemania y Francia, de 1839 a 1856, prohíben el trabajo a menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en la industria de la lana; así como el trabajo nocturno de los jóvenes. Se ordenó que los patrones concedieran a los niños el tiempo necesario para recibir la instrucción elemental y, por primera vez, se estableció el día de descanso obligatorio del domingo...”⁵⁴

En este contexto, a partir de las medidas adoptadas por Inglaterra y Francia, el resto de los países europeos en la segunda mitad del siglo pasado, fueron estableciendo una protección legal para el trabajo realizado por los menores.

2.2.3. Tratado de Versalles

A finales de la Primera Guerra Mundial, las organizaciones de trabajadores de aquel tiempo, entre los años de 1916 y principios de 1919, reforzaron sus actividades, ya que se preveía la firma de un Tratado de Paz, y buscaban que se incluyeran ciertas garantías a favor de los trabajadores.

Sin embargo, es necesario mencionar que fueron los trabajadores de Estados Unidos, Francia e Inglaterra, principalmente, quienes lucharon porque existiera un organismo internacional en materia del trabajo. Por su parte, la Federación Americana de Trabajo, sugirió la creación de una Confederación

⁵⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 61.

Internacional de Trabajadores, que coincidiera con el Tratado que estaba por firmarse.

“...En nombre de los obreros franceses, León Jouhaux propuso que el futuro Tratado de Paz, contuviera dos cláusulas especiales sobre legislación de trabajo. Esta iniciativa fue aceptada por un congreso de representantes de los sindicatos británicos, franceses, belgas e italianos, realizado en Leeds, Inglaterra, en 1916, que contenía en esencia, lo que sería después la Organización Internacional del Trabajo.”⁵⁵

El Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, puso fin a la Primera Guerra Mundial, el cual contenía entre otras disposiciones, los instrumentos de la Liga de las Naciones y de la Organización Internacional del Trabajo.

La importancia del Tratado de Versalles, radica en el principio de que el trabajo no debía ser considerado como mercancía o artículo de comercio y con ello el Derecho del Trabajo se apartaba definitivamente del Derecho Civil.

La preocupación por mejorar las condiciones de trabajo en general y otorgar una protección específica de los niños y las mujeres, quedó plasmada en el artículo 23 de dicho Tratado; debido a que en el se dispuso lo siguiente:

“Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad:

a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.”⁵⁶

⁵⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 41.

⁵⁶ *Ibidem*. págs. 297-298.

Dicho artículo nos habla de condiciones equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño, esto es importante, puesto que un niño nunca va a estar en las mismas condiciones físicas, mentales y psicológicas de un hombre y por consiguiente una mujer tampoco puede estar en las condiciones físicas de un hombre, cuando se encuentra en gestación, por ejemplo; de ahí lo relevante del artículo 23 para nuestra materia de estudio, se habla de condiciones equitativas y humanitarias de trabajo, que anteriormente no eran respetadas.

En el siguiente inciso hablaremos de uno de los frutos que dejó el Tratado de Versalles en el ámbito internacional en materia del Derecho del Trabajo.

2.2.4. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, se fundó para elaborar normas que impulsaran la justicia social, a nivel mundial, con la finalidad de preservar la paz universal; y derivado del artículo 23 del Tratado de Versalles nació dicho Organismo, en el año de 1919, con el objetivo de mejorar las condiciones de la clase trabajadora, recordemos que eran obligados a trabajar largas jornadas en condiciones insalubres, a cambio de un salario insignificante, lo cual tenía como resultado una calidad de vida infrahumana y lo que podría poner en riesgo la paz mundial.

Con la creación de la OIT ya se escuchaban voces de preocupación por proteger a los niños trabajadores, pero de una manera especial y urgente.

Algunos autores, entre ellos, José Barroso Figueroa, consideran que la OIT es el resultado de un proceso desarrollado que inicia con la Primera Guerra Mundial, en el año de 1914.⁵⁷

⁵⁷ BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987. pág. 61.

A consecuencia de: “La dureza de las condiciones de trabajo durante la revolución industrial motivaron el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros y condujeron al término de la Primera Guerra Mundial a la creación de la OIT.”⁵⁸

Dicha Organización tuvo en principio una inspiración humanitaria, pero los Estados adoptaron simultáneamente toda acción protectora, con el temor de quedar rezagados en la competencia comercial en el ámbito internacional.

Es importante mencionar que uno de los principios básicos de este Organismo, es la tripartición, es decir, la colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales.

Con relación a los menores trabajadores, el artículo 41 en su punto sexto de la Constitución de la OIT, plasmó los esfuerzos para protegerlos al establecer como una de las más altas prioridades: “La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico”.⁵⁹

Desde la primera reunión de la OIT, celebrada de octubre de 1919 a enero de 1920, se aprobaron los primeros Convenios y Recomendaciones.

En materia internacional del trabajo: “Los convenios son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación.”⁶⁰

⁵⁸ W. VON POTOBOSKY, Geraldo. La Organización Internacional del Trabajo. Astrea. Argentina. 1990. pág. 3.

⁵⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 298.

⁶⁰ BARROSO FIGUEROA, José. Op. Cit. pág. 23.

Y por su parte, las recomendaciones a diferencia de los convenios “... no hacen surgir para los Estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y práctica nacionales los principios rectores contenidos en ellas. En realidad, la obligación de los países adheridos a la OIT se reduce a someter la recomendación ‘a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto’, a fin de que adopte las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes, y a rendir los informes que les solicite la OIT”.⁶¹

Los Convenios de protección a los menores trabajadores de la OIT, se encuentra agrupados en los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno y examen médico; por lo que respecta al rubro de edad mínima el Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo de 1973, tuvo como objeto unificar los diferentes criterios establecidos en los Convenios siguientes:

Convenio 5, para el trabajo en la industria (1919); Convenio 7, para la agricultura (1921); Convenio 15, para el trabajo de los pañoleros y fogoneros (1921); Convenio 33, para trabajos no industriales (1932); Convenio 58, para el trabajo marítimo (revisado, 1936), el cual fue ratificado por México y publicado en el Diario Oficial del 22 de junio de 1951; Convenio 59, para el trabajo en la industria (revisado, 1937); Convenio 60, para trabajos no industriales (revisado, 1937); Convenio 112, para el trabajo de pescadores (1959), ratificado y publicado en el Diario Oficial el día 25 de octubre de 1961 y el Convenio 123, para el trabajo subterráneo (1965), el cual también fue ratificado y publicado el 18 de enero de 1968.⁶²

El Convenio 138 de la OIT, será tratado en el capítulo cuarto, México no lo ha ratificado; y con este tema finalizamos el segundo capítulo para darle paso al capítulo tercero, en el cual, nos corresponde desarrollar el marco jurídico que nos rige actualmente en nuestro país, comenzando primeramente con nuestra Carta Magna, con relación a los artículos 123 apartado A, en sus fracciones II y III y el artículo 133; la Ley Federal del Trabajo, en los artículos relacionados con el

⁶¹ Ibidem. Op. Cit. pág. 28.

⁶² DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 298.

trabajo de los menores; la Ley del Seguro Social en su artículo 12 y por lo que respecta al ámbito internacional, el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Capítulo 3

Marco Jurídico

El marco jurídico que protege a los menores trabajadores a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social (LSS) y en el entorno internacional con la Convención sobre los Derechos del Niño, principalmente, es de suma importancia, debido a que, toda sociedad está obligada a respetar el Estado de Derecho que los gobierne, en nuestro país las normas jurídicas *grosso modo* son determinaciones obligatorias que permiten, prohíben o sancionan ciertas conductas humanas, con la finalidad de tener una buena convivencia social y evitando conflictos presentes o futuros.

A su vez el orden jurídico, es el conjunto de normas que regulan y hacen posible la vida en común de toda sociedad.

La Constitución, es la norma suprema de nuestro país, conforme al artículo 133, al igual que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de la misma y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma y cuenten con la aprobación del Senado de la República; la cual consagra las garantías individuales que gozará todo individuo que se encuentre dentro del territorio nacional y las cuales no podrán ser suspendidas ni restringidas salvo en los casos que ella misma establezca.

En materia laboral, la Constitución, fue un ejemplo a seguir al momento de su promulgación y publicación para los demás países del mundo, como lo mencionamos en el capítulo anterior.

A continuación, mencionaremos las dos fracciones del artículo 123, apartado A, de nuestra Carta Magna que se relacionan con nuestro tema de estudio, para después dar pauta para referirnos a la LFT, LSS y a la Convención.

3.1. Artículo 123, apartado A, fracciones II y III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El antecedente jurídico del artículo 123, lo podemos encontrar en el artículo 5 de la Constitución de 1857 y en todas las leyes relativas a la protección de los trabajadores que fueron expedidos antes de la Constitución de 1917.

El artículo 123 de la Constitución en general, es un triunfo de la clase trabajadora de nuestro país, en donde se encuentra plasmada, invariablemente, la naturaleza jurídica de nuestro Derecho del Trabajo al ser proteccionista, tutelar, reivindicatorio e irrenunciable de la clase trabajadora; un ejemplo de ello lo encontramos en el apartado A, fracción XXVII, inciso h, en donde establece que serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes la renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

El artículo 123, apartado A, fracción II, establece que: “La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años”.

Por su parte la fracción III, del mismo apartado, dispone: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”.

En el caso de los menores trabajadores, en las fracciones II y III antes mencionadas, se encuentran protegidos y tutelados por la Constitución a través de disposiciones de carácter irrenunciables y de observancia obligatoria en materia del trabajo.

Por su parte, en la fracción II específicamente, se encuentra plasmada una disposición protectora hacia los menores al prohibir las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años.

Mientras que en la fracción III, encontramos otra norma protectora hacia los menores, al prohibir la utilización del trabajo de los menores de catorce años, es una norma protectora, aunque en la justificación del presente trabajo se busca la posible protección por parte de nuestra Constitución para los mayores de doce años, al momento que se encuentran en la necesidad de prestar un servicio, como trabajadores.

“El trabajo de los menores debe ser objeto de protección no sólo por lo que se refiere a aspectos de salud y formación, sino en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma;...”¹

El autor García Oviedo realiza una exposición de las causas que han motivado dicha protección:

“...a) Fisiológicas, para permitir el desarrollo adecuado y normal del niño y del joven, sin los padecimientos que se derivan de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos. b) De seguridad, en virtud de que la inexperiencia de los menores los expone a sufrir más accidentes. c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales puede resentirse su organismo en formación. d) De moralidad en aquellas industrias que siendo lícitas, pueden lesionar la formación del niño, como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor. e) De cultura, para asegurarles una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo.”²

¹ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 474.

² Citado por: Ibidem. pág. 475.

La protección hacia los menores ha sido tema de estudio de diversos doctrinarios, quienes justifican la necesidad de protección, porque con ello se protege y cuida a las nuevas generaciones de nuestro país y del mundo en general.

En el siguiente inciso citaremos el artículo 133 de nuestra Carta Magna que nos sirve de referencia en materia de tratados internacionales.

3.2. Artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El 133 de la Constitución se relaciona con la presente investigación en virtud de que en el punto 3.5. del presente capítulo nos referiremos a la Convención sobre los Derechos del Niño la cual fue aprobada por la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, el día 19 de junio de 1990, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de julio del mismo año por el presidente de la República Lic. Carlos Salinas de Gortari y conforme al artículo de referencia que a la letra dice:

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

Pero, por cuestiones de carácter meramente metodológicas del presente trabajo, desde el primer y segundo capítulo abordamos como tema de estudio el entorno nacional y después el contexto internacional; y así sucederá también en el capítulo cuarto, donde conoceremos la situación actual de los menores trabajadores en México, para concluir con el marco internacional a través del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo.

Y por tal motivo se colocó en el punto 3.5. a la Convención, que conforme al artículo 133, es Ley Suprema de toda la Unión, sólo en segundo plano de la Constitución, porque fue ratificada por el Senado y conforme a la Tesis Aislada P. LXXVII/99 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, de noviembre de 1999, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.

Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión "...serán la Ley Suprema de toda la Unión..." parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de "leyes constitucionales", y la de que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediato debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 constitucional deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe del Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva

a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que “Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.” No se pierda de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P.C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, pág. 27, de rubro: “LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA.”; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar tal criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.

Amparo en revisión 1475/98. Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Humberto Román Palacios. Secretario: Antonio Espinoza Rangel.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P.C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: “LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA.

Y tomando como sustento jurídico la mencionada Tesis Aislada, la Convención sobre los Derechos del Niño está en segundo plano de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por encima de las Leyes Federales, pero como lo mencionamos con anterioridad, únicamente por cuestiones metodológicas del presente estudio la colocamos en el penúltimo punto del presente capítulo, sin olvidar con ello la jerarquía de leyes que se establece en la mencionada tesis y con ello no quiere decir que le restamos la importancia que nos merece.

A continuación nos referiremos a la Ley Federal del Trabajo, en los artículos relacionados con el menor trabajador.

3.3. Ley Federal del Trabajo y el trabajo de los menores

Nuestra LFT constante de dieciséis Títulos y 1010 artículos dedica en especial el Título Quinto Bis al trabajo de los menores, otorgándoles de esta manera una protección especial de los demás trabajadores, tal y como lo establece también para el trabajo de las mujeres para la protección de la maternidad; con la finalidad de que gocen de los beneficios que les otorga la Ley.

El Título Quinto Bis de la LFT cuenta con 8 artículos que van del 173 al 180, en donde se plasman la vigilancia y protección por parte de la Inspección de Trabajo para los mayores de catorce años y menores de dieciséis; la obtención del certificado médico por parte de los menores al momento de prestar sus servicios; la prohibición para la utilización de menores de dieciséis y dieciocho años para determinados trabajos, nos define las labores peligrosas o insalubres que no deben desempeñar los menores; la jornada máxima de trabajo, la prohibición para las horas extraordinarias, días domingo y de descanso obligatorio; las vacaciones que disfrutarán y las obligaciones por parte de los patrones que tengan a sus servicios a menores.

Dicha protección ha sido el reflejo del artículo 123 de la Constitución de 1917, que desde su discusión y promulgación, fue tema de preocupación el cuidado de los niños trabajadores.

Por consiguiente, pasemos al estudio de cada uno de los supuestos de protección y vigilancia de la LFT, hacia los menores trabajadores.

3.3.1 Prohibición del trabajo de los menores de catorce años

El artículo 22 de la LFT, prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años, también prohíbe la utilización de los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, que

conforme al artículo 3 constitucional: "...La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria...", la cual se concluye alrededor de los 15 años aproximadamente, en dicho artículo 22, se establece una excepción, cuando lo apruebe la autoridad correspondiente que hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

No obstante, hay muchos menores que no cuentan con la posibilidad económica de concluir con la educación secundaria a pesar que ésta sea impartida por el Estado de una forma gratuita aparentemente, ya que la educación incluye además uniformes, útiles escolares, alimentación y transporte en algunos casos, principalmente.

En este contexto: "La Ley prohíbe el trabajo de los menores de catorce años. Se considera que antes de esa edad su desarrollo físico y mental les impide ser sujetos de una relación de trabajo. El Estado ha adquirido la obligación de velar por su educación."³

Con lo anterior, se busca el bienestar de los menores aunque su realidad económica en la gran mayoría de los casos les impida la satisfacción de sus necesidades básicas, tal y como lo establece el artículo 4 constitucional, párrafo sexto que a la letra dice: "...Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral..."

Con relación a la prohibición para la utilización de los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, el artículo 988 de la LFT, del Título Quince, de los Procedimientos de Ejecución, en su Capítulo III, establece: "Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando

³ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 475.

autorización para trabajar, y acompañaran los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo...”

Por su parte, la Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente, con lo anterior se da cumplimiento a lo establecido por el artículo 22 de la LFT.

La LFT busca proteger a los menores de catorce años al prohibir su trabajo y por otra parte, da la posibilidad para los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, de trabajar, siempre y cuando exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En el siguiente punto enunciaremos los artículos 23, 175 y 176 de la LFT.

3.3.2. Prestación de servicios libremente a partir de los dieciséis años

En materia laboral, como ya lo habíamos mencionado en el capítulo primero y conforme al artículo 23 de la LFT, los mayores de dieciséis pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones previamente establecidas por dicho ordenamiento, algunas de las cuales quedaron establecidas en el artículo 175, fracción I, que a la letra dice:

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

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección 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 normal.
- g) Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.

h) Los demás que determinen las leyes.”

Para el autor Euquerio Guerrero, con relación a este tema nos refiere lo siguiente: “La mayoría de edad en materia laboral es la de 16 años, pues aun cuando la propia Ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 años, y menores de 16, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración del contrato, como para el cumplimiento del mismo”.⁴

Por su parte, el artículo 23 de la LFT, nos da la pauta para establecer que la mayoría de edad para trabajar, es decir, prestar libremente un servicio, se adquiere a los dieciséis años, sin embargo, la propia Ley establece limitaciones como se aprecia en el artículo 175, fracción I, en donde dispone los trabajos que serán prohibidos para utilizar los servicios de un menor de dieciséis años, dejando abierta las prohibiciones en el inciso h) de dicho artículo, para establecer: “Los demás que determinen las leyes”.

Nuestra LFT busca brindar dicha protección con la finalidad de contribuir a su normal desarrollo, tanto como físico y mental; esto es, se pretende que dichos menores continúen con su desarrollo propio de su edad, asimismo, se busca que no presten sus servicios en formas no acordes con sus capacidades físicas por el medio o las características en donde se preste el servicio.

