



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
DE ARAGON

**ADEHESIÓN AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY  
PARA LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE  
LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, LO  
ESTABLECIDO EN EL TÍTULO QUINTO BIS DE  
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**T E S I S**  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
**P R E S E N T A :**  
**GRISELDA CEDILLO FLORES**

ASESOR: LIC .DAVID JIMENEZ CARRILLO

*MÉXICO, D.F.*

*AGOSTO 2008.*





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **A Dios**

*Gracias te doy, por la fortaleza, sabiduría y firmeza que me brindaste y tu infinita misericordia, el amor de mis seres queridos y por engrandecer mi fe en ti.*

## **A mi Escuela**

### **Facultad de Estudios Superiores Aragón**

*Agradezco la oportunidad que me otorgaste para forjarme como todo una profesionalista. A ti escuela que cumpliste con un papel de madre, que me cuidaste, me enseñaste a caminar en el ámbito del saber, de la justicia; te agradezco, además, las oportunidades que me has proporcionado.*

## **A mis padres**

*Les doy las gracias por darme la vida, por velar mis sueños, por cuidar mi salud, por vigilar mi camino por el bien, a distinguir entre lo bueno y malo, a disfrutar mis triunfos y también mis fracasos y aprender de ellos y tomarlos como una mas de las experiencias que debo de adquirir en mi vida, para seguir siempre con paso firme y sin titubeo y sobre todo agradezco su fe y todo su amor, esperando que este paso que doy los llene de orgullo, hoy es tiempo de entregarles de dedicarles esta realidad, asegurando que han formado a una buena profesionista, agradeciendo de antemano su paciencia.*

## **A YANCI**

*Agradezco el impulso que me has dado para formarme como profesionista, aunque algunas veces hubo disgustos siempre estas a mi lado apoyándome en mis decisiones buenas o malas, a ti también te dedico esta realidad que espero te haga muy feliz.*

## **A POLLO Y GALLO**

*Agradezco que por ustedes aprendí muchas cosas dentro de tantas aprendí a tener paciencia, además que son mis mejores jueces, mi deseo que esta nueva etapa en mi vida les sirva de ejemplo para que ustedes se desempeñen mucho mejor, los quiero muchísimo.*

## **A mis Abuelitos**

***Lalita y Eto, Elvira, Ma. Lucha y Sarita***

*Agradezco sus cuidados, educación y amor con que me criaron, agradezco sus tradiciones, costumbres e historias, que para mi son mas que una herencia cuantiosa, porque muchas de sus experiencias las aplicaré en su oportunidad lo mejor posible, les agradezco me enseñaran a dar mis primeros pasos, y hoy me enseñan a dar mis pasos en la vida adulta, esperando no decepcionarlos.*

## **A mis Tíos**

**Roberto y Virginia, Victoria y  
Filiberto, Tomás y Ma. Elena,  
Arturo y Verónica, Verónica y  
Luis, Nico y Juan, Socorro y  
Romeo, Rosa, Guillermo, Rey y  
Manuel**

*Les comento que me encuentro muy feliz, las lágrimas salen de mis ojos por dedicarles lo que siempre esperaron de mí, siempre tendré en mente su gran apoyo y cariño y ser una de las personas más sencillas en mi vida profesional y familiar, tal y como ustedes me lo enseñaron. Los quiero mucho a todos.*

## **A mi asesor**

**Lic. David Jiménez Carrillo.**

*Agradezco que siempre me brindara su amistad y que me regalara toda su paciencia para la culminación de esta investigación, espero no defraudarlo y ser una de las mejores profesionistas que haya formado, porque usted es un gran ejemplo para mí.*

**A mis amigos**

**Miguel, Agustín Meza, Elide  
Orlaineta, Mónica Bustamante,  
Antonio Escobar, Tere Lemus,  
Aída y Humberto Gudiño.**

*Agradezco su amistad y lealtad,  
porque durante todo este tiempo me  
han brindado su apoyo y compañía.  
Les agradezco los momentos mas  
alegres que disfrutáramos, también  
les dedico esta realidad y espero  
que no sea la única que realicemos.*

**ADEHESIÓN AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY PARA LA  
PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y  
ADOLESCENTES, LO ESTABLECIDO EN EL TÍTULO QUINTO BIS  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

**INDICE**

**INTRODUCCION**

**CAPÍTULO I**

**ANTECEDENTES.**

1.1. Prehispánicos.....	1
1.2. Colonial.....	8
1.3. Independiente.....	12
1.4. Contemporáneo.....	13
1.5. Actual.....	15

**CAPITULO II**

**CONSIDERACIONES GENERALES**

2.1. Conceptos Básicos.....	18
2.2. Capacitación y Adiestramiento.....	34
2.3. Derechos de los Menores en el ámbito Laboral.....	37
2.4. Trabajo de los Menores.....	39

**CAPÍTULO III**

**LEGISLACIÓN APLICABLE.**

3.1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.....	42
3.2. Convenios celebrados entre México y la Organización Internacional del Trabajo.....	45
3.3. Ley Federal del Trabajo .....	70
3.4. Ley para la Protección de los Derechos de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.....	83



CAPITULO IV  
ADHESIÓN AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY PARA LA PROTECCIÓN A  
LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, LO  
ESTABLECIDO EN EL TÍTULO QUINTO BIS DE LA LEY FEDERAL.

4.1. Problemática que enfrentan los menores de edad..... 92  
4.2. La necesidad de conocer los derechos laborales de los 97  
menores de edad.....  
4.3. Derechos y obligaciones del Menor de Edad en el ámbito 107  
laboral.....  
4.4. Expectativas de la protección de los derechos de los 114  
menores trabajadores.....  
4.5. Beneficios de la Adhesión al Artículo 34 de la Ley para 124  
la Protección a los Derechos de los Niños, Niñas y  
Adolescentes, lo establecido en el título Quinto Bis de la Ley  
Federal.....

CONCLUSIONES..... 130

FUENTES CONSULTADAS..... 134

## INTRODUCCIÓN

Durante siglos, en México, muchos menores de edad se han encontrado ocupados en las peores formas de trabajo infantil, causando daños físicos y psicológicos irreversibles que ponen en peligro sus vidas. Los sectores donde el trabajo infantil tiene una presencia importante: son la agricultura, las calles, el servicio domestico y talleres de las periferias.

El trabajo infantil ha aumentado en este país como consecuencia de los crecientes niveles de pobreza que abaten a millones de familias, lo que obliga a los menores a contribuir al ingreso familiar en edades cada vez más tempranas.

Debido a este fenómeno, a los niños se les priva de su infancia y dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra la explotación económica y el desempeño de trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o bien sean nocivos para su salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

Se piensa que los niños trabajarán una vez que termine sus estudios de preparatoria o su carrera universitaria, siendo esto muy distinto a la realidad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del trabajo y la Ley para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, contemplan algunos aspectos del trabajo de los menores, resultando insuficientes, falta mucho por hacer y sobre todo urge la adhesión a la Ley para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes sobre el trabajo de los mismos, por lo que se analizará la posibilidad de la adhesión.

La necesidad de la modificación a la Ley para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, es para garantizar la protección de los menores en materia de trabajo infantil y adolescente. Adhesión que explicará, el porque la prohibición del trabajo, además de los derechos y obligaciones que se adquieren.

La importancia de que a los menores se les informe de los derechos y obligaciones que se adquieren con el trabajo y que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la institución que tutela los derechos sobre el trabajo de los menores además de vigilar que sean cumplidos correctamente los lineamientos de la Ley Laboral.

# **CAPITULO I**

## **ANTECEDENTES.**

Durante las diversas etapas de la historia se han dado diversos movimientos con la finalidad de proteger el bien común de la sociedad en México, también surgen diversas formas de regular su conducta y a continuación se narrará algunos momentos importantes por los que ha utilizado el derecho laboral en los menores de edad.

### **1.1. Prehispánicos.**

Es necesario saber cuando se dieron los primeros antecedentes sobre el trabajo de los menores y la forma en que se han protegidos sus derechos.

#### **Los Olmecas.**

Esta cultura florece hacia el siglo IX y I a. C., en la zona de la Costera del Golfo. Es muy poco lo que se sabe de esta cultura en cuanto a sus aspectos jurídicos, no es notoria la aparición de la mujer por lo que la misma no gozaba de un lugar importante, se cree de la existencia de dos tipos de clases, los conquistadores y los conquistados, se piensa de la existencia de la esclavitud por las inmensas piedras que se encuentran en la zona debido a que estas enormes piedras eran transportadas desde grandes distancias. El transporte de las grandes piedras desde tan lejos también demuestra que la capital Olmeca tenía a la esclavitud como parte importante para su desarrollo, en la Venta, subordinando una amplia región. Algunos especialistas hablan de un verdadero imperio Olmeca de caracteres teocráticos con un centro en los actuales estados

de Veracruz, Tabasco, Oaxaca, Chiapas, Guerrero y Morelos”.<sup>1</sup> Es notorio que en esta cultura no se encuentra alguna conjetura sobre trabajo de los menores, tema importante para esta investigación.

### **Los Mayas.**

Este grupo étnico se constituía por un conjunto de ciudades, y se encontraban dirigidos por nobles y sacerdotes, se encontraban ligados a ideas religiosas, vivían de la competencia comercial que en ocasiones las llevaban a guerras. Este grupo se dedicaba a las matemáticas y astrología.

“Sobre las fuentes de información que se denotan de esta cultura, la casi totalidad de los documentos maya precortesianos fueron sacrificados por el trabajo religioso de personas como el obispo Diego de Landa. Sin embargo son importantes para el estudio los libros de Chilam Balam de Chumayel y la Crónica de Calkini. Son también interesantes las relaciones de Motul, Mérida, Izamal, Santa María, Campocolch, Quinicama o Mozopipe, Chunchuchú y Chochola, Zotuta y Dohot. También algunas de las obras de los historiadores como Diego de Landa, Bernardo de Lizana, Antonio de Herrera, Diego López de Cogolludo, Gonzalo Fernández de Oviedo y Valdés, Francisco Ximenes y Gaspar Antonio Chi. La historia de las indias de Bartolomé de las Casas, los datos proporcionados por la arqueología en general, el derecho primitivo comparado, la observación de las actuales comunidades tradicionalistas de la región maya y el análisis de ciertas palabras mayas”.<sup>2</sup>

El derecho Maya se dividía en el viejo y nuevo imperio, no hay mucha información sobre el viejo imperio, más aun en el nuevo imperio, este era una confederación de ciudades-estado, unidas por un lenguaje y cultura comunes

---

<sup>1</sup> Margandant S, Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 18 ed., Ed. Esfinge, México 2001, pag18.

<sup>2</sup>Idem, pag.19

eran gobernadas por el **halach uinic** también llamado **ahau**, esta dignidad pasaba de padre a hijo mayor, con la ayuda de un consejo de nobles y sacerdotes dirigía la política exterior del Estado, también el nombraba a los **bataboob**, que eran administradores y jueces y que tenían funciones militares y religiosas, eran considerados nobles, así también dos o tres consejeros de los barrios de la municipalidad.

Las aldeas tenían un consejo de ancianos. Los nobles habían formado dos cofradías militares que eran los jaguares y los águilas. El **nacom** era el jefe militar y que era elegido por tres años gozando de honores religiosos, llevando una vida casta y ejemplar.

Los **sacerdotes** también constituían una parte de la nobleza, esta clase tenía la función de determinar los días favorables y desfavorables para los actos importantes de la vida, obteniendo por sus conocimientos esotéricos un lugar en la jerarquía social.

Los esclavos surgidos de la guerra, de la venta de niños o seres que nacían como tales, por cometer delitos se convertían en esclavos, esto con la finalidad de indemnizar a la víctima.

Cabe señalar que en esta cultura aun no se encuentran datos sobre los derechos laborales de los menores de edad.

### **El derecho Chichimeca.**

Cultura cruel, inculta situada en la parte noroeste del territorio mexicano. La organización de esta cultura era rudimentaria y se dividía en pequeños grupos de recolectores, es decir, se dedicaban a la agricultura, cada

grupo tenía un jefe hereditario y con fines militares o migraciones colectivas en la que solían formar confederaciones transitorias. Los **chuachichiles** obedecían a una terna de miembros de una sola familia compuesta de un jefe, su hermano y uno de sus hijos.

Tenía un tipo de sistema de la residencia matriocal, es decir, que el hogar se formaba alrededor de la madre.