Derivado de lo anterior, el artículo 176 de la LFT define lo que se debe entender por las labores peligrosas e insalubres a que hace referencia el artículo 175, fracción primera, en su inciso e), que a la letra dice: “...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 salud física y mental de los menores”. Y concluye diciendo que los reglamentos que se expidan, determinarán que tipos de trabajos se adecuan a la definición anterior.

⁴ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. pág. 34.

En dichos artículos podemos apreciar la protección que les otorga la LFT, para esta clase trabajadora, con el único objetivo de contribuir a su sano desarrollo, tanto físico y mental; a continuación estudiaremos los artículos 173 y 180 fracción V de la LFT.

3.3.3. Vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo

El presente inciso, se encuentra fundamentado en el artículo 173 de la LFT, el cual le impone a la Inspección del Trabajo, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la obligación de vigilar y proteger el trabajo desempeñado por los mayores de catorce años y menores de dieciséis.

No obstante, en la realidad de muchos de los menores trabajadores no se lleva a cabo esta vigilancia, ni mucho menos la protección que está obligada a proporcionar, conforme a la opinión del autor José Dávalos, hacen falta recursos humanos y económicos suficientes para que la Inspección del Trabajo se convierta en un mecanismo eficaz.⁵

Con relación a este tema transcribimos la siguiente reflexión, que tiene que ver con la Autoridad Administrativa del Trabajo: “En algún momento la autoridad administrativa del Distrito Federal, señaló que los niños que están en los supermercados, acomodando los comestibles en las bolsas y transportándolas no son trabajadores y recomendó a los usuarios que les proporcionaran propina. Lejos de proteger a los menores trabajadores, la autoridad les causaba seria lesión.”⁶

Dichos menores mejor conocidos como cerillos, tienen muchos años prestando ese tipo de trabajo a cambio únicamente de las propinas de los clientes,

⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 304.

⁶ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 477.

sin ninguna obligación para las tiendas departamentales en el caso del Distrito Federal.

El tema de los cerillos, ha sido objeto de estudio en tesis profesionales por parte de estudiantes de las Facultades de Derecho de la Ciudad de México, donde se plantea la naturaleza jurídica del trabajo desempeñado por dichos menores; por parte de doctrinarios de la materia, también han sido tema de debate en revistas especializadas o en artículos de periodísticos, en donde se reconoce que son trabajadores, con toda protección que les debe de otorgar la LFT.

Asimismo, también fueron objeto de un Convenio de Protección a Menores Empacadores, entre las Tiendas Autoservicio y Departamentales, A.C. (ANTAD) y el Gobierno del Distrito Federal (GDF), firmado el 1° de julio de 1999, con la finalidad de establecer compromisos y acciones a favor de los empacadores, como se les conoce hoy día, en donde se dispone que realizan una actividad para las tiendas que se limitará al servicio de empacar y en su caso de transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda⁷; Sin embargo, en dicho Convenio, nunca se les reconoce como trabajadores, solo realizan una actividad, pero nunca un trabajo.

Y pese a todo lo antes mencionado, se sigue sin reconocer su calidad de trabajadores de los cerillos o empacadores de las tiendas de autoservicio de departamentales de la Ciudad de México, por parte de nuestras autoridades del trabajo.

Para finalizar con este inciso, mencionaremos que en la LFT, se establece que la autoridad del trabajo podrá solicitar al patrón que emplea a menores trabajadores, los informes que considere necesarios del trabajo realizados por estos, conforme los establece el artículo 180 fracción V.

⁷Véase: Convenio de Protección a Menores Empacadores. Sitio de internet de la página http://www.stps.gob.mx/04_sub_prevision/01_dgeg/juridico.htm. Acceso: 24 de enero de 2006. 20:21 hrs.

En el siguiente tema enunciaremos los artículos 174 y 180 fracción I de la LFT.

3.3.4. Expedición de certificado médico

Con relación a este punto, el artículo 174 de la LFT, dispone: “Los mayores de catorce años y menores de dieciséis deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo...” y finaliza diciendo que sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

En dicho contexto, el autor Euquerio Guerrero, no está de acuerdo con la expresión de aptitud para el trabajo, considera que con ello se ha entendido generalmente la capacitación técnica o profesional de una persona para desempeñar un puesto y lo que establece esta disposición legal se debe entender como: “es más bien la relación que debe existir entre las condiciones físicas del menor trabajador y las laborales para las cuales se le contraten”.⁸

Como mencionamos anteriormente, dicho certificado es un requisito que deben exigir los patrones que tengan un menor a su servicio, en el cual se pretende acreditar que son aptos para el trabajo, para dar cumplimiento a la obligación impuesta por la LFT en su artículo 180, fracción I.

No obstante, el hecho de haber contratado a un menor sin el requisito del certificado por parte del patrón, no lo priva de todos los derechos que le correspondan como trabajador durante el tiempo que preste sus servicios, la LFT, protege a la persona que trabaja, es decir, a quien presta a un patrón un servicio personal y subordinado, por ese sólo hecho.

⁸ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. pág. 35.

Y en dichos artículos podemos apreciar la protección que les otorga la LFT, para esta clase trabajadora, con la finalidad de contribuir a su sano desarrollo; a continuación mencionaremos el artículo 177 de la LFT y el artículo 123, apartado A, en sus fracciones I y III de la Constitución.

3.3.5. Jornada máxima especial

Para abordar este tema, es necesario remitirnos al artículo 177 de la LFT que dispone: “La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y esta deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada disfrutará de reposos de una hora por lo menos”.

En dicho artículo queda de manifiesto el carácter proteccionista de la LFT para los menores trabajadores, por su parte, la Constitución establece en su artículo 123, apartado A, que rige entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo, fracción I: “La duración de la jornada máxima será de ocho horas...” y con relación a los mayores de catorce años, la fracción III, dispone: “...Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas...”

Sin embargo, el autor Francisco Breña Garduño, no está de acuerdo con lo establecido en el artículo 177 de la LFT, con relación a los mayores de 16 años ya se asimilarían a los trabajadores en general, en cuanto a la jornada y al tiempo de descanso y refiere: “Esto es absurdo, pues el joven de 16 años aún no ha alcanzado su total desarrollo físico y una jornada de ocho horas con sólo media hora de descanso lo agotaría mucho, sobre todo si se toma en cuenta el origen humilde de todo trabajador, de cuya precaria capacidad económica se infiere una alimentación insuficiente, lo cual lo hace aún más débil.”⁹

⁹ Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada por Francisco Breña Garduño. Cuarta edición. Oxford. México 1999. pág. 233.

Por lo que compartimos la opinión del citado autor, dichos menores médicamente se encuentran en una etapa de desarrollo denominada adolescencia, que se inicia a los 12 años y termina a los 18 años aproximadamente; por que la LFT en su Título Quinto Bis, del Trabajo de los Menores, debe proteger a todos los trabajadores menores de 18 años por igual.

A continuación estudiaremos el artículo 179 de la LFT, referente a las vacaciones de los menores trabajadores.

3.3.6. Período vacacional

Las vacaciones en materia laboral, son un derecho que se han ganado los trabajadores al cumplir un año de servicios en su trabajo, para disfrutar unas vacaciones pagadas que no podrán ser inferiores a seis días laborables y que se aumentarán en dos días, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio, conforme a lo establecido en el artículo 76 de la LFT.

Las cuales en ningún caso podrá compensarse con una remuneración económica, salvo que la relación de trabajo termine antes de un año, tal y como lo regula el artículo 79 de la mencionada Ley.

En el caso de los trabajadores menores de dieciséis años, disfrutarán un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos, conforme al artículo 179 de la LFT.

Dicho período, como podemos observar, es tres veces superior a los días de vacaciones de los trabajadores en general, quedando implícito el carácter proteccionista de nuestra disciplina jurídica.

El autor Alberto Trueba Urbina, con relación al tema de las vacaciones, nos comenta lo siguiente: “Los menores tienen derecho a que se les cubra una prima del 25% sobre los salarios que les corresponda durante el período de sus vacaciones.”¹⁰

La finalidad de la prima vacacional, es para que el trabajador disfrute de sus vacaciones obteniendo un ingreso extraordinario, conforme al artículo 80 de la LFT, lo que se traduce en otra norma que busca el bienestar de la clase trabajadora de nuestro país.

En el siguiente tema mencionaremos los artículos 180, 26, 995 y 992 de la LFT.

3.3.7. Obligaciones de los patrones

Con relación al tema de las obligaciones de los patrones hacia los menores que tengan a su servicio, es importante transcribir el siguiente artículo de la LFT:

“Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

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

III Distribución del trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y

¹⁰ Ley Federal del Trabajo. Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésimo segunda edición. Porrúa. México. 2001. pág. 114.

V Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.”

El Título Quinto Bis de la LFT, estaría incompleto sino estableciera obligaciones para los patrones, se carecería por completo de cualquier control en materia de menores trabajadores; por lo que es importante estar en posibilidades de evitar abusos hacia ellos; y con relación al tema, mencionaremos la siguiente Tesis Aislada del Semanario Judicial de la Federación, Tomo VII, de enero de 1991, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que a la letra dice:

EDAD, DEL TRABAJADOR, SU DEMOSTRACIÓN ES EXIGIBLE POR EL PATRÓN.

Es cierto que la Ley Federal Trabajo no establece expresamente para el patrón, obligación de exigir a quien le solicite trabajo, la exhibición del acta de su nacimiento con el objeto de conocer su minoría o mayoría de edad y que esta situación pueda provocar en algunas ocasiones un perjuicio hacia la parte patronal; sin embargo, el título segundo de la propia ley, que regula las relaciones individuales de trabajo en sus artículos 23 y 25, sí establecen los requisitos que debe contener el escrito en donde conste las condiciones de trabajo, tanto en general, como tratándose de los menores de 16 años y en ellos se precisa que deba constar la edad del trabajador y en su caso la autorización respectiva, lo que se corrobora con lo dispuesto en el artículo 180 de la propia ley; luego, de tales disposiciones se puede concluir que el patrón debe exigir a su trabajador la demostración de su edad, precisamente para evitar un abuso hacia él, o bien, para la inclusión del trabajador dentro de las normas especiales reguladoras del trabajo de menores.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 345/90. Ma. del Socorro Gasca. 26 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretaria Ma. del Carmen Prado Carrera.

Con lo cual se establece que el patrón debe cerciorarse de la edad de las personas a las que acepta como trabajadores, la cual se debe de especificar en los datos generales en donde conste por escrito las condiciones de trabajo, la

falta de escrito, será imputable al patrón, conforme lo establece el artículo 26 de la LFT.

Por su parte, el artículo 995, del Título Dieciséis, de las Responsabilidades y Sanciones de la LFT, dispone: “Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.” Las cuales se establecerán tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, conforme al citado artículo 922.

Por lo que le corresponde a la Inspección del Trabajo realizar las visitas periódicas a las empresas y establecimientos, para verificar que los patrones no violen las normas protectoras de los menores trabajadores y en caso contrario levante el acta correspondiente y proceda conforme a Derecho; para finalizar el presente inciso mencionaremos los artículos relacionados con la capacidad para comparecer en juicio, conforme a la LFT.

3.3.8. Capacidad para comparecer en juicio

El artículo 691 de la LFT establece que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, con la salvedad que no se encuentren asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Dicho artículo dispone además que tratándose de menores de 16 años, dicha Procuraduría les designará un representante.

Conforme al artículo 23 de la LFT, los mayores de 14 y menores de 16 años, una vez que han cumplido con los requisitos establecidos por la Ley para trabajar, gozan de plena capacidad jurídica para percibir el pago de sus salarios y

ejercitar las acciones que le corresponda derivadas de su contrato o relación de trabajo que considere pertinente, ante cualquier autoridad laboral.

El autor Néstor de Buen Lozano, nos menciona: "...En realidad, para los efectos laborales la mayoría de edad se alcanza precisamente a los dieciséis años, según se desprende de lo dispuesto en el art. 23..."¹¹

Los artículos aplicables para la capacidad para comparecer en juicio los encontramos en el Título Catorce, Capítulo II, en sus artículos 689 al 697 de la LFT, que nos hablan de la Capacidad y Personalidad, aplicables en el Derecho Procesal del Trabajo; el artículo 685 de la Ley dispone los siguientes principios procesales: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso..."

En este sentido, los menores trabajadores una vez que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, son parte del mismo, con plena capacidad y personalidad conforme a los artículos citados, en los cuales a petición de la Junta, podrá solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, cuando no se encuentren asesorados.

Con este inciso damos por terminado lo referente al estudio de los artículos aplicables a los menores trabajadores conforme a la LFT, para dar paso al estudio de la Ley del Seguro Social y su vinculación con los menores de edad.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho Individual, Derecho Colectivo". Op. Cit. pág. 407.

3.4. La Ley del Seguro Social y el menor trabajador

La Ley del Seguro Social vigente fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995 y entro en vigor el 1º de julio de 1997, la cual es la encargada de brindar la Seguridad Social como un derecho de los trabajadores y sus familias a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quien nació en el año de 1943.

En este contexto, el artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la Constitución establece:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias”.

Por su parte, el artículo 2 de la LSS establece que: “La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

Es decir: “La Seguridad Social tiende a proteger a todos los individuos, brindándoles auxilio frente a contingencias y medios para lograr mantener y superar sus logros.”¹²

El artículo 6 de la mencionada Ley, señala que el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el voluntario.

¹² BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987. pág. 9.

El régimen que nos compete conocer para este tema de estudio, es el régimen obligatorio que de acuerdo al artículo 11 de la LSS, comprende los seguros de:

- I Riesgos de trabajo;
- II Enfermedades y maternidad;
- III Invalidez y vida;
- IV Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V Guarderías y prestaciones sociales.”

La Ley del Seguro Social y el menor, en un primer plano, se encuentran vinculados cuando un menor de dieciséis años, tiene derecho a recibir una pensión de orfandad por la muerte del padre o madre asegurado y acrediten ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez, tal y como lo establece el artículo 134 de la LSS.

Dicha pensión podrá ser prorrogada por el IMSS cuando el huérfano después de alcanzar la edad de dieciséis años y hasta la edad de veinticinco, siempre y cuando se encuentre estudiando en planteles educativos públicos; además, se tomarán en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea del régimen obligatorio.

Esto es, dicho artículo en su párrafo III prevé, que el huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión, con la salvedad que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

El artículo 136 de la LSS, dispone que: “El derecho al goce de la pensión comenzará desde el día de fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario..” y por regla general cuando éste haya alcanzado la edad de dieciséis años y no se encuentre estudiando en planteles del

sistema educativo nacional o ya desempeñe un trabajo remunerado, conforme a lo establecido en los artículos mencionados.

El tema que nos ocupa, es cuando un menor realiza un trabajo remunerado y por consiguiente puede ser sujeto de aseguramiento por parte del IMSS; es decir: “Los menores trabajadores podrán, por sí mismos, percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan (artículo 23, segundo párrafo). El hecho de percibir personalmente sus salarios confirma su calidad de trabajadores conforme al artículo 100 de la Ley”¹³, en opinión del autor José Dávalos.

En el artículo 12 de la LSS se establece quienes son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

“...I Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aún cuando este en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones...”

Por lo tanto, un menor trabajador puede encontrarse en el supuesto del artículo 12 de la LSS y ser sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio; en el siguiente punto, mencionaremos la obligación del patrón de registrar e inscribir a sus trabajadores ante el Instituto, ya que en caso de incumplir con dicha obligación, cometerá una infracción a la LSS, por no inscribir a sus trabajadores ante el Instituto o hacerlo en forma extemporánea, conforme a lo establecido en el artículo 304-A, fracción II de la citada Ley, y por consiguiente será sancionado con una multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal, de acuerdo al artículo 304-B, fracción IV.

¹³ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 301.

Asimismo, el artículo 304-C, prevé que no se impongan multas cuando se cumpla en forma espontánea las obligaciones patronales fuera de los plazos señalados por la Ley o cuando haya incurrido en infracción por caso fortuito o fuerza mayor, en dicho artículo se establece cuando el cumplimiento no es espontáneo.

3.4.1. Obligación del patrón de registrar e inscribir a los trabajadores

Para el IMSS, el patrón es: “la persona física o moral que tenga ese carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo”, sobre la base del artículo 5-A, fracción IV de la LSS, es decir, que utilice los servicios de uno o varios trabajadores.

Por su parte, el artículo 15, fracción I, de la LSS, establece que los patronos están obligados a:

“I Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores a cinco días hábiles...”

Citando nuevamente al artículo 5 A, pero en su fracción V, dispone que se entiende por trabajadores o trabajador: “La persona física que la Ley Federal del Trabajo define como tal”, en el artículo 8 de la LFT, nos dice que es aquella que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

En este contexto, los menores una vez que realizan un trabajo en forma personal subordinando un patrón, tienen el derecho de ser asegurados en el régimen obligatorio del IMSS, para gozar también del derecho a la Seguridad Social.

En el inciso 3.3.3 del presente trabajo, nos referimos al Convenio de Protección a Menores Empacadores, entre las Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y con relación al

tema de la Seguridad Social para dichos menores, en los numerales 12, 13 y 15 los empresarios se comprometieron a lo siguiente:

“12. Las Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C., reconocen 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 proporcionarle el apoyo necesario para trasladar al menor empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente...”

“15. Las tiendas de autoservicio semestralmente recodarán 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.”