### **Los Aztecas.**

“Como fuentes de información de esta cultura encontramos que vísperas de la conquista se da un movimiento de codificación, existen varias leyes que se le atribuyen a Nezahualcoyotl, además de costumbres ligadas a la religión. Las fuentes importantes son los códices como ejemplo Códice Mendocino realizado por ordenes de el Virrey Antonio de Mendoza; obras de historiadores indígenas precortesianos tales como Fernando de Alva Ixtlixochitl, Juan Bautista Pomar, descripciones de la s primeras generaciones de conquistadores, tales como Cortés, de Tapia, Bernal Díaz de Castillo, funcionarios como Alonso Zurita o de personas que se encontraban ligadas con la iglesia, como el importantísimo Fray Bernardino de Sahagun Fray Diego Duran, Fray Juan de Torquemada, Fray Jerónimo de Mendieta, Fray Toribio de Benavente, fray Bartolomé de las Casas, etc, la moderna arqueología por medio de utensilios, dibujos y representaciones en cerámica, el estudio de grupos étnicos asimismo sus idiomas indígenas”.<sup>3</sup>

Este imperio no tuvo un derecho uniforme, su política era la de no quitar a los pueblos subordinados su forma de gobierno o su derecho, lo importante es que el tributo llegara en la forma convenida, su actividad principal era la agricultura.

---

<sup>3</sup> Idem.

La organización de los aztecas era en **clanes**, los **calpullis** eran grupos de familias emparentadas entre ellas que vivían en un sistema patrilineal y patrilocal, es decir, tenían una forma de procedencia para la que solo contaba el parentesco por línea paterna, en estos grupos hubo un vida relativamente democrática y que regía bajo el gobierno de un grupo de ancianos, este grupo tenía sus propios dioses, formaban unidades militares y tenían sus propias creencias, tradiciones religiosas, leyendas y se dedicaban a una misma profesión.

Existía un poder monárquico hacia el año 1373 con su rey Acamapichtli esta es la primer monarquía, este poder era transmitido por cada rey a su hijo predilecto. En toda esta época la ciudad de Tenochtitlan se encontraba urbanizada y era tan fuerte que era posible su resistencia a ataques, por lo que hace a la triple alianza con Texcoco y Tacuba tenían sus propios reyes hereditarios, la lengua predominante era el Nahuatl (lingua franca). Esta organización tenía un sistema judicial que era capaz de absorber la litigiosidad del pueblo indígena manteniendo el orden administrativo en la estructura política neolítica.

En este tiempo el pueblo azteca era compuesto por el **común pueblo o macehuales**, este grupo se constituía por las personas que requerían trabajar para subsistir, la prestación de sus servicios eran solicitados por las clases privilegiadas que necesitaban de sus servicios para subsistir, estas **clases privilegiadas** se componían por **nobles, guerreros y sacerdotes**.

La nobleza era hereditaria con muchos privilegios, a tal grado que esta nobleza indígena fue reconocida por la corona de España y seguía gozando de privilegios.



Los **guerreros** eran la clase que gozaba de más altos privilegios, y uno de los integrantes más importantes de esta clase era el rey, después le seguían los miembros del consejo, de esta clase surge la burocracia. Las funciones de los guerreros era gobernar y hacer guerra, esta última era la actividad principal llevándola a cabo por conquistas o por ser atacados, con las guerras se tenía un motivo, el tener esclavos, personas para ofrendar a los dioses.

Los **sacerdotes** integrantes de esta sociedad y la más importante practicaban ritos y ceremonias religiosas, esta clase tenía el privilegio de comunicarse con las divinidades, estas últimas intervenían en la vida del pueblo, y la actividad del estado se relacionaba y determinaba indirectamente a la población azteca. Estas dos clases no podían ejercitar actividades más allá que la que les eran encomendadas.

La parte restante del pueblo se encargaba de la agricultura, en este tiempo una de las actividades más importantes, los jefes de familia azteca todos sin excepción eran agricultores y poseían una parte de terreno cultivado para obtener los medios para subsistir, además de la agricultura, los aztecas también tenían otras actividades como lo es la artesanía que era practicada como oficio, por la que también obtenía medios de subsistencia, es decir vendían sus productos en el mercado de Tlatelolco, o bien, ejecutaban obras que les eran encomendadas, aquí hacen presencia muy importante los menores de edad, en esta actividad lo padres enseñaban a los hijos esta actividad, es importante mencionar que los artesanos tenían una divinidad de la artesanía. Los aztecas apreciaban la practica de los oficios, la **clase de los comerciantes** también tenían un cargo muy importante y es el mercado de Tlatelolco en donde se regulaba el comercio. Esta clase de comerciantes tenían a su cargo el gobierno del mercado, disfrutaban de una clase de fuero y eran parte aliada de los guerreros.

Los **artesanos** un miembro más del gremio y por el cual sus cualidades eran controladas por medio de un examen después del periodo de aprendizaje y bajo las ordenes de un artesano ya reconocido.

El pueblo azteca satisfacía sus necesidades mediante el trabajo personal basado en el cultivo de las tierras y la venta de sus propios artículos con el intercambio de artículos con otros pueblos. Los **agricultores** ordinarios gozaban de una parcela y de un derecho de usar los terrenos de uso común siempre y cuando no dejaran de trabajar por dos años la tierra.

Los trabajos forzados entre los aztecas estaba a cargo de los **esclavos, siervos y tamemes**, estos últimos realizaban el transporte de personas y cosas como animales de carga, estos ejercían la actividad de cargadores y eran la clase más baja del pueblo azteca y solo podían ejercitar esta actividad. El motivo de la esclavitud surgía por cometer delitos, o por poner en esclavitud al hijo. Los **siervos o mayeques** eran los trabajadores del campo. El siervo era una especie de esclavo del dueño de la tierra.

El procedimiento Azteca era oral, y en ocasiones se levantaba un protocolo por medio de jeroglíficos, su procedimiento no podía durar más de ochenta días y los **tepantlatoanis** eran los abogados, Las pruebas del procedimiento eran la testimonial, confesional, presuncional, careos y en ocasiones documentales.

Dentro de esta cultura no se encontró detalle alguno en relación a la protección del menor de edad en el derecho del trabajo.

## 1.2. Colonial.

La nueva España era un reino, el rey coincidía con el rey de Castilla, este era representado en la Nueva España como el virrey que estaba asistido por Órganos Locales con un grado de autonomía vigilada y vivían entre súbditos de la corona. El rey tenía a su lado un Consejo de Castilla para los asuntos de la misma y surgió un consejo de Indias para las cuestiones indianas.