Mientras que, el Gobierno de la Ciudad de México, en el numeral 14 se comprometió a lo siguiente:

“14. El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.”¹⁴

Dicho Convenio, firmado por empresarios y autoridades del Distrito Federal, con la finalidad de propugnar por el mejoramiento de la situación de los menores, nos parece importante que se reconozca la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social y se realicen estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores y puedan estar en posibilidad de contar con el derecho a la Seguridad Social que se establece en la LSS.

¹⁴ Véase: Convenio de Protección a Menores Empacadores. Op. Cit. pág. s/n.

A continuación pasaremos al estudio del ámbito internacional a través de la Convención sobre los Derechos del Niño, que es un instrumento de suma importancia tanto en el ámbito mundial como nacional en la protección de los derechos de los niños.

3.5. Convención sobre los Derechos del Niño

La Convención sobre los Derechos del Niño, es un instrumento jurídico que fue adoptado por las Naciones Unidas el día 20 de noviembre de 1989, en la ciudad de Nueva York, en los Estados Unidos de Norteamérica, donde se congregaron 75 Jefes de Estado de todo el mundo.

“La reunión sembró conciencia de la necesidad inaplazable de reconocer las responsabilidades de la sociedad para con los niños, y de aportar medidas eficaces frente a las injusticias de que son objeto en el mundo entero”.¹⁵

Dicha Convención, es el resultado de un proceso histórico de maduración, a escala mundial, fue minuciosamente elaborada durante diez años (1979-1989), donde los Estados Miembros asumen un compromiso jurídico para con los niños; la cual se compone de 54 artículos, que contienen el conjunto de derechos que corresponden a todos los niños y las niñas de todo el mundo.

¹⁵ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales “Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos especiales, seguridad social, perspectivas”. Tercera edición. Porrúa. México. 2000. pág. 203.

La Convención, incorpora toda una gama de derechos humanos, los cuales tienen que ser reconocidos y protegidos por los Estados Miembros que la hayan ratificado, tales como: derecho a la vida, a una nacionalidad, a preservar su identidad, a vivir dentro de una familia, a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; acceso a la información, a la educación, a la salud, al juego, a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, por mencionar algunos.

Con dichos derechos se busca proteger a todos los niños del planeta, pero en especial para aquéllos que vivan condiciones excepcionalmente difíciles; por ejemplo, en los países donde los niños se ven amenazados por conflictos armados, por la explotación sexual a consecuencia de las redes del comercio sexual o en las zonas rurales donde los niños tienen menos posibilidades de tener acceso a la educación.¹⁶

Para efectos de la Convención, se entiende por niño, todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad.

Asimismo, se establece que los niños en particular deben de recibir la protección y asistencia necesaria para poder asumir plenamente sus responsabilidades dentro de la comunidad; es decir, deben estar plenamente preparados para una vida independiente en sociedad.

Además, se dispone el compromiso por parte de los Estados Miembros, de formular leyes que tiendan a la protección de los niños trabajadores.

¹⁶ Véase: La Convención sobre los Derechos del Niño. Sitio de internet de la página de la UNICEF. <http://unicef.org/spanish/crc/convention.htm>. Acceso: 9 de agosto de 2005. 10:30 hrs.

“El nuevo mosaico de principios universales que es la Convención sobre los Derechos del Niño, dedica el artículo 32 al trabajo de los niños...”¹⁷

La reciente consideración del niño que tiene la necesidad de trabajar a temprana edad, debe estar dotada por los Estados, de los medios necesarios para ganarse la vida y protegido contra cualquier clase de explotación.

La citada Convención fue aprobada en México por la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, el día 19 de junio de 1990, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de julio del mismo año.

La cual fue ratificada y firmada por el presidente Carlos Salinas de Gortari, el día 10 de agosto de 1990 y depositada ante el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas, el día 21 de septiembre del mismo año;¹⁸ con la ratificación, nuestro gobierno se comprometió formalmente, en nombre de los habitantes del país, para el cumplimiento de las obligaciones que se establecen en dicha Convención.

Lo anterior se realizó conforme al 133 constitucional, del cual nos referimos en el inciso 3.2. del presente capítulo; con relación al artículo 76, fracción I de la Constitución, que establece las facultades exclusivas del Senado de aprobar tratados internacionales que celebre el Ejecutivo de la Unión y dando cumplimiento al artículo 89, fracción I constitucional, que refiere las facultades y obligaciones del Presidente, de promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia.

Con la fundamentación jurídica antes mencionada, el día 25 de enero de 1991, sé público el Decreto promulgatorio de la Convención sobre los Derechos del Niño, en nuestro país y conforme al artículo 133 constitucional, es Ley

¹⁷ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales “Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos especiales, seguridad social, perspectivas”. Op. Cit. pág. 204.

¹⁸ Decreto promulgatorio de la Convención sobre los Derechos del Niño. Diario Oficial de la Federación. México. Tomo CDXLVIII. Número 18. 25 de enero de 1991. pág. 12.

Suprema de toda la Unión, en segundo plano de nuestra Constitución, conforme a la Tesis Aislada P. LXXVII/99 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, de noviembre de 1999, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, citada anteriormente.

A continuación enunciamos el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño que se relaciona con los menores trabajadores.

3.5.1. Artículo 32 de la Convención

La Convención en comento, no podía dejar de reconocer que los niños se ven en la necesidad de trabajar ya sea por iniciativa propia u obligados por sus padres, por ello en el artículo 32, establece que los niños tienen derecho a estar protegidos contra la explotación y contra el desempeño de cualquier trabajo que sea peligroso, en donde los gobiernos deberán formular leyes encaminadas a proteger a los niños que trabajan.

A continuación se transcribe el mencionado artículo:

“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 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 la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones 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”.

Con relación a la explotación económica, que se hace referencia en el punto 1, del citado artículo, el 22 de julio de 2005, en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del (Nuevo) Código Penal para el Distrito Federal se publicó una adicción al Título Sexto con un Capítulo Cuarto, denominado: Explotación Laboral de Menores o Discapacitados, el cual se compone de dos artículos; el artículo 190-Bis establece:

“Al que por cualquier medio, regentee, administre, induzca u obtenga un beneficio económico, a través de la explotación laboral de un menor o de una persona con discapacidad física o mental, poniéndolo a trabajar en las calles, avenidas, ejes viales, espacios públicos, recintos privados o cualquier vía de circulación, se le impondrá de dos a seis años de prisión y de cien a trescientos días multa. También se le condenará al pago de la retribución omitida o despojada, la cual deberá fijarse con base en la naturaleza y condiciones de las actividades laborales desarrolladas por el sujeto pasivo; pero en ningún caso podrá ser menor al salario mínimo general vigente.

Se entiende por explotación laboral, la acción de despojar o retener, todo o en parte, el producto del trabajo, contra la voluntad de quien labora.

Las penas de prisión y multa, previstas en el párrafo inicial de este precepto, se incrementarán en una mitad en términos del artículo 71 de este ordenamiento, cuando la conducta se realice respecto de dos o más sujetos pasivos, o cuando se emplee la violencia física o moral, o cuando comentan el delito conjuntamente tres o más personas.”

Por su parte, el artículo 190-Ter, dispone:

“Cuando el responsable tenga parentesco, conviva o habite ocasional o permanentemente en el mismo espacio o domicilio con la víctima, (sic) o se trate de tutor o curador, se le impondrán las mismas sanciones que se establecen en el artículo anterior, pero además perderá la patria potestad y cualquier derecho que pudiese tener sobre la víctima, (sic) así mismo la autoridad judicial que conozca del asunto pondrá a éste a disposición y cuidado de la autoridad correspondiente en la materia.”

Podemos observar que los acuerdos internacionales que son adoptados por los Estados Partes influyen en las reformas o adiciones que realizan los legisladores de nuestro país para estar a la altura del contexto internacional, tendiente a la protección de los niños.

Es importante reconocer a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal que aprobó dicha adición al CPDF, por preocuparse por la niñez y por castigar al responsable de alguna de las conductas antes señaladas por los artículos 190-Bis y 190-Ter.

Con relación al trabajo peligroso desempeñado por los niños, que se refiere el artículo 32 de la Convención, desde la Constitución de 1917 se prohibió las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años, conforme al artículo 123 fracción II; y por su parte, la LFT en su artículo 176 nos define que debemos entender por labores peligrosas o insalubres.

Por lo que respecta a la protección contra el trabajo que entorpezca su educación, es necesario hacer referencia al artículo 180 fracción III de la LFT que establece la obligación para los patrones que tengan a su servicio a menores de dieciséis años, para que les distribuyan el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares, tal y como lo dispone el artículo 32 de la Convención; con la finalidad de que el niño no llegue cansando a la escuela a consecuencia del trabajo, además, debe tener tiempo suficiente para descansar y jugar.

Con relación al punto 2 del citado artículo, nuestro país cuenta con las medidas legislativas que establece la Convención, también desde la promulgación de la Constitución de 1917, en donde se estableció una edad mínima para trabajar y la prohibición de labores insalubres o peligrosas y una jornada máxima de trabajo de seis horas para los jóvenes menores de dieciséis años; además, prohibió el trabajo para los menores de doce años.

En el ámbito administrativo contamos con autoridades del trabajo que vigilan que se cumpla con la Ley; asimismo, el CPDF recientemente establece sanciones para quien explote laboralmente a un menor o discapacitado, entendiendo por explotación laboral para la Ciudad de México: "...la acción de despojar o retener, todo o en parte, el producto del trabajo, contra la voluntad de quien labora..."

A nivel educacional, la prioridad es que los menores trabajadores no deserten en sus estudios al momento de prestar un trabajo, la educación es una de las mejores herencias que podemos adquirir en nuestras vidas, por lo que la LFT tiene que establecer como una obligación para los menores trabajadores de presentar una constancia de estudios al patrón además, del certificado médico que se establece en el artículo 174 de la LFT y sin la constancia de estudios, ningún patrón podrá utilizar los servicios de los menores, la enseñanza debe de ser una prerrogativa para nuestro país.

En el siguiente y último capítulo analizaremos la conveniencia jurídica para que sea protegido el trabajo realizado por los mayores de doce años; a través de estos tres capítulos, hemos conocido la esencia de nuestro Derecho del Trabajo, los antecedentes que originaron la protección especial para los menores trabajadores.

Sin embargo, consideramos que la Constitución y la LFT tienen en el olvido a los mayores de doce años que tienen la necesidad de trabajar, porque un número muy importante de familias no tienen los medios de vida suficientes y recurren a la actividad laboral de los menores de catorce años.

Por tal motivo, el presente trabajo tiene como finalidad recordar a nuestros legisladores y a la sociedad en general, que tenemos olvidados a los mayores de doce años que actualmente trabajan; es necesario analizar la viabilidad jurídica

para establecer medidas especiales de protección para dichos menores y continuar con los estándares que exigen los compromisos internacionales.

Capítulo 4

Importancia de regular el trabajo desempeñado por los mayores de doce años

En este último capítulo, abordaremos la importancia de regular el trabajo desempeñado por los mayores de doce años desde tres perspectivas principalmente: económico-social, jurídico y desde el punto de vista internacional; y una vez analizadas las anteriores, propondremos una protección para dichos menores.

Desde un punto de vista económico-social, se relacionan con el hecho de la falta de recursos económicos en un número muy importante de familias mexicanas, que orilla a los mayores de doce años a buscar un trabajo, con la finalidad de conseguir un ingreso extra para llevar a sus casas.

En segundo lugar, analizaremos un panorama general de los mayores de doce años que trabajan en México, con el objetivo de que se considere un posible reconocimiento jurídico, a través de nuestros representantes populares.

Y por último en materia internacional, nos apoyáremos, para sustentar el presente trabajo de investigación, en el Convenio 138 de la OIT de 1973, sobre la edad mínima de admisión al empleo, que nuestro país aún no ha ratificado y la Recomendación 146, que es una recomendación complementaria al Convenio 138 de la OIT, donde nos habla de medidas de política nacional que deben adoptar los Estados Miembros.

4.1. Falta de medios económicos suficientes por parte de las familias mexicanas

La familia, primera sociedad humana, ejerce influencia de manera decisiva en la forma de ser y de actuar de la persona; en la vida social la familia es considerada como una unidad en donde las relaciones de sus miembros son íntimas, informales o espontáneas; la familia juega un papel importante en la transmisión de la cultura.

La familia es sin duda el espacio primordial para el desarrollo de los niños; lo ideal sería que todos los niños tuvieran los pilares de un hogar; las familias mexicanas se han caracterizado por ser muy unidas.

El artículo 4 constitucional en sus párrafos primero, quinto y séptimo respectivamente disponen: la Ley protegerá la organización y el desarrollo de la familia; toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa; y los ascendientes, tutores y custodios tienen el deber de preservar sus derechos de: satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento de su desarrollo integral, en esta última cobran vigencia los derechos de los menores, a raíz de la Convención sobre los Derechos del Niño.

En este contexto, el artículo 138-Ter del CCDF establece que: “Las disposiciones que se refieren a la familia son de orden público e interés social y tiene por objeto proteger su organización y desarrollo integral de sus miembros, basados en el respeto a su dignidad”.

Por su parte, el artículo 138-Sextus del CCDF dispone que: “Es deber de los miembros de la familia observar entre ellos consideraciones, solidaridad y respeto recíprocos en el desarrollo de las relaciones familiares”.

“La familia nuclear tiene un fuerte peso en el desarrollo infantil, ya que de la calidad de la relación padres-hijos, depende la

primera cosmovisión del infante: esta puede ser agradable, gratificante, interesante, o, por el contrario hostil, extraña, aterradorante, aburrida.”¹

Es decir, la familia nuclear, es la familia en sentido limitado, padre-madre-hijos, la familia en sentido amplio, será aquella comprendida por todos los parientes.

La institución de la familia se llega a desestabilizar principalmente por la ausencia de los padres, por:

1. La muerte de los padres, ya sea de ambos, de padre o de madre;
2. El cónyuge que queda sólo llena su vacío uniéndose a otra persona, surgiendo para los hijos la figura del padrastro o madrastra;
3. Abandono del hogar de alguno de los padres, y quien toma la responsabilidad de la familia tiene que salir a trabajar; y
4. Cuando el padre o la madre va a prisión.

Nos referimos a la familia porque es en el núcleo del hogar, donde surge principalmente la necesidad de emplear a los menores en alguna actividad laboral; por lo que respecta a las familias modernas de las grandes ciudades, éstas han cambiado en los últimos años, a consecuencia de que ahora ambos padres tienen que salir del hogar en busca del sustento familiar.

“La crisis económica y el desarrollo cada vez mayor, lleva a legiones de pequeños a tratar de sobrevivir y a apoyar a la familia...”², debido a que en algunos casos, sus únicas posibilidades de contribuir al gasto familiar, es a través de la mendicidad, la prostitución o el crimen.

No debemos olvidar que: “Cuando un niño trabaja, lo hace por necesidad imperiosa; porque falta el sostén económico en el hogar y debe asumir la

¹ RODRÍGUEZ MANZANERA, Luis. Criminalidad de Menores. Tercera edición. Porrúa. México. 2000. pág. 85.

² Ibidem. pág. 163.

responsabilidad de su familia o porque quien la sostiene económicamente, obtiene un ingreso insuficiente... No buscan un salario decoroso, sino un ingreso cualquiera que les permita sobrevivir.”³

Es decir, no demandan una protección laboral, sino únicamente el conseguir dinero extra para apoyar principalmente a su familia.

Lo anterior, es consecuencia de que los bolsillos de la clase trabajadora, no tienen un salario remunerador y al no mejorar el ingreso familiar, es necesario recurrir al trabajo de los menores, como un medio de subsistencia, o en el mejor de los casos, como una forma de ayudarse con sus estudios.

En México, muchísimos niños y jóvenes viven en condiciones de supervivencia, es enorme la cifra de las víctimas de la violencia dentro del hogar, de la explotación sexual y del abuso laboral, lo cual trae como consecuencia la deserción y el bajo rendimiento escolar, así como un inadecuado crecimiento y desarrollo físico, emocional e intelectual.

“El problema de los menores tiene dos ángulos fundamentales: uno, el de las legiones de niños que viven en la calle; y dos, el de los niños comprometidos en relaciones laborales con un patrón”.⁴

Una de las principales causas en nuestra sociedad del trabajo de los menores es la pobreza, la gran mayoría de los niños que trabajan pertenecen a familias pobres y algunas indigentes.

En un número muy importante de familias mexicanas no existe una cultura de protección laboral cuando un menor tiene que trabajar, tienen una cultura de necesidad económica, quienes se pueden llegar a expresar de las siguientes

³ BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. págs. 474-475.

⁴ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. “Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos especiales, seguridad social, perspectivas” Op. Cit. pág. 208.

maneras: lo que te den es bueno; me tienes que ayudar para tus útiles; ya estas grande tienes que trabajar como tus hermanos; ya no me alcanza lo que me da tú papá; estudiar es un lujo que no nos podemos dar; tienes que ganarte lo que te comes; por mencionar algunas y con esa mentalidad los menores salen a conseguir el empleo que encuentren, sin importar muchas de las veces las condiciones ú horarios en que se preste.

Es por ello, que debemos fomentar una campaña que promueva una cultura laboral de protección hacia los menores trabajadores, en donde dichos menores sepan que al momento de prestar un trabajo es un derecho y un deber social, el cual exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, mismo que deberá prestarse en condiciones que aseguren su vida, salud y un nivel económica decoroso para él y su familia, conforme al artículo 3 de la LFT.