La construcción del régimen de la Nueva España era la finalidad de una estructura política paralela a la de la Antigua España y la cual adolece tres circunstancias asimétricas.

-La sede de los poderes supremos se encontraba en España.

-Los intereses económicos de la Nueva España quedaban adheridos a los de España.

-Para las altas funciones en las indias se prefirió a los peninsulares y no a los criollos, esta discriminación a favor de los peninsulares produjo un rencor que contribuyó al movimiento de independencia.

A través de este periodo la época virreynal se dividió en cinco periodos que son los siguientes:

1.- El de Carlos I representado en la Nueva España por Cortés y posteriormente por el virrey Antonio de Mendoza, su régimen cristalizó ideas fundamentales para el surgimiento de la Nueva España, en un inicio se rechazó la idea de la esclavitud de los indios organizando la encomienda, reduciéndola posteriormente a una minoridad para finalizar con la política contraria a los encomenderos.

2.- Felipe II, en la Nueva España se representó por Luis de Velasco.

3.- La fase de la progresista decadencia peninsular durante el siglo XVII, es una fase que la Nueva España es una etapa de decadencia relativa, aquí inicia el siglo de la depresión.

4.- La fase de las nuevas energías aportadas por los Borbones.

5.- La fase de los últimos Borbones que corresponden a la época virreynal de Carlos IV y Fernando VII.

El derecho expedido por las autoridades en esa época era completado con las normas indígenas que no contrariaban las ordenes de la corona, el cristianismo y el derecho castellano, parte del derecho castellano se localiza dentro de las Leyes de Toro de 1505, las cuales se encuentran basadas en el ordenamiento de Alcalá que establecía los fueros municipales, el fuero real y las partidas.

El Derecho Indiano se distinguía por dos fases, en la primera se discutían los fundamentos ideológicos de este derecho, como el derecho adquirido por los indios en relación a sus tierras y en la segunda existe una organización administrativa en el territorio. Las fuentes emanan de la legislación de las cédulas reales, provisiones, instrucciones, ordenanzas, autos acordados, pragmatismos, reglamentos, decretos, cartas abiertas, etc.

Las normas más importantes que integraron este derecho Indiano son las que a continuación las mencionare y son Leyes de Burgos de 1512, Provisión de Granada de 1526, Leyes Nuevas de 1542, Ordenanzas sobre descubrimientos, población y pacificación de los indios, reforma Agraria de 1754.

El trabajo en esta época se dividía en diversos regímenes dependiendo del trabajo y la mano de obra. En Europa prevalecía la artesanía y al cabo de la conquista estas prácticas se trasladaron a México, implantándose un régimen corporativo. En este tiempo los estatutos de las corporaciones dieron la libertad de los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que desearan, lo único que se prohibió fue la enseñanza, esta última únicamente podía ser impartida por los españoles. Aun cuando el producto de los indígenas fuese defectuoso no se les impedía comercialarlo, estas ordenanzas eran llamadas **Ordenanzas de la Ciudad de México**, estas ordenanzas regulaban la vida de la ciudad y tenía como características la producción y el consumo.

La esclavitud era muy importante en esta época debido a que la mano de obra era muy valiosa y se consideraba la riqueza más grande en América.

Debido a los abusos que eran objeto los esclavos se crearon las **Leyes de Indias** con la finalidad de proteger a los indios en todas sus manifestaciones y formas de relación. Estas leyes son muy importantes, por medio de ellas se reguló el contrato de trabajo, la protección y sanción de la libertad de los indígenas, su protección, la limitación de la edad de admisión en el trabajo (importante para esta investigación), el trato humano y la duración del contrato que se limita al periodo de un año.

En las **leyes de Indias** se incluían disposiciones referentes a los menores de edad, tal es el caso de la prohibición de los menores de 18 años, edad en el hombre no había llegado a la edad de contribuir, a esta clase de trabajadores únicamente se les permitía trabajar en el pastoreo de animales, siempre y cuando existiera la autorización de los padres.

Además de estas leyes surgieron otras que regularon el salario, prohibían el descuento con la finalidad de que los indígenas obtuvieran su salario íntegro, un salario íntegro en dinero, y se señaló un término para hacer el pago siendo este de ocho días, dicho pago debía de ser personalmente, es decir, en propia mano.

También fue regulado el descanso semanal siendo este el domingo y se prohíbe la ocupar a los indios en trabajos insalubres y peligrosos.

Por lo que hace al los trabajadores del campo se instituye el **pegujal** que significa la entrega de una parte de tierra al peón para ser cultivada para beneficio de el mismo.

En una compilación de las leyes Indias en su libro VI se encuentra la fijación de normas laborales.

En esta etapa surge la **encomienda**, sus orígenes se encuentran en la organización casi feudal de las regiones recientemente conquistadas. Y se implementa en una forma de trabajo forzoso, que fue reglamentada para sustituir la prestación de servicios a cambio de un tributo, con la finalidad de dar derecho a los indígenas, solicitando y obteniendo del encomendero su protección.

“La encomienda era concesión que otorgaban los reyes de España, que no estaba en el comercio, que podía ser declarada vacante en caso de faltar a las obligaciones que se imponían al encomendero y que tenía una duración de tres a cuatro vidas”.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> CASTOREÑA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 5ª. ed. Ed. Fuentes Impresores. México, 1971. p.40.

Los repartimientos laborales fue un sistema arrancado a la corona por algunos españoles. Nos referimos a repartimiento a la obligación para ciertos indios de prestar servicios remunerados a los españoles por medio de un sistema de rotación, es decir, los indios tenían derecho a recibir un salario adecuado por los servicios prestados.

El trabajo de los esclavos y siervos era muy duro en esta época, estas clases eran considerados susceptibles de posesión y dominio, el dueño disponía de ellos libremente.

Hacia 1682 la **Cédula Real** expedida por Carlos II, en esta reglamentación se prohíbe el trabajo de los menores de 11 años, en los obrajes e ingenios con una excepción, que existiera el título de aprendizaje.

### **1.3. Independiente.**

Miguel Hidalgo en su decreto de diciembre 06 de 1812, mediante este se abolió la esclavitud, los tributos y exacciones que tenían los indios, José María Morelos y Pavón asienta las bases del trabajo y la repartición de tierras ante el Congreso de Apatzingán.