En el siguiente inciso mostraremos un escenario generalizado del trabajo que realizan los menores en nuestro país, el cual tiene como objetivo demostrar que los niños y adolescentes en México comienzan a muy temprana edad a trabajar.

4.2. Panorama general del Trabajo Infantil en México

El presente inciso, será desarrollado fundamentalmente con la información generada por un trabajo elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el cual es el Instituto encargado de integrar la información estadística básica del país a través de censos, encuestas o información cartográfica y el cual promueve el uso de la información que se genera en México, sobre temas del territorio, población o economía, por citar algunos.

El trabajo de investigación en comento se denomina El trabajo Infantil en México, 1995-2002, el cual tiene como finalidad presentar un perfil

sociodemográfico de los niños y niñas de 6 a 14 años de edad que trabajan en el país; el INEGI hace visible estadísticamente uno de los temas más importantes para la adecuada atención de la niñez mexicana, para que contribuya en la toma de decisiones en la oportuna atención de los niños y niñas que trabajan en México.

Dicha investigación se encuentra respaldada por las Encuestas Nacionales de Empleo de los años 1995 a 2002 y la Encuesta Nacional de Empleo en Zonas Indígenas de 1997.

El motivo para recurrir al presente estudio de campo es para enriquecer las opiniones de los doctrinarios que han realizado trabajos de investigación sobre los menores trabajadores, dado que a través de las encuestas INEGI que consisten en la observación de un subconjunto o muestra de la población objeto de estudio y produce resultados que son validos para la población en su conjunto y por medio de los encuestadores del Instituto, se tiene un contacto directo con los hogares o personas encuestadas.

En consecuencia, con dicho trabajo podremos conocer las dimensiones del Trabajo Infantil en nuestro país del periodo 1995-2002, que nos puede dar un panorama general del Trabajo Infantil en la actualidad, como por ejemplo: sus causas, efectos, división sexual u ocupación, así mismo, se hace mención al trabajo infantil indígena, el cual presenta un gran contraste con el trabajo infantil del resto del país.

Además, se hace referencia a estudios elaborados por la OIT y el FONDO DE NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF), que luchan por un mundo sin trabajo infantil, con el único propósito de garantizar su pleno desarrollo.

En México, el trabajo infantil en 2002 ascendió a cerca de 3.3 millones de personas que se distribuyen casi por igual entre niños y niñas; dos terceras partes tienen entre 12 y 14 años y la otra parte, entre 6 y 11 años.

Para el año 2000, según cifras publicadas por la OIT 351.7 millones de niños y adolescentes en el ámbito mundial se encontraban insertos en alguna actividad económica, es decir, 210.8 millones de niñas y niños de 5 a 14 años y 140.9 millones de 15 a 17 años.

En nuestro país, a mediados de la década de los ochenta se dieron los primeros esfuerzos para conocer la magnitud y características del trabajo de los menores; a consecuencia de los niños y niñas de la calle, quienes son el segmento de la población infantil más vulnerable y visible de este fenómeno.

En 1995, a través del Programa de Menores en Circunstancias Difíciles (PMECED) de la UNICEF y el SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF), clasificó a los niños en 11 categorías:

1. Menores trabajadores de y en la calle;
2. Menores maltratados;
3. Menores víctimas de abusos;
4. Menores farmacodependientes;
5. Menores institucionalizados;
6. Menores infractores;
7. Menores discapacitados;
8. Hijos de trabajadores migrantes;
9. Menores indígenas;
10. Menores repatriados; y
11. Menores refugiados.

Con relación a la situación de los hijos de trabajadores migrantes en actividades agrícolas viven bajo condiciones climáticas extremas, presentan desnutrición y falta de educación, muchos no terminan la primaria, porque tiene que emigrar junto con sus padres de un lugar a otro, con la finalidad de mejorar su situación socioeconómica.

En otro estudio sobre Niños, Niñas y Jóvenes Trabajadores en el Distrito Federal del año de 1999, del GDF, UNICEF, DIF en un estudio en el Distrito Federal, ofreció la siguiente clasificación:

- I. Niños y niñas que trabajan en la calle, pero que cuentan con una familia y vivienda;
- II. Niños y niñas que trabajan y viven en la calle; y
- III. Niños y niñas que trabajan en actividades específicas, por ejemplo, empacadores de las tiendas de autoservicio.

En el número II, se hace referencia a los niños de la calle, ellos se encuentran en la calle debido a la violencia familiar, desintegración social, falta de afecto familiar, abandono u orfandad, principalmente.

En el año 2000, se diseñó el Programa para la Prevención, Atención, Desaliento y Erradicación del Trabajo Infantil Urbano Marginal (PROPADETIUM) publicado por el DIF a nivel nacional y la UNICEF en México, y el cual puede ser estudiado en cuatro aspectos:

- a) Los menores acompañantes de cero a cinco años, son aquellos infantes, que por lo general son cargados por sus madres que trabajan en la vía pública;
- b) Menores trabajadores urbanos marginales en el sector formal, son los menores, conocidos comúnmente como cerillos, en las tiendas de autoservicio;
- c) Menores trabajadores urbanos marginales en el sector informal, que son aquellos niños o adolescentes vendedores de diversos artículos en la calle o espacios públicos; y
- d) Niños de la calle, los cuales presentan condiciones de trabajo aún más graves y de riesgos mayores.

Conforme a este estudio, los menores trabajadores de la letra b), hoy en día conocidos también como empacadores, son el grupo que tiene mejor atención y condiciones dentro del total de niños trabajadores del medio urbano marginal en el sector informal, debido a:

- La edad de admisión es de 14 a 16 años, comprendido dentro del marco legal;
- Se necesita la autorización de los padres para poder trabajar y con ello se mantienen los vínculos familiares;
- Necesitan comprobar que asisten de manera regular a la escuela;
- Es un trabajo ligero y no peligroso;
- Jornadas permitidas por la Ley; y
- En el Distrito Federal, a través de un Convenio con la ANTAD, el GDF les proporciona atención médica en los sistemas de salud pública.

En contraste, para la UNICEF el trabajo que desempeñan los niños y las niñas revisten condiciones de explotación, cuando:

1. Trabajan tiempo completo o en una edad demasiado temprana;
2. Horario laboral prolongado;
3. Trabajos que producen tensiones indebidas de carácter físico, social o psicológico;
4. Trabajo y vida en la calle y malas condiciones;
5. Remuneración inadecuada;
6. Demasiadas responsabilidades;
7. Trabajos que obstaculicen el acceso a la educación;
8. Trabajos que disminuyen la dignidad y autoestima; y
9. Trabajos que perjudiquen su desarrollo social y psicológico.⁵

En relación con este tema, el 30 de junio de 2000, México ratifica el Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y de la acción inmediata para su eliminación, de la OIT, adoptado en Ginebra el día 17 de junio de 1999, las peores formas de trabajo infantil, para efecto de este Convenio son:

“a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

⁵ Véase: El Trabajo Infantil en México 1995-2002. INEGI. México. 2004. págs. 1-23.

b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y

d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.”⁶

Con relación al Convenio 182, es importante mencionar que en nuestro país fue abolida la esclavitud, por Don Miguel Hidalgo y Costilla, en el año de 1810, en la Ciudad de Valladolid en el Estado de Michoacán.

Asimismo, en la República Mexicana, para los delitos del orden federal, el Código Penal Federal, en su Libro Segundo, Título Octavo, Capítulo II, de la Corrupción de menores e incapaces, Pornografía infantil y prostitución sexual de menores, en sus artículos 201 al 205, castiga a los responsables de los delitos antes mencionados, cometidos en agravio de un menor de 18 años o de quien no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho delictuoso.

Y para los delitos cometidos dentro del territorio del Distrito Federal, el CPDF, en sus artículos 187 al 188-Bis, se castiga con pena de prisión al responsable del delito de Pornografía Infantil, cometida en agravio de menores de edad, cuando se realicen actos de exhibicionismo corporal o sexuales, con el objeto de videografiar, fotografiar o exhibirla a través de medios.

Por su parte, el artículo 255 párrafo segundo del CPDF, se prevé un aumento de una cuarta parte de las penas que les corresponda a los miembros de

⁶ Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Sitio de internet de la página: http://www.mtas.es/insht/legislation/OIT/oit_182.htm. Acceso: 26 de febrero de 2006. 23:41 hrs.

la delincuencia organizada, por los delitos cometidos, cuando utilicen para delinquir a menores de edad o incapaces.

Y por último, en los artículos 184 y 185 del citado CPDF, castiga a los responsables del delito de Corrupción de Menores e Incapaces, cometidos en su agravio, cuando:

- I. Emplee directa o indirectamente los servicios de una persona menor de edad en un lugar nocivo para su sana formación psicosocial; o
- II. Acepte que su hijo o pupilo menor de edad, preste sus servicios en lugar nocivo para su sana formación psicosocial.

Para efectos del artículo 184, se considera como empleado al menor que por un salario, por la sola comida, por comisión de cualquier índole, por cualquier otro estipendio, gaje o emolumento, o gratuitamente preste sus servicios en tales lugares y el artículo 185 prevé que las penas se duplicarán cuando el responsable tenga parentesco por consanguinidad, por afinidad o civil o habite ocasional o permanentemente en el mismo domicilio con el menor o incapaz aunque no existiera parentesco; así como perder la patria potestad respecto de todos sus descendientes, el derecho a alimentos que le correspondieran por su relación con el menor o incapaz y el derecho que pudiera tener respecto a los bienes de estos.

Retomando el trabajo del INEGI, para la OIT, existen causas estructurales del trabajo infantil: la pobreza, el escaso apoyo financiero para la educación, falta de trabajo decente para los adultos, desigualdades regionales y la exclusión social de grupos marginados; sin embargo, considera que el trabajo infantil es complejo y depende del entorno social, económico y cultural de cada país o región.

Por su parte, los efectos del trabajo infantil a largo plazo son: disminución de la formación de capital humano; en la edad adulta sus oportunidades de empleo se restringen a empleos poco calificados y de bajos salarios; reproducción

de esquemas de organización familiar y de pobreza; y en el ámbito familiar el trabajo no es remunerado. Los efectos a corto plazo, es únicamente el incremento del ingreso familiar.

El trabajo infantil, de acuerdo a la división sexual, principalmente las tareas domésticas y el cuidado de los niños son actividades que recaen con frecuencia no sólo en las mujeres adultas sino en las propias niñas que desde pequeñas comienzan a desempeñarlas; a diferencia de los niños que realizan actividades de carácter económico básicamente; lo anterior, debido a la reproducción de las pautas sociales y culturales que asignan papeles diferentes a los hombres y mujeres desde temprana edad.

Asimismo, el trabajo infantil guarda una relación directa con el tamaño del hogar, es decir, a medida que crece el número de miembros del hogar, el trabajo de los niños registra el mismo comportamiento, este fenómeno se encuentra mucho más marcado en los hogares de las zonas rurales debido a las condiciones de pobreza que impulsan a los menores a incorporarse a las actividades económicas los niños, y las niñas a las tareas domésticas no remuneradas.

En este mismo sentido, los hogares con jefatura femenina, es mayor el trabajo infantil y menor cuando se trata de hogares con jefatura masculina.

La participación de los niños y niñas en algún tipo de trabajo, presenta un comportamiento descendente a medida que aumenta la escolaridad del jefe de familia.

En nuestro país, se ha observado un incremento en el trabajo infantil cuando los niños y niñas terminan su educación primaria alrededor de los 12 años, ya que algunos no continúan estudiando y, por lo general, ingresan a las actividades económicas o de apoyo en las tareas domésticas del hogar.

Con relación al tema de la educación, existe una discriminación de género ante la preferencia de educar más a los niños que a las niñas, situación que se acentúa después de los 12 años; no ven la educación de los niños y niñas como una inversión a largo plazo.

El trabajo infantil en México, se encuentra vinculado con la economía doméstica o el apoyo al negocio familiar, los cuales en ambos casos no son remunerados, a diferencia de los niños y niñas que trabajan en el comercio o servicios, que es un trabajo remunerado, pero todos ellos en su conjunto contribuyen al bienestar de la unidad familiar.

En opinión de los padres que reciben apoyo por parte de sus hijos en el negocio familiar, no ponen en peligro su salud e integridad, debido a que la ocupación que realizan les permitirá adquirir un conjunto de habilidades y destrezas útiles para la vida adulta. Pero la realidad es que no tienen recursos para contratar trabajadores que atiendan el negocio.

Los niños menores de 14 años no deben trabajar, lo prohíbe la Constitución y la LFT, no obstante, en nuestro país la incidencia del trabajo económico de los niños y niñas de 6 a 14 años de edad es una realidad y prácticamente siete de cada 100 desempeñan este tipo de trabajo.

La OIT, a través de un estudio denominado La economía del trabajo Infantil, Criterios para su medición, del año 2000, determinó que el número máximo de horas trabajadas que no afectan la formación escolar de los niños y niñas, debe de ser de 14 horas semanales, cualquier número mayor tendrá consecuencias negativas en su preparación escolar, en nuestro país los menores trabajan: menos de 15 horas, de 15 a 24 horas, de 25 a 34 horas y 35 ó más horas a la semana, esta última jornada, seguramente les impide cumplir con sus actividades escolares o muchos de ellos ya dejaron de estudiar.

Los niños y niñas que trabajan menos de 15 horas, se pueden encontrar en los que colaboran o ayudan en un negocio familiar, no remunerado, pero sin afectar su educación; y los menores que trabajan en forma remunerada lo hacen dentro de una jornada de trabajo mucho mayor, que los coloca en desventaja en el aprovechamiento de su educación escolar.

A continuación haremos referencia a las características del trabajo infantil indígena, en nuestro país:

Conforme el artículo 2 constitucional, párrafo segundo: “La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas”.

Para el estudio del trabajo infantil indígena, el INEGI, identificó las 10 regiones del territorio nacional con mayor concentración de población indígena, conforme al Censo de Población de 1995, las cuales son:

1. Istmo;
2. Papaloapan;
3. Mixteca;
4. Tarahumara, se concentra en un 90% en Chihuahua;
5. Huasteca (Huasteca, Cora, Tepehuán), de Jalisco, Nayarit, Zacatecas y Durango;
6. Sierra Norte de Puebla;
7. Huasteca, al oriente de San Luis Potosí y al norte de Veracruz;
8. Nahuatl-Tlapaneco-Misteco-Amuzgo de Guerrero;
9. Chiapas; y la
10. Península de Yucatán.

La incidencia del trabajo infantil en las comunidades indígenas del país es mucho más alta que en el ámbito nacional, prácticamente dos veces más.

En las zonas indígenas rurales, la educación es menor que en todo el país, la situación se agudiza en el grupo de 12 a 14 años, edad en que se concluye con la educación primaria.

Sin embargo, los niños y niñas indígenas son puestos a trabajar a más corta edad, de entre los 6 a 11 años; los niños trabajan en la siembra, pastoreo o en el acarreo de leña, mientras que las niñas trabajan en las comunidades indígenas.

Los niños que trabajan sin remuneración, laboran en el campo o en los negocios de algún miembro de la familia; en cambio, los niños que trabajan con alguna remuneración, lo hacen con el único fin del autoconsumo, situación que prevalece en muchas de las zonas rurales de México. Es decir, si no trabajan no comen; ya que, el trabajo económico que realizan los niños y muy probablemente también los padres, son para la subsistencia de la unidad familiar.

La problemática del trabajo infantil indígena es compleja, debido a la precariedad de las economías familiares, aunado a las costumbres y viejas tradiciones de utilizar el trabajo de los niños y niñas a muy corta edad en actividades del campo, en la elaboración de artesanías o en tareas domésticas del hogar.

Por lo tanto, es urgente que dichos niños y niñas cuenten con sus derechos consagrados en el artículo 4, fracción sexta de la Constitución y los establecidos en la Convención sobre los Derechos del Niño.

El trabajo en comento del INEGI refiere la siguiente reflexión: en los casos de que el trabajo de los niños y niñas sea permitido, este tiene que verse y desarrollarse más como una actividad pedagógica y formativa, que como una

responsabilidad de tipo laboral; es decir, las obligaciones inherentes al trabajo no deben interferir con su educación ni con su sano desarrollo.⁷

Para finalizar el presente inciso, mencionaremos algunos de los programas que instrumentó el Gobierno de la Ciudad de México del periodo 2001-2006 a través del SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF) del Distrito Federal, para la atención de la niñez en circunstancias difíciles, que por lo general son niños trabajadores de la ciudad:

1. Niños y niñas trabajadores que asisten a la escuela formal o informal, en riesgos de abandonar la escuela y que viven en zonas de mediana, alta y muy alta marginalidad, se les otorga a través del Programa de Becas Escolares, un apoyo económico por familia de \$636.00 pesos mensuales, que debe ser empleado en alimentos, considerados de la canasta básica; compra de útiles escolares y uniformes; compra de medicamentos y para el pago de pasajes o cuotas.

2. Centro de Día, atiende principalmente a jóvenes que están en riesgos de salir a la calle, y en su mayoría son trabajadores y niños de origen indígena, cuyas edades oscilan entre los 4 a 18 años, se les proporciona apoyo en las áreas educativa, psicológica, recreativa, deportiva y de trabajo social, además, cuentan con regaderas y comedor; el horario de atención es de 8:00 a 18:00 horas de lunes a viernes y los sábados de 10:00 a 14:00 horas. El DIF-DF, cuenta con dos centros ubicados en la Colonia Centro de la Delegación Cuauhtemoc.

3. Albergue de la Central de Abasto, atiende a niños y jóvenes migrantes de 6 a 17 años, que son trabajadores en la Central de Abastos, se les proporciona un Programa Integral de Prevención de Calle que cuenta con los siguientes servicios: apoyo médico, psicológico, becas escolares, asesoría jurídica, educación sexual preventiva, dormitorios, regaderas, lavaderos y comedor; dicho albergue tiene un horario de atención las 24 horas del día, todos los días del año.⁸

⁷ Véase: El Trabajo Infantil en México 1995-2002. Op. Cit. págs. 24-116.

⁸ Véase: Atención a la Niñez en Circunstancias Difíciles. Sitio de internet de la página: <http://www.dif.df.gob.mx/ninez/dificiles.html>. Acceso: 07 de junio de 2006. 16:07 hrs.

Por lo tanto, consideramos que con el panorama general antes presentado sobre el Trabajo Infantil en México, queda demostrado que el trabajo de los menores en nuestro país es una realidad que debemos reconocer y proteger de manera integral, no obstante, los programas que se han implementado para tal efecto, no son suficientes, pues los menores trabajan, en lugar de que se dediquen a estudiar y disfrutar de su infancia, como es un de los objetivos a seguir de la OIT, lo que hace falta son políticas públicas y no programas.

Por lo anterior, en el siguiente inciso, proponemos que se analice la posibilidad de un reconocimiento jurídico para los mayores de doce años y menores de catorce, que ya se encuentran trabajando.

4.3. Reconocimiento jurídico para los trabajadores mayores de doce años

En nuestro país, los menores de edad trabajan desde muy temprana edad en el entorno familiar, por tal motivo la LFT dedica el capítulo XV, Industria Familiar, del Título Sexto, de Trabajos Especiales, en sus artículos 351 al 353.

El artículo 351 de la LFT, establece que: “Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos”; por su parte, el artículo 352, dispone que: “No se aplicarán a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad”; y la Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior, de conformidad con el artículo 353 de la LFT.

Por lo tanto, un gran número de menores trabajadores se encuentran en el supuesto del artículo 352 de la LFT, porque realizan un trabajo en algún negocio familiar sin una remuneración, únicamente con la finalidad de contribuir con su trabajo al bienestar familiar y, por tanto, no son sujetos de protección por parte del Derecho del Trabajo.

Otro tipo de menores que trabajan y no son sujetos de protección en material laboral, son aquéllos que realizan trabajo doméstico en el hogar, también sin ninguna remuneración y con el objeto de ayudar a su familia.

Nuestro objeto de estudio, son aquellos adolescentes mayores de 12 pero menores de 14 años, que realizan un trabajo personal subordinado a un patrón, con una remuneración de carácter económico, hacemos esta observación, porque en nuestro país muchos de los niños y niñas trabajadores, lo hacen sin una remuneración de tipo económico, con el fin de aportar un ingreso a la economía familiar y no serían objeto de estudio por parte del Derecho del Trabajo, pero si por parte del Derecho en general, para que sean respetados y reconocidos sus derechos de protección a la niñez plasmados en la Convención sobre los Derechos del Niño.

Retomando nuestro objeto de estudio, el trabajo realizado por dichos menores se encuentra prohibido por la Constitución y la LFT, aunque en la realidad de nuestro país, dicho trabajo se lleva a cabo, como una forma de contribuir al ingreso familiar.

El Derecho es una ciencia cuyo objeto es el ser humano y el fin del Derecho es la regulación y la convivencia del ser humano o de las relaciones humanas; consideramos que dicho fin no se cumple con los mayores de 12 años, cuando prestan un servicio personal subordinado a un patrón, porque actualmente se encuentran desprotegidos por el Derecho y, peor aún, por el Derecho del Trabajo que es un Derecho Social, el cual se encuentra inspirado en la idea de justicia social, que tiene por objeto que las clases desprotegidas y trabajadoras aumenten su nivel de vida, por lo que nuestra propuesta es para considerar la conveniencia jurídica para que dicha justicia vuelva a proteger y tutelar a los mayores de 12 años que ya están trabajando, pues ellos tiene derecho a que la Ley los proteja al momento en que se ven en la necesidad de prestar sus servicios aún patrón.

“No ha faltado quienes han llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años. Se basan en la falsa interpretación de que si la Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces, no puede reconocérseles la categoría de trabajadores.

Las normas efectivamente contienen una prohibición contundente, pero la realidad es otra. Desde el momento mismo en que se ocupen los servicios de un menor de 14 años, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales”.⁹

En el año de 1962 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación reformas a varias fracciones, del inciso “A” del artículo 123 de la Constitución entre ellas, las fracciones II y III, las cuales en la Exposición Motivos argumentaron que: “... son de grandes consecuencias protectoras para la niñez y los adolescentes, al prohibir el trabajo para los menores de 16 años después de las 22 horas y el empleo en general para los menores de 14; medidas que serán de gran valía, conjuntamente con la enseñanza elemental obligatoria, pues propenderán a formar una juventud más capaz y preparada para su bienestar personal y para los intereses de la colectividad”¹⁰.

El autor Dávalos, refiere de dicha reforma: “...era irreal, que era idealista, que no se ajustaba a la vida social y económica del país, en el cual existía un gran número de menores de 14 años que necesitaban trabajar para subsistir, ellos y su familia, y que con dicha prohibición se les orillaba a realizar trabajos ambulantes...”¹¹

Sin embargo, consideramos que dicha prohibición constitucional actualmente sigue sin ajustarse a nuestra realidad social y económica, pues existen un número muy importante de menores de 14 años trabajando, sin la protección de nuestras leyes. Por lo que buscamos que nuestros legisladores reconozcan esta realidad.

⁹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. págs. 306-307.

¹⁰ Artículo 123 fracciones II y III. Diario de Debates del Congreso Constituyente. 29 de diciembre de 1961. pág. 2.

¹¹ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 297.

Nuestra propuesta es para que los adolescentes mayores de 12 años que ya están trabajando les sean reconocidos sus derechos laborales, porque, con o sin reforma seguirán trabajando.

En México, los temas que ocupan las primeras planas periodísticas casi todos los días son la inseguridad, la falta de una vivienda o el desempleo, por mencionar algunas, pero los niños son el futuro de nuestro país y corresponde a la sociedad a través de sus representantes populares, luchar para que la niñez cuente con las condiciones óptimas para su desarrollo en todas y cada una de sus etapas.

En el capítulo segundo del presente trabajo, nos referimos a los sujetos del Derecho del Trabajo, como titulares de derechos y obligaciones en materia laboral.

“Conforme a la legislación, trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un servicio personal subordinado (artículo 8º), en tanto que patrón es la persona física o moral que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10); es evidente que en tanto el menor como la persona que ocupa sus servicios cubren los supuestos de trabajador y patrón, respectivamente”.¹²

Tomando como sustento la opinión del autor Dávalos, proponemos que se vuelva a reconocer la calidad de trabajadores a los adolescentes mayores de 12 pero menores de 14 con derechos y obligaciones cuando se encuentren en el supuesto del artículo 8 de la LFT y que nuestra Constitución prohíbe; con ello no queremos que los menores trabajen, pero, si se encuentran en el supuesto del artículo 8 de la LFT sean protegidos.

“Así, que a pesar de la prohibición constitucional, lo real es que existe la relación del trabajo, y en consecuencia, debe aplicarse

¹² Ibidem. pág. 307.

la legislación. Es decir, el derecho del trabajo protege al trabajo del ser humano”.¹³

Podemos concluir diciendo, que la protección del Derecho del Trabajo debería volver a otorgar a los mayores de 12 años que trabajan, porque en la realidad social, se desarrolla la relación del trabajo por parte de los menores, como ya lo hemos explicado anteriormente y, en consecuencia, debe aplicarse el Derecho.

Conforme a la opinión del autor Dávalos: el Derecho del Trabajo protege al trabajo del ser humano; y conforme al artículo 3 de nuestra LFT en su párrafo II, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. La única diferencia entre los menores trabajadores es la protección especial que les otorgan nuestras leyes.

Por otra parte, proponemos que se adecuó la denominación de menores trabajadores, porque en México los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral, conforme al artículo antes citado, pero en su párrafo sexto.

El mencionado párrafo sexto, del artículo 4º es importante, porque por primera vez nuestra Carta Magna, en las reformas del año 2000, inspiradas en los compromisos internacionales adoptados por nuestro país (Convención sobre los Derechos del Niño), se introduce el concepto de niños y niñas, distinguiendo así el género humano de la persona; sin embargo, dicho concepto, paso por alto hacer la especificación de la edad hasta la cual se considera a una persona como infante.

¹³ Idem.

En este sentido, el Estado proveerá lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio pleno de sus derechos, conforme al mencionado artículo, párrafo sexto; además, otorgará facilidades a los particulares para que se coadyuven al cumplimiento de los derechos de la niñez, de acuerdo al artículo 4, en su último párrafo.

En materia penal, derivado a las reformas al artículo 18 constitucional se establece un Sistema Integral de Justicia Penal, el cual está dirigido a toda persona mayor de 12 y menor de 18 años, conocida también como adolescente, que hayan cometido una conducta tipificada como delito por las leyes penales, con lo cual en el ámbito federal a través de la Constitución se les reconoce el carácter de entes jurídicos y la Federación, los Estados y el Distrito Federal, crearán las leyes instituciones y órganos que se requieran para llevar a cabo dicho Sistema de Justicia Penal para Adolescentes, donde se utiliza por primera vez en materia penal y a nivel constitucional el término de adolescentes.

Por lo que respecta, al ámbito laboral, los menores trabajadores, reciben una protección especial, conforme al artículo 123, apartado A, fracciones: II, III y XI de la Constitución y los artículos 5 fracción I y XII; 22, 23, 29, 191, 267, 362, 372, 541, 691 de la LFT, así como, el Título Quinto Bis de los artículos 173 al 180 de la mencionada Ley.

Con relación a dichos menores, consideramos que los tiempos actuales que vive nuestro país y nuestra sociedad en general, la denominación de menores trabajadores es inapropiada, el mundo se preocupa por la niñez y conforme a la Convención sobre los Derechos del Niño, considera como niño a: todo ser humano menor de dieciocho años, aunque en forma genérica, es decir, no distingue entre niñas, niños y adolescentes.

Por tal motivo, nos referimos a los vocablos niños y niñas trabajadores o adolescentes trabajadores, para estar en sincronía con el ámbito internacional con la citada Convención y en el ámbito nacional, a través, Ley para la Protección de

los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de mayo de 2000, la cual, conforme al artículo 1, tiene por objeto garantizar a niñas, niños y adolescentes la tutela y el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, y establece que la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios en el ámbito de su competencia, podrán expedir las normas legales y tomarán las medidas administrativas necesarias a efecto de dar cumplimiento a esta Ley.

Por su parte, el artículo 2 de la mencionada Ley, dispone: "...son niñas y niños las personas de hasta 12 años incompletos, y adolescentes los que tienen entre 12 años cumplidos y 18 años incumplidos"; es importante mencionar que dicha Ley en su artículo 35 establece que: Para garantizar la protección de los derechos reconocidos en esta Ley.

En este mismo contexto, la Ley de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal, establece que los beneficios que deriva la presente Ley, serán aplicables a todas las niñas y niños que se encuentren en la Ciudad de México, y el artículo 3 fracción XVII del citado ordenamiento dispone lo que debemos entender por: "Niña o Niño: A todo ser humano menor de 18 años..."

Los menores trabajadores en México son los mayores de 14 años y menores de 16 años, dichos menores médicamente, se encuentran en una etapa de crecimiento denominada adolescencia, que va de los 12 a los 18 años más o menos, por lo que clínicamente, se llamarían adolescentes trabajadores, y es tarea del Derecho del Trabajo proteger a esta clase trabajadora, que se encuentra en un periodo único de desarrollo físico, emocional, cognoscitivo y social, que los está preparando para una vida adulta e independiente.

Por lo que, nuestra propuesta es para que la Constitución y la LFT en los artículos relacionados con los menores trabajadores, antes mencionados, sustituya dicha denominación por el término de niñas y niños trabajadores o

adolescentes trabajadores, cualquiera de las dos nos parecen más apropiada que la de menores trabajadores.

En el siguiente inciso, estudiaremos el Convenio 138 de la OIT, que es uno de los instrumentos internacionales más importantes en materia de trabajo infantil, el cual tiene como finalidad la abolición efectiva del trabajo infantil y la elevación progresiva de la edad para ser admitido a un empleo.

4.4. México y la no ratificación del Convenio 138 de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo lucha actualmente y desde su fundación en 1919, por que las niñas y los niños no deban trabajar para subsistir; para dicho Organismo, las edades de los menores de edad para trabajar, son definidas por las disposiciones legales establecidas en la relación con la edad mínima de admisión a un empleo, a través de los diferentes Convenios sobre la materia.

En el Preámbulo de la Constitución de la OIT quedaron plasmados los motivos que inspiraron su creación, es decir: la paz universal y duradera sólo puede fundarse en la justicia social; por lo cual, era urgente mejorar las condiciones de un gran número de trabajadores que sufrían injusticias, privaciones y miseria, lo que podría volver a poner en peligro la paz del mundo, recordemos que en la instauración de la OIT, el planeta acababa de pasar por la Primera Guerra Mundial, que en ese entonces se llamó la Gran Guerra.

Entre los temas laborales que requerían de una atención especial y urgente, se encontraba la supresión del trabajo de los niños y la reglamentación del trabajo de los menores, entre otros.

Es importante mencionar que México, es miembro de la OIT, desde el año de 1931, además de que cuenta con una oficina regional de enlace con dicho Organismo, en donde se realizan estudios e investigaciones; también es miembro

de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), desde el 7 de noviembre de 1945, fecha en que fue admitido; la ONU trabaja en pro del mantenimiento de la paz y la prestación de la asistencia humanitaria en el mundo.

La OIT cuenta con tres órganos vitales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina del Trabajo; es decir, su composición es tripartita, al igual que la colaboración de trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales.

Por lo que respecta a la Conferencia Internacional del Trabajo, es el órgano supremo, se reúne una vez por año, en Ginebra, en el mes de junio, con la finalidad de discutir y adoptar instrumentos internacionales, mejor conocidos como: Convenios y Recomendaciones.¹⁴ (los cuales se encuentran recopilados en el Código Internacional del Trabajo); así como seguir el control de los Convenios ratificados y de exponer, por parte de los delegados la situación social y económica de sus países.

El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la OIT, se reúnen tres veces por año, con el objetivo de fijar la orden del día de la Conferencia, designar al Director General de la Oficina Internacional de Trabajo, entre otras actividades.

Por su parte, la Oficina Internacional del Trabajo, es el secretariado permanente de la Organización, centraliza y distribuye la información sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones sociales del mundo, asimismo, prepara estudios y documentación para la Conferencia y el Consejo.

Con relación al tema de los Convenios de la OIT, para que estos puedan ser discutidos y, en su caso, adoptados es necesario que figuren en la orden del día de la Conferencia, por lo general, la Oficina prepara un estudio sobre los temas que se someten a la consideración de dicho órgano, a fin de que se

¹⁴ Véase supra: Capítulo 2, inciso 2.2.4. pág. 71.

seleccione uno o varios en la orden del día, los cuales pueden ser alguna propuesta presentada por los gobiernos, organizaciones de empleadores o de trabajadores o por cualquier organización de Derecho Internacional Público.

Para que la Conferencia adopte un Convenio o una Recomendación, es necesario un procedimiento de discusión sobre el tema y de sus respectivos textos en sus dos reuniones de dos años consecutivos; además de contar con cuatro informes de la Oficina para estar en posibilidad de debatir.

El informe es un estudio comparado de la legislación y las prácticas vigentes en materia del futuro instrumento, el cual contiene al final un cuestionario para los gobiernos, sobre los principales puntos del tema; quienes una vez consultado a sus organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, enviarán sus respuestas.

Sobre la base de las respuestas recibidas, la Oficina preparará un segundo informe con un análisis y conclusiones, mismas que constituyen un anteproyecto del próximo ordenamiento, que será enviado nuevamente a los gobiernos, para estar en posibilidad de discutirlo en la Conferencia.

En la primera discusión, el tema es debatido en el seno de una Comisión tripartita, para que se realicen las enmiendas necesarias y presenta nuevas conclusiones al plenario de la Conferencia para su adopción, donde se incluya para una segunda discusión en la orden del día de su reunión del siguiente año.

En un tercer y cuarto informe que contiene el proyecto del Convenio o Recomendación, para la segunda discusión, el cual será analizado artículo por artículo en el pleno de la Conferencia y una vez aprobado, es remitido al Comité de Redacción para que sean cotejadas las versiones en inglés y francés, y se afina la versión española; el cual será sometido a la Conferencia para su aprobación final, es necesario, una mayoría de dos tercios de los votos emitidos

por los delegados presentes; en caso de no ser aprobado dicho Convenio, se transformará en una Recomendación.

Una vez adoptado un Convenio por la OIT, necesita ser ratificado por los Estados Miembros, para poder crear obligaciones jurídicas internacionales, en lo que se refiere a su aplicación y cumplimiento en un país determinado; en cambio las Recomendaciones no pueden ser ratificadas, únicamente representan una guía para una acción nacional en la materia específica que cubre dicho instrumento.