El movimiento independiente no logró derogar el régimen corporativo. Los artesanos conservaron sus regímenes de privilegio, ya que eran personas especializadas y que requerían de un largo aprendizaje.

**Las Leyes de Reforma** tenían como efecto poner fin al régimen corporativo, que consideraban bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y a las archicofradías, bienes que se extendían a la desamortización.

Hacia 1856 surge el primer antecedente que da protección a los menores de edad, **Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana** expedida por Ignacio Comonfort y que disponía que los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin que existiera intervención de los padres o tutores, a falta de ellos la autoridad política; en caso de este contrato además del de aprendizaje, las personas antes citadas debían fijar el tiempo de duración, y no podía exceder de cinco años, asimismo las horas que emplearía el menor, reservándose el derecho de anular el contrato en caso de malos tratos al menor o bien en caso de no instruir correctamente al menor.

En 1865 Maximiliano de Habsburgo con el **Estatuto provisional del Imperio Mexicano**, estableció en su artículo 33, “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, a falta de ellos, de la autoridad política. En este mismo año Maximiliano de Habsburgo, expidió un decreto con el que liberaría a los campesinos de deudas, en su artículo 4 que dice lo siguiente: “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 este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde”.

#### **1.4. Contemporáneo**

A inicios de este siglo, en 1906 el Partido Liberal Mexicano, elaboró un programa que sirvió de fundamento para la Constitución de 1917, en este programa proponía la prohibición del empleo de menores de 14 años.



En 1907, Porfirio Díaz al ver la problemática que tenían los trabajadores textiles de los estados de Puebla y Tlaxcala, en el artículo 7 del **laudo presidencial** decía que no se admitirían niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirían con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Con recomendación a los gobernadores de los estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, y por lo que respectaba al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación necesaria y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores.

Otro antecedente surge en **1914 con una Ley de Trabajo** que nace en Jalisco, por Manuel Aguirre Berlanga, esta ley prohibió el trabajo de los menores de 7 años.

En 1915 se crea un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán, en su artículo 9 que establecía la edad mínima de admisión al trabajo la de 12 años y un incremento de los 18 años.

En ese mismo año por el General Salvador Alvarado con la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán se reglamentó el trabajo de la mujer y de los menores de edad.

El artículo 123 Constitucional fue aprobado por unanimidad de votos de los diputados el día 23 de enero de 1917, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores.

Los diputados constituyentes incluyeron las fracciones II, III y XI al artículo 123 constitucional y que contiene las siguientes medidas de protección a los menores:

II. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10:00 de la noche.

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

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

En 1962 con la preocupación de Adolfo López Mateos por el trabajo de los menores, se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional y correlativos a la ley de 1931, con estas reformas se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las 10:00 horas de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo de 12 a 14 años; adecuando la edad mínima mexicana a la internacional.

### **1.5. Actual.**

En los primeros años en donde aun existían dudas sobre la competencia de las Junta de Conciliación y Arbitraje en relación a los conflictos

individuales de trabajo, por lo que La Suprema Corte de Justicia decidió que las juntas eran Tribunales.

En 1927 es creada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

El trabajo infantil en México ha sido limitado por la historia social de nuestro país, por lo que respecta a las condiciones históricas y culturales que organizaron la experiencia de los niños que trabajaban en las calles de las ciudades en México en la década de los años veinte, tomando en cuenta la forma en que la situación internacional del trabajo y nuestra historia, influyen sobre la actitud del Estado frente a este sector social. Después de los acontecimientos de la Revolución mexicana, con la finalidad de intentar integrar y conciliar a la sociedad con la modernidad del mundo capitalista.

Esas clases, trataron de relacionarse con los distintos sectores de la sociedad; en especial con los niños que además trabajan en las calles y que han sido objeto de sus acciones para higienizar y modificar sus modos de vida.

Los niños o menores de edad de México, desde la segunda década del siglo deben, además de la obediencia hacia sus padres, obediencia al Estado, se consideraba que la sociedad estaba obligada a través del Estado a proteger a los niños en sus necesidades básicas, sobre todo cuando están en un estado peligroso.

La Constitución Política de 1917 estableció el marco legal sobre los niños en los aspectos que se refieren a el trabajo y a la educación de acuerdo al artículo 123 constitucional, en su tercer apartado y que señala: *"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas.*

El artículo tercero estableció en su cuarto apartado habla sobre la educación y que dice: *la educación primaria será obligatoria.*

La idea del trabajo en México se formó a través de las influencias que desde fines del siglo XIX y principios del XX se tenían ya que el trabajo era la capacidad creativa del ser humano para modificar su entorno, natural y social; la educación era el medio para que los niños se prepararan para obtener un trabajo permitido y productivo

Hacia 1994 lo correspondiente a lo laboral se encontraba en manos de Farell y el cual tenía como tarea la de mantener la paz social a pesar del poder adquisitivo de los salarios mínimos; Fidel Velásquez se encontraba en la cúpula de la confederación sindical CTM.

En la actualidad se encuentra la Ley Federal de trabajo, así como la Constitución, que regulan el trabajo de los menores en sus artículos 173 a 180.

## **CAPÍTULO II**

### **CONSIDERACIONES GENERALES**

#### **2.1. Conceptos Básicos.**

Es importante dar a conocer los conceptos de derecho que tienen gran relación con esta investigación y es para hacer más claro su entendimiento.