La ratificación de un Convenio, constituye un acto-condición e implica una adhesión del Estado Miembro a un acto legislativo preexistente.

Esto es, el Convenio se da a través de un acuerdo de voluntades entre las partes encargadas de su elaboración y a través de la ratificación, se crea una obligación para el Estado respectivo; mismo que puede ser ratificado con reservas, a diferencia de los Tratados diplomáticos.

Es importante mencionar que los Convenios son instrumentos normativos destinados a reglamentar la evolución social de los países del mundo y poseen una existencia objetiva independiente de su ratificación, es decir, por el hecho de ser adoptado, crea para los Estados Miembros ciertas obligaciones de sumisión a las autoridades nacionales competentes y de información para la OIT.

Los Convenios son elaborados con la finalidad de que sean aceptados como normas mínimas, para cualquier Estado Miembro, independientemente de su régimen político y su condición económica y social; además, tienen por efecto que el retiro de un Estado de la OIT no menoscabe las obligaciones que deriven de un Convenio ratificado.

Los Convenios de la OIT una vez que han sido ratificados se incorporan automáticamente al marco legislativo aplicable para cada Estado Miembro; esto

es, el país que ratifica un Convenio se compromete a adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho instrumento; a fin de obligarlos a reglamentar una cuestión en un sentido determinado.¹⁵

En el caso del Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo adoptado por la OIT, conocido también como Convenio 138 sobre la edad mínima, 1973, no ha sido ratificado por el gobierno de nuestro país, conforme a la Ley sobre la celebración de Tratados, en su artículo 2 fracción V, dispone que la ratificación, adhesión o aceptación, es el acto por el cual los Estados Unidos Mexicanos hacen constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado.

Y por tratado debemos entender en términos del mismo artículo 2, pero en su fracción I, de la Ley en comento: “el convenio regido por el Derecho Internacional Público celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno y varios sujetos de Derecho Internacional Público, ... mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos”; y en su párrafo segundo establece que: “De conformidad con la fracción I del artículo 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados deberán ser aprobados por el Senado y serán Ley Suprema de toda la Unión cuando estén de acuerdo con la misma, en los términos del artículo 133 de la propia Constitución.”¹⁶

Por lo cual, nuestro gobierno no se ha comprometido formalmente, para el cumplimiento de las obligaciones que se establecen en el citado Convenio; es decir, para nuestro país dicho Tratado no es Ley Suprema de toda la Unión, en los términos del artículo 133 de la propia Constitución, además, porque no sean seguido las formalidades establecidas en el artículo 4 de la citada Ley sobre la celebración de Tratados, que dispone:

¹⁵ Véase: W. VON POTOBOSKY, Geraldo. Op. Cit. págs. 3-70.

¹⁶ Véase supra: Capítulo 3, inciso 3.2. pág. 76.

“Los tratados que se sometan al Senado para los efectos de la fracción I del artículo 76 de la Constitución, se turnarán a la comisión en los términos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, para la formulación del dictamen que corresponda. En su oportunidad, la resolución del Senado se comunicará al Presidente de la República”.

Y por último, menciona que para que los tratados sean obligatorios en el territorio nacional deberán haber sido publicados previamente en el Diario Oficial de la Federación, y por su parte, el artículo 6 de la Ley, señala que la Secretaría de Relaciones Exteriores, lo inscribirá en el registro correspondiente.

El Convenio en comento, tuvo como finalidad ser un instrumento general con relación a los anteriores Convenios sobre la edad mínima de dicho Organismo¹⁷, el cual fue adoptado el 26 de junio de 1973; y consta de 18 artículos.

El artículo 1, establece que:

“Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores”.

De la lectura de este primer artículo, podemos señalar que el Ejecutivo Federal no ha diseñado acciones para atender a los niños trabajadores, porque no ratificó en su momento y hasta el día de hoy el presente Convenio 138 sobre la edad mínima, a consecuencia, de que no ha establecido una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños; y conforme al estudio del INEGI antes citado¹⁸, los niños de México trabajan desde muy temprana edad y es una realidad que el Gobierno Federal no puede ocultar ante los ojos del mundo.

Asimismo, tampoco ha podido elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo, siendo la edad inicial para trabajar de 15 años, conforme al artículo 2 párrafo 3 que más adelante mencionaremos.

¹⁷ Véase supra: Capítulo 2, inciso 2.2.4. págs. 71.

¹⁸ Véase supra: Capítulo 4, inciso 4.2. págs. 112 y 120.

Con relación al tema de establecer una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños, el Gobierno de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2000-2006), implementó programas específicos para los menores trabajadores, entre ellos:

- Prevención y Combate al Trabajo Infantil, y Protección de los Derechos de los Menores, el cual tiene entre uno de sus objetivos, promover la investigación sobre el trabajo infantil para detectar la problemática existente y proponer alternativas de solución.
- Prevención, Protección y Vigilancia del Trabajo de Menores en edad permisible, que tiene por objetivo general, proteger al menor trabajador vigilando y promoviendo el cumplimiento de las normas establecidas en la Constitución, la LFT y en los Convenios Internacionales.
- Programa para contribuir al ejercicio de los derechos de niñas, niños, hijos de familias jornaleras agrícolas (Proceder), mismo que tiene por objetivo global, que dichas familias cuenten con opciones diversificadas que eviten su empleo o favorezcan su desincorporación al trabajo en los campos agrícolas; que propicien el desarrollo de sus capacidades y el ejercicio de sus derechos fundamentales.
- Un México apropiado para la Infancia y la Adolescencia. Programa 2002-2010, en dicho programa, se incorpora la visión de trabajo integral y transversal de la estrategia para la política social Contigo, con el propósito de mejorar y ampliar las capacidades de las niñas, los niños y los adolescentes y garantizar a sus familias oportunidades de ingreso, patrimonio y protección social; con relación, a los menores trabajadores, entre 1991 y 2002, la tasa de participación laboral infantil de niños y niñas de 12 y 13 años, disminuyó de 14 a 10 por ciento, dicho programa tiene como meta consolidar la tendencia descendente para las niñas y los niños menores trabajadores de 14 años; otra de sus metas es incrementar la asistencia escolar de las niñas, niños y adolescentes que trabajan; así mismo, promueve que los adolescentes de 14 a 17 años que trabajan permanezcan en la escuela.
- Plan de Acción de la XI Conferencia de Esposas de Jefes de Estado del Gobierno de las Américas “Niñez y Pobreza”, en el cual quedó de manifiesto que la pobreza sigue siendo un obstáculo para el disfrute pleno de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las niñas y niños; en el Plan de Acción, se identificaron tres ejes estratégicos para considerar la

problemática de la niñez y la pobreza, y promover esfuerzos, cuando proceda, a favor de: a) Promoción de una niñez saludable; b) Educación de la niñez para la vida; y c) Entorno favorable para la niñez, y en este inciso c), una de las líneas de acción es la Prevención y erradicación de todo tipo de abuso y explotación del trabajo infantil, incluyendo las peores formas de trabajo.¹⁹

En el Programa 2002-2010, Un México apropiado para la Infancia y la Adolescencia, del Gobierno Mexicano, se establece que nuestro país tiene una participación laboral infantil de niños y niñas de 12 y 13 años, la cual, entre los años de 1991 y 2002 disminuyó de 14 a 10 por ciento; sin embargo, dicha participación laboral de los menores 14 años, es una realidad en México y ésta podría ser otra de las causas del Ejecutivo Federal para no ratificar el Convenio 138 de la OIT, aunado al necesario crecimiento de la economía mexicana, para estar en condiciones de establecer una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños, que establece dicho instrumento internacional.

Conforme el artículo 11 del Convenio, México, no lo ha ratificado, en virtud de que no se encuentra registrado ante la Dirección General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Por su parte, el artículo 12 del mismo ordenamiento dispone que este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General, el cual entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General y desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

¹⁹ Véase: Programas para niños y adolescentes trabajando. Sitio de internet de la página: http://www.gob.mx/wb2/egobierno/egob_Programas_para_ninos_y_adolescentes_trabajando. Acceso: 29 de marzo de 2006. 17:55 hrs.

Conforme a la opinión del autor Dávalos, un gran número de países han manifestado su imposibilidad actual de ratificarlo, en razón de su escaso desarrollo económico y social.²⁰

El artículo 2 del Convenio 138 de la OIT dispone:

1. “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio; a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 a 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo en ocupación alguna...”
3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.
4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años...”

De la lectura del citado artículo, podemos observar, que es un Convenio que permite, a título temporal, la aceptación de normas inferiores específicas para ciertos países que, por ejemplo: su economía esté insuficientemente desarrollada, es decir, ofrece la posibilidad para tales países de aceptar la edad mínima de 14 años en lugar de 15 años, que constituye la regla general del instrumento internacional, el artículo 2, párrafo primero prevé la especificación de una declaración, de la edad mínima legal de admisión al empleo del país que ratifica, con un límite que fija el Convenio y puede ser inferior para los países en desarrollo.²¹

Conforme al párrafo 4 del artículo 2, “...el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si

²⁰ DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit. pág. 299.

²¹ Véase: W. VON POTOBOSKY, Geraldo. Op. Cit. págs. 60 y 72.

tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años...”, la cual en nuestro país, es la edad autorizada para que puedan trabajar los menores, conforme a la Constitución Federal y la LFT; y esta circunstancia, podría ser otra de las causas, del porque nuestro país no ha ratificado el Convenio en comento, al aceptar la edad de 14 años para permitir el trabajo de los menores, tal y como lo establece actualmente nuestra Carta Magna y la Ley de la materia, estaría reconociendo ante la Organización que su economía y educación están insuficientemente desarrollados.

Con relación a este tema, el artículo 7, del citado Convenio, establece:

1. “ La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos:
 - a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y
 - b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.
2. La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos en los apartados a) y b) del párrafo anterior.
3. La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.
4. No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo que continúe acogiéndose a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años”.

Es decir, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá sustituir las edades de trece y quince años, por las edades de doce y catorce años en trabajos ligeros, siempre y cuando, no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo y no sean de tal naturaleza

que puedan perjudicar su asistencia a la escuela; y se podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de 14 años, sujetas a la obligación escolar, cuando se reúna los requisitos de los apartados a) y b) del párrafo 1, del mencionado artículo.

Para nuestro trabajo de investigación, el citado artículo 7, en su párrafo 4, es de suma importancia, porque en el ámbito internacional, a través de la OIT, por conducto del Convenio 138 sobre la edad mínima, se deja abierta la posibilidad para los Estados Miembros cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, de permitir el trabajo de los menores doce a catorce años en trabajos ligeros, el cual, no sea susceptible de perjudicar su salud, desarrollo y su asistencia a la escuela; en donde la autoridad competente prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo.

Con el término de trabajos ligeros se busca que los trabajadores adolescentes mayores de 12 a 14 años, cuenten con el tiempo necesario para poder asistir y cumplir con sus tareas escolares; no debemos pensar en un exceso de restricciones, ya que podría resultar contraproducente para los menores, porque los patrones evitarían contratarlos.

Consideramos que en México, pudiera aplicarse la denominación de: cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, para determinados Estados del país, en determinadas poblaciones, principalmente en donde se cuenta con presencia de comunidades indígenas²² o de actividades rurales, en donde los niños y niñas trabajan desde muy temprana edad, con la única finalidad de la subsistencia o autoconsumo del menor y de su familia; en la percepción de un número importante de personas el ingreso en nuestro país se encuentra mal distribuido desde los que tienen todo y los que no poseen nada.

²² Véase supra: Capítulo 4, inciso 4.2. págs. 119-121.

En este sentido, el Gobierno Federal del periodo presidencial 2000-2006, estuvo trabajando, realizó un aumento al gasto social, no obstante, el descenso de la pobreza no se ha logrado, porque en algunos lugares del país, a la pobreza se le sigue denominando pobreza extrema; y en el caso particular de los niños mexicanos, continúan viviendo una desigualdad social que afecta de manera especial a los Estados del sur del país, donde sus condiciones de vida, presentan niveles de desnutrición, falta de servicios de salud y acceso a la educación, son mucho más altos que en los del norte.²³

Por lo que nos parece importante que se reconozca por parte de nuestras autoridades que el país no ha alcanzado el crecimiento económico deseado, tal vez, nuestra Nación en su conjunto no se encuentre en el supuesto que establece el Convenio 138 de la OIT: economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados; pero lo cierto es que un gran número de familias mexicanas requieren de la actividad de las personas mayores de 12 años para subsistir, y lo ideal sería que el trabajo que realizan no se desempeñara al margen de la legalidad y con la protección de la Constitución Federal y de la Ley Federal del Trabajo.

Con relación a dicho tema, en la Gaceta Parlamentaria del Senado de la República, número 139, de fecha 24 de noviembre de 2005, encontramos un Punto de Acuerdo, por el que se exhorta al Ejecutivo Federal para que suscriba el Convenio 138 sobre la Edad Mínima, 1973, de la Organización Internacional del Trabajo, y se realicen las acciones correspondientes a efecto de signar el presente instrumento internacional que obliga a la aplicación de una política nacional efectiva para la abolición del trabajo infantil y que lo compromete a elevar progresivamente la edad mínima para la utilización del mismo.²⁴

²³ Véase: Pobreza y Niñez Mexicana. Sitio de internet de la página: <http://www.jornada.unam.mx/2005/04/30/023a2pol.php>. Acceso: 01 de abril de 2006. 18:09 hrs.

²⁴ Véase: Gaceta Parlamentaria H. Senado de la República, número 139, jueves 24 de noviembre de 2005. Sitio de internet de la página: <http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/imprimir.php?sesion=2005/11/241&documento=40>. Acceso: 12 de junio de 2006. 16:00 hrs.

A continuación, mencionaremos lo que establece la Recomendación 146, sobre la edad mínima, 1973, con relación al tema de política nacional, que consideramos que se encuentra vinculado con el artículo 7, en su párrafo 4, del Convenio 138 de la OIT: economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados.

Esta recomendación es el reflejo de la preocupación del sistema de las Naciones Unidas por que se lleve a cabo por parte de los países miembros de la OIT la abolición efectiva del trabajo de los niños y por consiguiente la elevación progresiva de la edad mínima de admisión al empleo, a través de planificación y políticas nacionales, que fue adoptada después del Convenio 138 de la OIT, el 26 de junio de 1973, en la quincuagésima octava reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza; con relación al tema de política nacional establece:

I. Política Nacional

1. Para lograr el éxito de la política nacional a que alude el artículo 1 del Convenio sobre la edad mínima, 1973, las políticas nacionales de desarrollo deberían atribuir elevada prioridad a la previsión de las necesidades de los menores y a la satisfacción de dichas necesidades, así como a la extensión progresiva y coordinada de las diversas medidas necesarias para asegurar a los menores las mejores condiciones para su desarrollo físico y mental.
2. A este respecto, debería considerarse la mayor atención a ciertos aspectos de la planificación y la política nacionales, tales como los siguientes:
 - a) El firme propósito nacional de lograr el pleno empleo, de acuerdo con el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, y la adopción de medidas que estimulen un desarrollo orientado a favorecer el empleo en las zonas rurales y urbanas;
 - b) La extensión progresiva de otras medidas económicas y sociales destinadas a aliviar la pobreza dondequiera que exista y asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños;...

El inciso 2, en su letra a), hace referencia al Convenio sobre la política del empleo, 1964, que nuestro país tampoco ha ratificado, el cual tiene como objetivo fundamental que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, debido a que desde el preámbulo de la Constitución de la OIT, se lucha contra el desempleo y la garantía de un salario vital adecuado; sin embargo, para lo anterior, es necesario que las naciones del mundo, establezcan programas que permitan el pleno empleo y la elevación del nivel de vida de las personas.

En el caso de nuestro país, consideramos que una de las principales causas del trabajo infantil, es la pobreza y la falta de preparación educativa de los padres de familia o del responsable del núcleo familiar, lo que los coloca en una desigualdad de oportunidades para conseguir un empleo que les garantice su seguridad económica y que les permita llevar a sus casas el sustento necesario para vivir, conforme a lo establecido en el objetivo del Convenio sobre la política del empleo, de 1964.

Con relación al inciso 2, letra b), que se refiere a la extensión progresiva de otras medidas económicas y sociales destinadas a aliviar la pobreza dondequiera que exista y asegurar a las familias niveles de vida e ingresos tales que no sea necesario recurrir a la actividad económica de los niños, debe ser una de las tareas fundamentales de nuestras autoridades en el ámbito federal, estatal y municipal, a través de programas sociales, que les permitan salir de ella, para estar en igualdad de posibilidades respecto de otros trabajadores.

Actualmente en el campo laboral, los pobres en nuestro país, son los que trabajan más por menos remuneración, y no debemos olvidar que la causa principal del trabajo de los menores desde muy temprana edad, es la falta de ingresos económicos suficientes por parte de sus familias.

La política nacional, que se lleva a cabo en nuestro país, no ha logrado reducir la pobreza y, con ello, se encuentra lejos de dar cumplimiento a sus compromisos nacionales e internacionales en materia de los derechos de la niñez mexicana, que necesitan tener acceso a la alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral, conforme al artículo 4, párrafo sexto de la Constitución.

En el siguiente y último inciso, expondremos nuestras propuestas para proteger a los mayores de 12 años que se encuentran actualmente prestando un trabajo personal subordinado a un patrón en nuestro país.

4.5. Propuesta para proteger el trabajo realizado por los mayores de doce años

La adolescencia se inicia a partir de los 12 años y concluye aproximadamente a los 18 años desde el punto de vista médico, por lo tanto, consideramos que no existe una diferencia considerable entre los mayores de 12 y 14 años, respectivamente, pues ambos se encuentran en la misma etapa de crecimiento que los está preparando para una vida adulta e independiente en sociedad.

Asimismo, el término adolescente, se encuentra definido por la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, que considera como adolescentes a las “personas mayores de doce y menores de dieciocho años”, es decir, con dicha definición no se hace ninguna distinción en sus capacidades entre los adolescentes que tienen 12 ó 14 años; no obstante, en dicha Ley se reitera la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14 años bajo cualquier circunstancia, pero dicha prohibición se refiere a una medida de protección, más no de incapacidad.

En materia penal, está por reglamentarse un sistema de justicia que será aplicable a quienes se les atribuya la realización de una conducta tipificada como

delito por las leyes penales y tenga entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad, por lo que consideramos que si el Estado Mexicano se preocupó por establecer un Sistema de Justicia Penal para Adolescentes, también podría realizar las reformas pertinentes para que los adolescentes mayores de 12 años, tengan la posibilidad de desarrollarse en un empleo decoroso y remunerado cuando tengan la necesidad de recurrir a él, con la respectiva protección del Derecho del Trabajo, que les permita cubrir sus necesidades básicas a las que tiene derecho todo ser humano.

Actualmente en materia laboral, no es suficiente que los adolescentes mayores de 12 años se encuentren en el supuesto del artículo 8 de la LFT, que considera como: “Trabajador a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”; porque para que se pueda dar dicho reconocimiento para los mayores de 12 años que se encuentran trabajando en nuestro país, influyen factores económicos e internacionales que no les permite otorgar dicha calidad jurídica de trabajadores.

A consecuencia del factor económico que influye en el Trabajo Infantil en México, afecta los menores trabajadores de 14 a 16 años de las tiendas departamentales y de autoservicio, porque no son reconocidos como trabajadores, debido a que para los empresarios únicamente realizan una actividad para las tiendas que se limitará al servicio de empacar y, en su caso, de transportar la mercancía de la clientela a cambio de una propina; es decir, dicho reconocimiento elevaría los costos para los dueños de dichas empresas, no obstante, que les imponen la obligación de cumplir con determinados requisitos de ingreso como: tener la edad específica, cursar la escolaridad básica, cumplir con el horario establecido y usar vestimenta que los distinga dentro de los almacenes.

En este sentido, sigue siendo el factor económico lo que impide el reconocimiento jurídico de los empacadores de las mencionadas tiendas departamentales y de autoservicio, al no ser reconocidos como trabajadores, por

consiguiente, no cuentan con Seguridad Social, que de igual manera elevaría los costos de operación y únicamente se comprometen a realizar estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar el beneficio a la seguridad social para dichos empacadores a través del Convenio de Protección a Menores Empacadores, entre las Tiendas Autoservicio y Departamentales, A.C. (ANTAD) y el Gobierno del Distrito Federal, firmado el 1° de julio de 1999 antes citado.

En este contexto, en materia internacional, uno de los objetivos mundiales a través de la OIT, es la erradicación del trabajo infantil, considerado como toda actividad que no sea educativa, formativa o lúdica; y a través de dicha perspectiva también es difícil que se les reconozca la calidad jurídica de trabajadores a los adolescentes mayores de 12 años en nuestro país.

Sin embargo, consideramos que es una realidad que no puede seguir ante la mirada indiferente de nuestras autoridades del trabajo que son las encargadas de vigilar y proteger a todos los trabajadores del país, y retomando al autor José Dávalos, "...el derecho del trabajo protege al trabajo del ser humano"²⁵, y en materia de adolescentes se trata de unos seres humanos con una característica especial: se encuentran en una etapa de desarrollo única que los está preparando para su próxima vida adulta y, por consiguiente, proponemos que nuestro Derecho del Trabajo proteja a esta clase trabajadora.

En México, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo 2004 del INEGI, que tiene como propósito proporcionar información sobre los niveles y las características de la población ocupada y desocupada en nuestro país, en el año de referencia la población total era de 103'999,544 de la cual 7'052,969 tenían de 12 a 14 años, que representaba el 6.78% del total de los habitantes.

Del total de la población de 12 a 14 años de edad, 826,473 es considerada como población económicamente activa, es decir, son todas aquellas personas de 12 años y más que en la semana que se levantó la encuesta realizaron algún tipo

²⁵ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. pág. 307.

de actividad económica o que se encuentran desempleadas, lo que representa el 11.72% del total de la población de 12 a 14 años que realizó algún tipo de trabajo; de los cuales 579,429 son hombres y 240,229 son mujeres, la diferencia de 6,819 son desempleados y no se especifica su sexo.

El INEGI, en la Encuesta en comento clasifica al trabajo en dos aspectos: por trabajo extra doméstico debemos entender la producción de bienes y la prestación de servicios que demanda la sociedad en el mercado laboral y por trabajo doméstico, la asignación de actividades al interior del hogar. Asimismo, especifica cuando los menores realizan alguno de los dos trabajos o ambos y además, se encuentran estudiando.

De la población de 12 a 14 años que realiza un trabajo, el INEGI, los agrupa de la siguiente manera:

- Trabajo extra doméstico: 88,493 de los cuales 80,160 lo realizan los hombres y 8,333 las mujeres;
- Trabajo extra doméstico y estudio: 75,889 de los cuales 64,524 lo realizan los hombres y 11,365 las mujeres;
- Trabajo extra doméstico y doméstico: 269,479 de los cuales 176,582 lo realizan los hombres y 92,897 las mujeres; y
- Trabajo extra doméstico, doméstico y estudio: 392,612 de los cuales 263,218 lo realizan los hombres y 129,394 las mujeres.

De las cifras anteriores se desprende mayor participación de la población masculina en los trabajos de referencia; asimismo, se observa que los menores de ambos sexos, además de realizar algún tipo de trabajo, realizan en casa trabajo doméstico, estudian o ambos, lo que representa el 47.50% del total de la población económicamente activa de 12 a 14 años.

Si al 47.50% le aumentamos el porcentaje del 9.18% de la población de 12 a 14 años que realiza trabajo extra doméstico y estudian, resulta el 56.69% de la población económicamente activa de 12 a 14 años que presta algún tipo de

trabajo con la finalidad de recibir alguna remuneración económica o en especie y, además continúan con sus estudios, contra el 43.31% de la población del rango de referencia que manifestaron únicamente realizar un trabajo extra doméstico o extra doméstico y doméstico.

Cualquier resultado de los dos porcentajes anteriores son preocupantes, porque lo ideal sería que la población económicamente activa en nuestro país se incorporara al campo laboral después de los 18 años, pero nuestra realidad económica, por regla general, no lo permite y, por lo tanto, el trabajo de los menores es permitido actualmente por nuestras leyes a partir de que cumplieron 14 años, con una protección especial que les otorgan las mismas.

México es un país donde los adolescentes, es decir, las personas de 12 a 18 años trabajan, un ejemplo de ello es comparar la población económicamente activa del rango de 15 a 19 años que asciende a 4'016,875 de un total de 43'398,755 de habitantes de 12 y más años que realizan un trabajo, lo que representa el 9.26% del total de la población económicamente activa.

Es decir, la población económicamente activa de 12 a 19 años (4'843,348) contra el total de la población de 12 años y más (43'398,755), resulta el 11.16% de población adolescente de nuestro país que realiza algún tipo de trabajo, independientemente de las labores domésticas, los estudios o ambas.²⁶

Y por lo tanto, los adolescentes mayores de 12 años económicamente activos conforme a la Encuesta del INEGI, actualmente se encuentran desprotegidos por el Derecho del Trabajo, a consecuencia de que su contratación está prohibida por la Ley, no obstante, de estar realizando un trabajo.

Con los resultados ya mencionados, consideramos que se encuentra justificada nuestra propuesta, para proteger a los mayores de 12 años que ya se

²⁶ Véase: Encuesta Nacional de Empleo 2004. INEGI. México. 2005.

encuentran trabajando, porque es una realidad que se encuentra respaldada en cifras oficiales.

Aunado a lo anterior, en el desarrollo del presente trabajo nos apoyamos en un estudio sobre el Trabajo Infantil en México, 1995-2002, también elaborado por el INEGI, donde se presenta un rango menor en la edad de las niñas y niños que ya trabajan en el país, es decir, de 6 a 14 años; siendo la población más vulnerable a este fenómeno las niñas y los niños indígenas, o los que viven en zonas rurales o marginadas, que muchas veces no cuentan siquiera con la educación básica.

De acuerdo a la opinión del INEGI en dicho estudio, debemos buscar que el Trabajo Infantil en México, se desarrolle como una actividad pedagógica y formativa, para no interferir con su educación y con su sano desarrollo.

Desde nuestra perspectiva, el fenómeno del Trabajo Infantil en México tiene 3 principales causas sociales:

1. La desintegración familiar, ya sea porque falte alguno de los padres o por la violencia en el hogar, que obliga a los menores a salir a las calles;
2. La pobreza, que obliga a los miembros de la familia, cuando ésta existe, a salir en busca de un empleo, cualquiera que sea, que les permita llevar algo a sus hogares o en el peor de los casos a sus estómagos; y
3. La falta de educación, que viene aparejada también de la pobreza, que nos les permite prepararse para obtener un empleo mejor remunerado que los ayude a superarse día a día y evitar con ello que los hijos sufran la misma suerte que sus padres y trunquen su educación.

A consecuencia de este fenómeno del Trabajo Infantil en México, enunciamos algunos de los programas implementados por los Gobiernos Federal y de la Ciudad de México, que tienen como objetivo hacer menos penosa la situación de los menores trabajadores en nuestro país o en la ciudad, sin

embargo, ninguno de ellos tiene como finalidad la erradicación del trabajo infantil, conforme a una de las metas planteadas por la OIT.

Desde el año 2002 se estableció el día 12 de junio como el Día Internacional contra el Trabajo Infantil, el cual cada año se centra en una de las peores formas del trabajo infantil, conforme a la Convención 182 de la OIT, citado en el inciso 4.2. del presente capítulo.

En el año 2006, fue dedicado a darle mayor visibilidad a la situación que enfrentan los niños en el servicio doméstico, que es considerado como una de las más penosas formas del trabajo infantil, debido a que:

- a) Los menores trabajan largas jornadas detrás de puertas cerradas;
- b) Son niñas o niños trabajadores que se encuentran ocultos en la privacidad de los hogares de otras personas;
- c) Existe dificultad para brindarles protección contra abusos y explotación, ya sea de tipo físico o incluso de tipo sexual;
- d) Disponen de acceso limitado para ir a la escuela; y
- e) Carecen de tiempo para ser niños, es decir, para jugar.

En este sentido, la OIT realiza actualmente una reflexión sobre el Trabajo Doméstico de las Niñas y Niños del Mundo, bajo la premisa: ¿Ayudantes o Esclavos?

Asimismo, dicho Organismo con motivo de la celebración del Día Internacional contra el Trabajo Infantil de 2006, considera que la explotación del Trabajo Infantil puede tener varias caras:

1. La economía, cuando son obligados a trabajar largas jornadas con bajos salarios;
2. La falta de protección legal;
3. La exposición a condiciones de trabajos difíciles o peligrosos;
4. Cuando son privados de jugar o de gozar de una buena salud;
5. Falta de educación; y
6. Acoso o abuso sexual.

En el caso aplicable a nuestro país, consideramos que los adolescentes mayores de 12 años que actualmente trabajan se encuentran en el supuesto del numeral 2, que considera una forma de explotación del Trabajo Infantil, la falta de protección legal, sin menoscabos de las ya citadas.

En la Recomendación 146, que es complementaria al Convenio 138 de la OIT, se menciona la posibilidad de permitir trabajos ligeros para las personas de 12 y 14 años, de los Estados Miembros, cuya economía y medios de educación se encuentren insuficientemente desarrollados, siempre y cuando no sean susceptibles de afectar su salud o desarrollo y su asistencia a la escuela, en donde además, se prescribirá el número de horas y las condiciones en las que se lleve el trabajo.

En este orden de ideas, sería preciso realizar un exhorto a nuestros legisladores para que tomen en cuenta dicha posibilidad, para que los adolescentes mayores de 12 años que trabajan en nuestro país, se les reconozca legalmente realizar un trabajo ligero que no afecte su salud, desarrollo y su asistencia a la escuela y con ello se terminaría una forma de explotación del Trabajo Infantil, que conforme a la OIT, es la falta de protección legal, tal y como hoy se encuentran; porque, si la Ley no les proporciona la protección en materia laboral, están expuestos a todo tipo de abusos, ya que su trabajo se realiza en el total anonimato.

Al hablar de un trabajo ligero, nos referimos a un trabajo que requiera un número reducido de horas y un mínimo de esfuerzo físico que les permita a los adolescentes mayores de 12 años adquirir habilidades en algún arte u oficio y con ello se busca que el trabajo que realicen sea considerado como una actividad de aprendizaje y formación, pero, que a la vez contribuya económicamente a apoyar a su familia. Es importante recalcar que ningún tipo de trabajo debe de estar por encima de la educación; de lo contrario, quedarán rezagados en el mañana en su vida productiva al no tener los conocimientos y la calificación que demanda el mercado laboral vigente.

Con relación al tema de la educación en nuestro país, conforme a un estudio elaborado por la UNICEF, en las vísperas para conmemorar el Día Internacional contra el Trabajo Infantil, del 12 de junio de 2006, destacó que entre las principales causas para que los infantes no acudan o abandonen la escuela es la pobreza y el trabajo infantil; refiere que 3.3 millones de menores de 14 años deben trabajar para sufragar sus gastos y los de sus familias; además, expone que la educación pública ha tenido un fuerte impacto, al llegar prácticamente a todos los rincones del país, sin embargo, aún existen significativas disparidades de calidad comparada con la educación privada.²⁷

Por lo que, proponemos que en las Escuelas Públicas de Educación Básica del país cuenten con un Departamento de Trabajo Social, con la finalidad de detectar a los menores que están en riesgo de abandonar la escuela por tener que trabajar, para que sean canalizados a alguno de los programas implementados por los gobiernos federal, estatales o del Distrito Federal de apoyo a los niños o adolescentes trabajadores, para que no deje los estudios.

Nuestro deseo sería que no existiera el fenómeno del Trabajo Infantil, pero es una realidad social y económica de nuestro país y es una realidad no sólo de los mayores de doce años, sino de un número muy importante de menores de doce años que trabajan en el campo o en las grandes ciudades: jornadas superiores a las ocho horas, reciben salarios inferiores al ingreso mínimo y no tienen acceso a la educación; por lo tanto, es necesario que se realice un estudio sociológico, que analice los factores sociales que originan dicho fenómeno, con la finalidad de crear condiciones favorables que no hagan necesario el empleo de los menores; para lograr lo anterior, es necesario contar con la participación activa de la sociedad y el apoyo directo de los Gobiernos Federal, Estatal, Municipal o del Distrito Federal.

²⁷ Véase: Más de un millón de niños mexicanos no asisten a la escuela: Unicef. Sitio de la página de internet: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/354913.html>. Acceso: 13 de junio de 2006. 12:34 hrs.

En este orden de ideas, es lamentable que en la actualidad se considere que el patrón les hace un favor a los adolescentes mayores de 12 años al darles el trabajo y, por lo tanto, tienen que aceptar las condiciones y horarios del empleo, en donde se puede prestar como ya lo mencionábamos, para abusos incluso de tipo sexual, debido a que el joven para conservar su puesto tiene que callar y no puede exigir el respeto a sus derechos laborales, porque estos no existen.

En este sentido, la OIT considera que los niños del mundo no deben trabajar, pero si lo hacen deben ser menos de 14 horas a la semana, las cuales no afectan con su formación escolar; un número mayor de horas incide de manera negativa en su preparación educativa, además, de que nos les quedaría tiempo suficiente para jugar y descansar.

No obstante que, el trabajo realizado por los adolescentes mayores de 12 años está prohibido, es necesario que dichos adolescentes, a través de campañas informativas conozcan que cuentan con los siguientes derechos humanos: derecho a la salud, a un nivel de vida adecuado, a la educación, al descanso, al esparcimiento, al juego, a las actividades recreativas propias de su edad, a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo peligroso o que entorpezca su educación o que sea nocivo para su salud o para su sano desarrollo, entre otros derechos; sería importante que todos los ya mencionados se respetaran en los niños, por ejemplo, que trabajan como diableros en la Central de Abastos de la Ciudad de México.

Los adolescentes mayores de 12 años de hoy, no son los mismos de los que trabajaban en los tiempos de la promulgación de la Constitución de 1917, cuando su trabajo era permitido por dicho ordenamiento legal; ahora los adolescentes cuentan con mejores oportunidades para salir adelante, debido a que nuestro país ha tenido ciertos avances en materia social, económica, educativa y de participación ante la comunidad internacional.