#### **Derecho.**

Esta palabra es dada de forma diversa por los autores, siendo de los más comunes el considerado como aquel conjunto de normas obligatorias al hombre regulando su conducta dentro de la sociedad, siendo necesario el estudio de los fenómenos, las normas y los vínculos que se deriven de estas últimas y que conforman la materia de la ciencia jurídica; y a continuación se cita:

El derecho es un “Conjunto de normas que rigen la conducta externa de los hombres en sociedad, las cuales pueden imponerse a sus destinatarios mediante el empleo de la fuerza de que dispone el estado”.<sup>1</sup>

El Derecho tiene como finalidad principal la de dar solución a los problemas de la sociedad en general, encargándose de encausar la conducta del hombre, siendo considerado como un sistema de normas que regulan el comportamiento de los humanos en la sociedad, es decir, es un sistema de control social. Estas normas son de carácter obligatorio debido a la necesidad de

---

<sup>1</sup> CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos elementales de Derecho Penal, 38 ed., Ed. Porrúa, México, 1997, p.17.

imponerse un límite a la conducta de los hombres por medio de estas mismas. Otro concepto del Derecho es el que a continuación se cita:

“Derecho es un sistema racional de las normas sociales de la conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica”<sup>2</sup>

### **Derecho Laboral.**

Si bien es cierto que el derecho surge por la necesidad de dar solución a los problemas de la sociedad en general y que se va a encargar de encausar la conducta de los hombres por medio de un sistema de normas que regulen su comportamiento en la sociedad; para el trabajador con los patrones, al primero se le otorgan ciertas series de derechos con la finalidad de encausar su debilidad, por lo que este derecho regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

“Es el derecho del trabajo, denominado derecho social que estudia las relaciones de los trabajadores con los empleadores, aportando soluciones a sus problemas, y remarcando la subordinación y la retribución, como elementos característicos”.<sup>3</sup>

Cuando se habla de una subordinación nos referimos al consentimiento de las partes (trabajador-patrón) y es una manera general que surge de la relación jurídica creada entre las partes antes mencionadas, situación en la que el trabajador se encuentra obligado a prestar sus servicios, cumpliendo con sus obligaciones e instrucciones dadas por el patrón para el mejor desenvolvimiento laboral dentro de una empresa. Esta subordinación dará

---

<sup>2</sup> VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 9ª ed., Ed. Porrúa. México, 1990. p.127.

<sup>3</sup> RUBISTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho de Trabajo. 2ª. ed., Ed. De la Palma. Buenos Aires, 1983, p.73.

como resultado la falta de libertad y la pérdida de la iniciativa del trabajador, y que derivan del orden jurídico de la empresa.

El derecho del trabajo es un ordenamiento que regula las relaciones entre el trabajador y el patrón, de forma individual o colectiva, las características de esta relación jurídica, es la subordinación y el salario, este último concepto se explicará posteriormente.

La palabra laboral tiene el significado de perteneciente o relativo al trabajo, en sus aspectos económico, jurídico y social.

“El derecho del trabajo es un símbolo del humanismo de que están impregnadas las disciplinas sociales”.<sup>4</sup>

“El derecho del Trabajo tiene como finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte débil de la relación. Es un tributo natural, si consideramos que el estatuto laboral constituye un derecho de los trabajadores”.<sup>5</sup>

La protección es uno de los elementos esenciales del derecho del trabajo, necesaria para salvaguarda de los derechos de los trabajadores y se regula en términos de la Ley Federal del Trabajo, siendo esta la ley protectora de la clase débil.

## **Trabajo.**

Este concepto tiene su origen en la palabra que proviene del latín trabs, trabis que significa traba y es traducida como una traba para los

---

<sup>4</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales; 2ª. ed., Ed. Porrúa. México, 1998; p. 11.

<sup>5</sup>Idem.

individuos, llevando implícito su esfuerzo, físico y mental. Laborare o labrare del verbo latino laborare que significa labrar, labranza de la tierra.

El fenómeno económico, da origen a la forma de trabajo, en esta el hombre da la prestación de sus servicios personales dentro de un establecimiento (empresa) y recibe las ordenes de la figura llamada patrón, esta última a su vez recibe los resultados del esfuerzo físico y mental de las personas.

La palabra trabajo es el derecho y un deber social del hombre, por medio de la realización de la actividad material e intelectual y que regula a las relaciones humanas. “el trabajo es un derecho y un deber sociales. El trabajo no es un artículo de comercio, sin embargo existe respeto para las libertades y la dignidad de quien presta sus servicios y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y elevar su nivel económico para el trabajador y su familia. Por ningún motivo podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.<sup>6</sup>

Todas aquellas prestaciones subordinadas que realizan las personas son servicios personales ejecutados de forma individual o en grupo, cuando un grupo de personas crean una convivencia surge la asociación de trabajadores o de patrones.

La expresión a que se refieren las relaciones jurídicas nace de aquellos vínculos que se crean por las normas o contratos, estos vínculos son derechos y obligaciones impuestos por la ley y que son determinados por las mismas partes, y que a su vez las liga, como ejemplo de vinculo es el salario que

---

<sup>6</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. ed., Ed. Porrúa. México, 1975. p. 267.



es la remuneración que se da por los servicios prestados, concepto que posteriormente se explicará.

El concepto trabajo es actividad humana de la que tienen derecho todos los mexicanos y extranjeros dentro del país y los penados también gozan de este derecho.

El artículo 8 en su párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo dice:

**“Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.**

El trabajo es la aportación del obrero y tiene una finalidad la retribución. “El trabajo es un actividad humana, el trabajo puede satisfacer o una necesidad propia o una necesidad ajena; el agente activo del derecho, el hombre que trabaja, sin dejar de ser este agente activo, hace de su trabajo el objeto de un negocio jurídico”.<sup>7</sup>

El trabajo se integra de las condiciones sociales y económicas, de la necesidad del hombre, esta necesidad surge cuando se acapara el poder y la riqueza del hombre y la falta de medios de vida de la mayoría y presiones de la misma, dando lugar a una sumisión del trabajador.

### **Trabajador.**

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo dice:

---

<sup>7</sup> CASTOREÑA, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero. 5ª. ed., Ed. Fuentes Impresores. México, 1971. pag. 67.

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

El trabajador como se ha dicho anteriormente es una persona física y no una persona moral; me refiero a un hombre o mujer quienes dan un servicio de forma personal, siendo este un elemento que conforma la relación de trabajo. La prestación subordinada la constituye el trabajo personal del hombre o mejor dicho trabajador.

El trabajo es un derecho y se establece el mismo en el artículo 5 constitucional y que a la letra dice:

**“El hombre es libre para dedicarse al trabajo que le acomode, nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento”.**

No se puede considerar trabajador a los jubilados, por la razón de que su relación termina cuando este se jubiló y deja de prestar su servicio profesional.

De acuerdo al código Civil de 1870, el jornalero que esta obligado a prestar sus servicios personales de acuerdo a las órdenes y dirección de la persona que recibe los servicios, y en caso de no hacerlo puede ser despedido en el transcurso del día, debiendo pagar los salarios vencidos, de acuerdo a este comentario se habla de trabajadores subordinados, pero también es cierto en este artículo se restringe la protección del derecho de trabajo a aquellas personas que prestan su servicio personal a otro, por lo que se utiliza el concepto de subordinación, concepto no característico del contrato de trabajo; el contrato de trabajo es un contrato de carácter social.