Sin embargo, no son suficientes todavía, conforme a una evaluación sobre los derechos de los adolescentes en 19 entidades del país de la UNICEF en México, los adolescentes mexicanos de 12 a 17 años no gozan de sus derechos a la educación, a la vida y a no ser explotados laboralmente, para dicho Organismo, la sociedad no está protegiendo a sus adolescentes; en una escala del 0 al 10 se refleja la preocupación sobre los derechos de los adolescentes en los siguientes Estados:

- Estados aprobados: Coahuila 7.29; Distrito Federal 7.07; Nuevo León 7.02; Sonora y Tamaulipas 6.41; Tlaxcala 6.19; Durango 6.18; Baja California Sur 6.13 y Aguascalientes 6.01.
- Estados reprobados: Puebla 4.88; Zacatecas 4.82; Michoacán 4.76; Guerrero 4.44; Campeche 4.40; Oaxaca 4.18 y Chiapas 3.49.²⁸

En los Estados reprobados, consideramos que los niños y jóvenes en general, tienen mayor probabilidad de presentar niveles de desnutrición, falta de acceso a la salud y educación; y a consecuencia de ello, se ven en la necesidad de trabajar.

Por tal motivo, proponemos que nuestros legisladores realicen las reformas necesarias para reconocer el trabajo de los adolescentes mayores de 12 años, tal y como se establecía en la promulgación y publicación de la Constitución de 1917; no debemos olvidar que dicha Carta Magna, fue el resultado de un proceso histórico muy importante para la Nación y su creación fue el resultado de un movimiento social, cuyo detonante fue la enorme injusticia y desigualdad que se vivía en perjuicio de la clase campesina y obrera del País.

Además, es necesario adecuar la denominación de menores trabajadores por adolescentes trabajadores; el rango de edad de dicho concepto debe proteger por igual a los jóvenes trabajadores, es decir, no se tiene que establecer

²⁸ Véase: [Critica Unicef trato a los adolescentes](http://busquedas.gruporeforma.com/utillerias/imdservicios3W.DLL?JsearchformatS&file=MEX/REFORM01/00772356.htm&palabra=unicef&sitereforma). Sitio de internet de la página: <http://busquedas.gruporeforma.com/utillerias/imdservicios3W.DLL?JsearchformatS&file=MEX/REFORM01/00772356.htm&palabra=unicef&sitereforma>. Acceso: 01 de septiembre de 2006. 14:20 hrs.

diferencia entre ellos, la protección tiene que ser la misma, puesto que se encuentran en una etapa de desarrollo y tienen que contar con ella, hasta que cumplan los 18 años.

Por tanto, en virtud de las consideraciones anotadas, nuestra propuesta de reforma sería la siguiente, para efectos didácticos señalamos con letra *itálica* las propuestas de reforma o adición de los artículos que citaremos a continuación:

DECRETO que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo Primero.- Se adicionan las fracciones II, III y XI del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123...

A

...

II La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los *adolescentes menores de dieciocho años*;

III Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de *doce años*. Los *adolescentes mayores de esta edad* y menores de *dieciocho* tendrán como jornada máxima la de seis horas;

...

XI ... Los *adolescentes menores de dieciocho años* no serán admitidos en esta clase de trabajos;

...

Artículo Segundo.- Se reforman los 22, 691, 988 y se adicionan los artículos 5 fracciones I, IV y XII, 23, 29, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 191, 267, 362, 372, 423 fracción VII, 541 y 995 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, se modifica la denominación del Título Quinto Bis, relativo al Trabajo de los Menores, para quedar como sigue:

Artículo 5 ...

I Trabajos para niños menores de *doce años*;

...

IV Horas extraordinarias de trabajo para *los adolescentes menores de dieciocho años*;

...
XII Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para los *adolescentes menores de dieciocho años*;

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores *doce años y los adolescentes mayores de esta edad y menores dieciocho años que no se encuentren estudiando en los centros de educación pública; asimismo, es necesario demostrar ante la autoridad correspondiente que hay compatibilidad entre los estudios y el trabajo; para lo cual deberán presentar su constancia escolar.*

Artículo 23. *Las personas mayores de dieciocho años pueden prestar libremente sus servicios. Los adolescentes mayores de doce y menores de dieciocho ...*

Los adolescentes trabajadores ...

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de los *adolescentes* para la prestación de servicios fuera de la República...

Título Quinto Bis

Trabajo de los Adolescentes

Artículo 173. *El trabajo de los adolescentes* queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.
Para efectos de la presente Ley, se entiende por adolescentes: las personas mayores de doce años y menores de dieciocho años.

Artículo 174. Los *adolescentes* deberán ...

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los *adolescentes* en:

- a) a g) ...
- h) *Trabajos nocturnos industriales.*
- i) Los demás que determinen las leyes.

Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas ... de los *adolescentes*.

...

Artículo 177. La jornada de los *adolescentes trabajadores* no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas...

Artículo 178. Queda prohibida la utilización de los *adolescentes trabajadores* en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio...

Artículo 179. Los *adolescentes trabajadores* disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de ...

Artículo 180. Los patrones que tengan a sus servicios *adolescentes trabajadores* están obligados a:
I a V...

Artículo. 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este Capítulo a los *adolescentes trabajadores*.

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los *adolescentes*.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los *adolescentes trabajadores*.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los *adolescentes trabajadores*; y
- II. ...

Artículo 423. El reglamento contendrá:
I a VI ...

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los *adolescentes* ...

Artículo 541. Los inspectores del Trabajo tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. ... de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y *adolescentes*, y ...

Artículo 691. Los *adolescentes trabajadores* tienen la capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante aún y cuando se encuentren asesorados en juicio.

Artículo 988. Los *adolescentes trabajadores* en caso de ser necesario, demostrarán ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con la documentación correspondiente que se encuentran estudiando en los planteles de educación pública y que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo; en tal caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje acordará lo conducente.

Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y los *adolescentes*, ...

Artículo Tercero. Las disposiciones del Trabajo de los Menores en otros ordenamientos legales en materia del trabajo, se entenderán al concepto de *adolescentes trabajadores* en términos del artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo.

Transitorios

...

Con tal propuesta de reforma, nuestro país no estaría en condiciones para ratificar el Convenio 138 de la OIT, a menos que reconociera que México no tiene el crecimiento económico necesario para establecer una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños, así como para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores, que sería después de los 18 años, aproximadamente; por lo que en caso de una futura ratificación del citado Convenio, se tendría que aceptar que un número muy importante de familias mexicanas necesitan el ingreso que obtienen los adolescentes trabajadores.

En este contexto, el tema de los menores trabajadores pareciera ser una cuestión de estudio agotada en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de nuestra Máxima Casa de Estudios, sin embargo, consideramos que es un asunto en materia laboral que se actualiza día con día, es decir, es un tema cambiante y dinámico como el Derecho del Trabajo que se tiene que ir adecuando al desarrollo de la sociedad de cada país; actualmente se busca alcanzar por parte de las instituciones públicas o privadas como una preocupación fundamental el interés superior del niño, y en especial de aquellos niños que viven condiciones difíciles y necesitan de una atención especial, con la finalidad de lograr una juventud preparada para enfrentar los retos de su futura vida adulta.

Por lo tanto, consideramos que nuestra legislación no debe quedar rezagada antes los cambios urgentes en materia de protección de los menores

trabajadores y para los trabajadores en general, a través de una reforma laboral integral.

Conclusiones

PRIMERA. En México y en el mundo los niños han contribuido con su fuerza de trabajo al ingreso de la economía familiar desde tiempos remotos, pero no siempre contaron con la protección en materia laboral, que les garantizara su sano desarrollo, como hoy en día.

SEGUNDA. Los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales buscan salvaguardar los derechos de los niños en general, sin embargo, existe una preocupación latente por los niños y adolescentes trabajadores, a consecuencia de que es un fenómeno social y económico en nuestro país y en el mundo entero que no ha podido ser erradicado.

TERCERA. El menor trabajador en nuestro país, por lo regular proviene de familias en situación de pobreza o desintegradas; por lo que es necesario mejorar el bienestar socioeconómico de las familias con empleos bien pagados y con capacidad de crecimiento, para que no sea necesario emplear a los más pequeños del núcleo familiar.

CUARTA. A partir de la reforma de 1962 al artículo 123, inciso "A", fracción III de la Constitución, los mayores de doce años que trabajan se encuentran desprotegidos por las leyes, ya que está prohibido emplearlos, y a partir de ese momento dicha clase trabajadora dejó de existir jurídicamente, es decir, no importa si trabajan o no, porque dichos menores, no serán reconocidos ni mucho menos protegidos por nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA. Por el término adolescentes debemos entender que son aquellas personas mayores de doce años y menores de dieciocho años, que se encuentran en una etapa de crecimiento que los está preparando para su futura vida adulta, por tal motivo, consideramos que no existe una diferencia significativa entre los adolescentes de doce o catorce años, pues ambos están en la misma etapa de desarrollo físico y mental; la única diferencia sería que el trabajo de los primeros está prohibido y la de los segundos permitido.

SEXTA. La alimentación y la educación deben de ser la base fundamental para que la niñez mexicana cuenten con las herramientas necesarias para encontrar un empleo bien remunerado y en igualdad de oportunidades al cumplir su mayoría de edad.

SÉPTIMA. Es necesario que se realice una campaña informativa para que los jóvenes trabajadores conozcan que tienen derechos humanos fundamentales que se encuentran consagrados en nuestra Constitución y en la Convención sobre los Derechos del Niño y que tienen que ser respetados, ya que por su condición de desarrollo física y mental necesitan protección y cuidados especiales.

OCTAVA. Es indispensable que se realice una valoración a fondo del trabajo de los menores trabajadores en nuestro país, por parte, de nuestras autoridades del trabajo, para que se adecúe a los tiempos actuales que vive el mundo, tomando en cuenta la opinión de los estudiosos del Derecho del Trabajo que han realizado un número muy importante de estudios en dicha materia.

NOVENA. Es una realidad social y económica que un porcentaje importante de niños y adolescentes trabajan en nuestro país, con el riesgo de abandonar la escuela al término de la primaria, por lo tanto, debemos estar atentos a dicho fenómeno, lo ideal sería que no tuvieran la necesidad de trabajar, pero la tienen; por tal motivo, se propone el reconocimiento jurídico para los mayores de doce años para que puedan realizar algún trabajo ligero, que no ponga en riesgo su

desarrollo físico y mental, para que con ello, se encuentren dentro del marco normativo de protección y vigilancia por parte de nuestras autoridades del trabajo.

Bibliografía

ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Quinta edición. Civitas. España. 1994.

B. MERENSTEIN Gerald y otros. Manuel de Pediatría. Décimo quinta edición. Manual Moderno. México. 2000.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima edición. Sista. México. 2001.

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

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México. 1987.

CALZADA PADRÓN, Feliciano. Derecho Constitucional. Harla. México. 1998.

CASTAÑEDA BATRES, Oscar. La Revolución Mexicana “(ensayo critico) Era porfiriana-magonismo-maderismo.” Miguel Angel Porrúa. México. 1989.

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Trillas. México. 2001.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1991.

DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Décimo cuarta edición. Porrúa. México. 2005.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales “Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos especiales, seguridad social, perspectivas”. Tercera edición. Porrúa. México. 2000.

DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. “sin apartados”. Tercera edición. Porrúa. México. 1998.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". Tomo I. Décimo segunda edición. Porrúa. México. 1999.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. "Derecho Individual, Derecho Colectivo". Tomo II. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales". Tomo I. Décimo sexta edición. Porrúa. México. 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos de Trabajo, La Huelga". Tomo II. Décimo segunda edición. Porrúa. México. 2002.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa. México. 1977.

GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México 1999.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 1998.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". Tomo II. Porrúa. México 1983.

NELSON, Waldo E. Tratado de Pediatría. Décimo cuarta edición. Interamericana Mcgraw-Hill. España. 1992.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. "Historia, Teoría General, Derecho Individual y Trabajos Especiales, conforme al Programa de Derecho Individual del Trabajo de la Facultad de Derecho". Porrúa. México. 2001.

PALACIOS TREVIÑO, Jaime L. y otro. Introducción a la Pediatría. Segunda edición. Francisco Méndez Oteo. México. 1983.

RODRÍGUEZ MANZANERA, Luis. Criminalidad de Menores. Tercera edición. Porrúa. México. 2000.

RUÍZ MORENO, Ángel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Séptima edición. Porrúa. México. 2003.

TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. "1808-2002". Vigésima tercera edición. Porrúa. México 2002.

W. VON POTOBOSKY, Geraldo. La Organización Internacional del Trabajo. Astrea. Argentina 1990.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2006.

Decreto por el que se declara reformado el párrafo cuarto y adicionados los párrafos quinto y sexto, y se recorre en su orden los últimos dos párrafos del Artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. Primera Sección. México. 12 de diciembre de 2005.

Decreto promulgatorio de la Convención sobre los Derechos del Niño. Diario Oficial de la Federación. México. Tomo CDXLVIII. Número 18. 25 de enero de 1991.

Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Sitio de internet de la página: http://www.mtas.es/insht/legislation/OIT/oit_182.htm. Acceso: 26 de febrero de 2006. 23:41 hrs.

Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2006.

Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada por Francisco Breña Garduño. Cuarta edición. Oxford. México. 1999.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores y otros. Trigésimo primera edición. Trillas. México. 2002.

Ley Federal del Trabajo. Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésimo segunda edición. Porrúa. México. 2001

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Sitio de internet de la página: <http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/doc/185.doc>. Acceso: 21 de marzo de 2006. 13:43 hrs.

Ley sobre la celebración de Tratados. Sitio de internet de la página: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/231.htm?s=>. Acceso: 07 de junio de 2006. 16:21 hrs.

Ley del Seguro Social. Sista. México. 2006.

Código Penal Federal. Sista. México. 2006.

Legislación Penal para el Distrito Federal. Sista. México. 2006.

Legislación Civil para el Distrito Federal. Sista. México. 2006.

Ley de los Derechos de las niñas y niños en el Distrito Federal. Gaceta Oficial del Distrito Federal. 31 de enero de 2000.

Legislación Penal Procesal para el Estado de Veracruz. Sista. México. 2006.

Otras Fuentes

Artículo 123 fracciones II y III. Diario Oficial del Órgano del Gobierno Provisional de la República Mexicana. 5 de febrero de 1917. pág. 158.

Artículo 123 fracciones II y III. Diario de Debates del Congreso Constituyente. 23 de enero de 1917. pág. 601.

Artículo 123 fracciones II y III. Diario de Debates del Congreso de la Unión. 29 de diciembre de 1961. págs. 2-3.

Atención a la Niñez en Circunstancias Dificiles. Sitio de internet de la página: <http://www.dif.df.gob.mx/ninez/dificiles.html>. Acceso: 07 de junio de 2006. 16:07 hrs.

CABALLENAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII. Vigésimo primera edición. Heliasta. Argentina.

Convenio de Protección a Menores Empacadores. Sitio de internet de la página http://www.stps.gob.mx/04_sub_prevision/01_dgeg/juridico.htm. Acceso: 24 de enero de 2006. 20:21 hrs.

Convenio sobre la política del empleo, 1964. Sitio de internet de la página de la OIT. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C122>. Acceso: 8 de abril de 2006. 17:20 hrs.

Convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo. Sitio de internet de la página de la OIT. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>. Acceso: 9 de agosto de 2005. 15:45 hrs.

Critica Unicef trato a los adolescentes. Sitio de internet de la página: <http://busquedas.gruporeforma.com/utilerias/imdservicios3W.DLL?JsearchformatS&file=MEX/REFORM01/00772356.htm&palabra=unicef&sitereforma>. Acceso: 01 de septiembre de 2006. 14:20 hrs.

El Trabajo Infantil en México 1995-2002. INEGI. México. 2004.

Encuesta Nacional de Empleo 2004. INEGI. México. 2005.

Gaceta Parlamentaria. H. Senado de la República. número 139. jueves 24 de noviembre de 2005. Sitio de internet de la página: <http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/imprimir.php?sesion=2005/11/241&documento=40>. Acceso: 12 de junio de 2006. 16:00 hrs.

Gaceta Parlamentaria. H. Cámara de Diputados. número 1785-I. martes 28 de junio de 2005. Sitio de internet de la página: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>. Acceso: 24 de junio de 2006. 16:53 hrs.

Inconstitucional, sancionar penalmente a menores de 18 años: 1ª Sala. Sitio de internet de la página: [http://200.38.86.53/PortalSCJN/MediosPub /noticias /noticia20060823.htm](http://200.38.86.53/PortalSCJN/MediosPub/noticias/noticia20060823.htm). Acceso: 24 de agosto de 2006. 17:17 hrs.

La Convención sobre los Derechos del Niño. Sitio de internet de la página de la UNICEF. [http://unicef.org./spanish/crc/convention.htm](http://unicef.org/spanish/crc/convention.htm). Acceso: 9 de agosto de 2005. 10:30 hrs.

Más de un millón de niños mexicanos no asisten a la escuela: Unicef. Sitio de la página de internet: <http://www.eluniversal.com.mx/notas/354913.html>. Acceso: 13 de junio de 2006. 12:34 hrs.

Pobreza y Niñez Mexicana. Sitio de internet de la página: <http://www.jornada.unam.mx/2005/04/30/023a2pol.php>. Acceso: 01 de abril de 2006. 18:09 hrs.

Programas para niños y adolescentes trabajando. Sitio de internet de la página: http://www.gob.mx/wb2/egobierno/egob_Programas_para_ninos_y_adolescentes_trabajando. Acceso: 29 de marzo de 2006. 17:55 hrs.

Recomendación 146 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo. Sitio de internet de la página de la OIT. <http://www.ilo.org./ilolex /spanish /redisp1.htm>. Acceso: 9 de agosto de 2005. 15:30 hrs.