Como se explicó anteriormente el trabajo es la relación jurídica que existe entre el patrón y el trabajador, el segundo se encuentra obligado a prestar sus servicios y cumplir obligaciones e instrucciones del patrón.

Las relaciones existentes entre el patrón y el trabajador son regidas por el artículo 123 constitucional el cual protege a los trabajadores en general.

### **Patrón.**

Es el Individuo o persona jurídica, bajo cuya dependencia se ejecuta el trabajo o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

Se considera patrón a aquellas sociedades civiles y mercantiles.

Los directores, administradores, gerentes, etc.; todas aquellas personas que ejercen la función de dirección y administración en las empresas y establecimientos se consideran representantes del patrón y se obligan a la relación laboral con los trabajadores.

Los representantes del patrón de acuerdo al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo son:

**“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección, administración**

**en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obliga a sus obligaciones con los trabajadores”.**

El concepto patrón que se encuentra contenida en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo habla de aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores de acuerdo a lo establecido por la costumbre y por su propia naturaleza.

La responsabilidad de los patrones que utilizan a intermediarios de acuerdo al artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, configura una solidaridad patronal que evita la burla de los derechos obreros.

Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo dice:

**“En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de los elementos propios suficientes de conformidad con el artículo 13 de la Ley, se observarán las normas siguientes:**

- I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y**
- II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras y servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria.**

Los intermediarios de acuerdo al artículo 12 de la Ley dice:

**“Es la persona que contrata e interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.**

Este tipo de personas o empresas, contratan a los trabajadores para que presten los servicios de limpieza, entre otras más, lo preocupante es que no cumplen con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 13 dice que no serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con los trabajadores. En caso contrario será solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Esta relación surge en el momento en que intermediario contrata al trabajador para cumplir con las necesidades de la empresa que solicita los servicios (especializados).

Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo dice: Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados. Sin embargo se entiende que no importando que sea contratado el trabajador por intermediario, la empresa o persona que reciba los servicios directos del trabajador, también será responsable de las obligaciones generadas por la relación existente.

Otro tema muy importante es que pasa cuando se da el cambio de dueño en una negociación.

El patrón sustituto de acuerdo a la ley, la sustitución de patrón no debe afectar las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido debe ser solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley. Y que nacen antes de la fecha de la sustitución por un término de seis meses, cuando haya concluido este término subsistirá la responsabilidad del nuevo patrón. El término de los seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se da aviso de la sustitución al sindicato o trabajadores.

La empresa de acuerdo al artículo 16 de la Ley federal del Trabajo es:

**“la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y establecimiento es la unidad técnica que como sucursal , agencia u otra forma semejante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.**

### **Menor de Edad.**

La palabra menor surge del latín minor natus que se refiere al menor de edad, aquel joven de pocos años digno de protección.

Menor se le dice a la persona que por su organismo no ha alcanzado aun madurez plena.

Jurídicamente el menor es la persona que por carencia de plenitud biológica, es decir, del periodo del nacimiento hasta la mayoría de edad (18 años), se le restringe su capacidad.

Biológicamente el menor, es la persona que no ha alcanzado la madurez plena debido a su desarrollo.

“Menor se precisa y transforma en derecho y significa la persona en estado de minoridad, es decir, que es la persona que aun no alcanza la mayoría de edad por no haber cumplido los 18 años”.<sup>8</sup>

### **Capacidad.**

La palabra capacidad proviene del latín *capacitas*, que significa aptitud o suficiencia para alguna cosa.

La capacidad de goce es aquel atributo que se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte, en tal caso la persona puede ser titular de derechos y obligaciones, es decir, se refiere a gozar de ciertas propiedades de una persona y que comienzan desde que se nace y se pierden cuando mueren.

La capacidad de ejercicio es aquella aptitud que adquieren las personas para ejercitar sus derechos y cumplir con sus obligaciones, se adquiere con la mayoría de edad, es decir a los 18 años, y se pierde con las facultades mentales y como ejemplo la locura, el idiotismo, la imbecilidad o la muerte.

La capacidad en materia laboral es aquella aptitud e idoneidad que se requiere para el ejercicio de cierta actividad social, profesional, manual, intelectual u otro género; aquella actuación del trabajador para desempeñar satisfactoriamente un oficio o profesión, es decir, es la facultad para desempeñar actos jurídicos.

---

<sup>8</sup> VILLORO Toranzo, Miguel. Op. Cit., p. 251.

Por lo que se refiere a los menores de edad, se les restringe de capacidad y no tienen la libertad para desempeñar actos jurídicos.

“La ley Federal de México otorga capacidad para celebrar el contrato de trabajo a partir de los dieciséis años de edad y desde los doce hasta esa edad se requiere la autorización paterna que, en caso de faltar los padres, se reemplaza por la actuación paterna que, en caso de faltar los padres, se reemplaza por la actuación directa del menor, asistida por sus sindicato, en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar o, a falta de ella, la autoridad pública”.<sup>9</sup>

### **Jornada de trabajo.**

Debido al abuso patronal que imponía jornada de trabajos inhumana, agotadora y mal remunerada, en mayo 1º. De 1917 se proclamó como jornada máxima de ocho horas, base del artículo 123 constitucional.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dice:

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

---

<sup>9</sup> MARTINEZ Vivot, Julio J. Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo; Ed. Astrea; Buenos Aires, 1981; p. 41.



La jornada de trabajo es la duración del tiempo diario o semanal en que el trabajador, en virtud de un contrato laboral que lo une a una empresa o patrón, por cuenta de los que le presta sus servicios, debe efectuar una prestación de trabajo, es decir, es el lapso de tiempo donde el trabajador se encuentra a disposición del patrón y utiliza la fuerza intelectual o material.

Es necesario e importante que se pacte entre el trabajador y el patrón el tiempo de duración de la jornada, porque con este último se fijará el salario correspondiente.

La ley federal del Trabajo en su Artículo 58 dice que:

**“la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.**

Es necesario delimitar la jornada de trabajo con la finalidad de no perjudicar al trabajador desde ciertos aspectos psicológicos, económicos y sociales, estos aspectos en conjunto con una jornada exagerada ocasionarían el cansancio y el agotamiento del trabajador, teniendo como resultado el menor desempeño del trabajador en su ámbito social y laboral.

La Jornada de Trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo se clasifica en:

Jornada **Diurna**: es aquella que se comprende de las 06:00 a las 20:00 horas.

Jornada **Nocturna**: es la que se comprende de las 20:00 a las 06:00 horas.

Jornada **Mixta**: es la que comprende parte de la jornada diurna y nocturna, siempre que en el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, y tiene una duración máxima de siete horas y media, es decir, de las 16:00 a las 23:00 horas y media.

***Otra Clasificación es:***

- Jornada Reducida: esta jornada se aplica al trabajo de los menores de edad con un máximo de seis horas y se distribuye en dos periodos de tres horas cada uno e intermedio de una hora para descansar y tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo y es la que se empleará en este trabajo de investigación.
- Jornada Especial: es aquella que se acuerda entre el patrón y el trabajador y que excede del máximo legal diario con la condición de descansar el sábado, así como aquella que se desarrolla en día de descanso, en el que se paga un salario doble.
- Jornada Indeterminada: esta jornada se aplica a los trabajadores domésticos.
- Jornada continua: en esta jornada se concede al trabajador un descanso de media hora por lo menos, es decir una jornada ordinaria, que es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón hasta que concluya su jornada.
- Jornada Discontinua: esta jornada se interrumpe por varias horas de descanso. En esta jornada se dan dos tiempos de inicio.

- Jornada de emergencia: es aquella jornada que es realizada por el trabajador cuando existe un siniestro o riesgo en que peligre la vida del trabajador, compañeros o patrón, o de la existencia de la empresa.
- Jornada Extraordinaria: Es aquel tiempo que se prolonga y que no puede exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana.

### **Salario.**

El salario concepto importante para el trabajador y que resulta ser la única fuente de ingreso, es una forma de remuneración a cambio de un servicio prestado y que tiene como objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia, el salario es una reivindicación del derecho a obtener un pago real que le pertenece al trabajador por su servicio realizado.

El salario es fijado por las partes (trabajador y patrón), y su máximo y mínimo se fija por el Estado. El salario mínimo debe ser remunerador (suficiente) y nunca podrá ser menor al fijado como mínimo, para fijar el salario se toma en cuenta la calidad y cantidad de trabajo.

“Es la delimitación precisa, no comprendiendo, en su ámbito, aquellas prestaciones pagadas por los clientes del establecimiento directamente al empleado, en razón del grado de aquél por el cumplimiento de un acto de empleo”.<sup>10</sup>

Significa una remuneración para provecho del empleado en función de un empleo.

---

<sup>10</sup> BERMUDEZ Cisneros, Miguel. Curso de Derecho del Trabajo; Tomo I; Ed. Cárdenas; México, 1979; p. 301.

“El salario mínimo es una contraprestación mínima y debida y pagada directamente por el empleador a todo trabajador”.<sup>11</sup>

La ley también contempla a este concepto en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y que dice lo siguiente:

**“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.**

Es un concepto importante y que forma parte de la relación laboral y que es fijado por unidad de tiempo, obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario es un fin directo o indirecto por la que el trabajador recibe a cambio de su fuerza o desempeño y que se encuentra a disposición de un patrón.

El artículo 123, Fracción VI, párrafo segundo Constitucional establece que los salarios mínimos deben satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Artículo 85 de la ley Federal del Trabajo da un principio de a trabajo igual salario igual; **A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.**

El pago de los salarios no puede ser mayor a un plazo de una semana, en caso de los trabajos materiales y de quince días para los demás.

---

<sup>11</sup> Ibidem.

**Ignorancia.**

Es la falta de instrucción, acerca de una materia o asunto determinado.

**2.2. La Capacitación y adiestramiento.**

“La capacitación y adiestramiento es la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficacia, la cual a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios”.<sup>12</sup>

Existe la relación entre la obligación de los empresarios por sostener escuelas en los centros de trabajo y el sistema público de educación, así como la obligación de dar capacitación y adiestramiento para un mejor trabajo. Cada día es más necesaria la impartición de la capacitación y adiestramiento, a falta de capacitación la producción es más baja, debido a este problema es imposible competir con los mercados internacionales.

El artículo 123 en su fracción XIII a la letra dice:

**“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.**

---

<sup>12</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 9ª. ed., Ed. Porrúa. México, 1998. p. 82.

Es decir, que no importa cual sea el giro de la empresa y lo importante es que dichas empresas tienen la obligación de dar a los trabajadores la capacitación, pero, también es cierto que muchas empresas no dan este tipo de enseñanza y dejan en estado de indefensión al trabajador.

De acuerdo al artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

**“Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.**

Es necesario y como anteriormente se menciona es importante la impartición de la capacitación y el adiestramiento por una sola finalidad, evitar los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y lograr el mejor desempeño del trabajador, en especial la protección del menor.

La capacitación y el adiestramiento son conceptos que implican la de habilitación del trabajador y mantenerlo con aptitud para desempeñar actividades superiores a las que realiza, como resultado de la enseñanza de conocimientos nuevos, el enseñar para buscar un perfeccionamiento del trabajador.

Los objetivos de la capacitación y adiestramiento es actualizar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores.

“La educación procura el desarrollo cultural de las personas y de la Nación, en tanto que la capacitación y adiestramiento tiende a incrementar la capacidad productiva del país, a través del mejoramiento de la mano de obra de quienes viven de su trabajo”.<sup>13</sup>

La capacitación y adiestramiento que deseen impartir las escuelas o instituciones y personal docente, deberán estar autorizadas por la secretaría del Trabajo y Previsión social.

“Formación teórica y práctica para determinados trabajadores, con la finalidad de que mediante ciertos conocimientos y experiencias puedan, con posterioridad hacerse cargo de ocupaciones prefijadas”.<sup>14</sup> La capacitación es la formación necesaria para lograr un buen desempeño laboral de las personas en su ocupación o empleo.

La capacitación y el adiestramiento es una función obligatoria del patrón a los trabajadores en general. Esta obligación debe atender los aspectos de formación del trabajador con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores en su actividad proporcionándole la información necesaria para la aplicación de la nueva tecnología, con esta instrucción se previenen riesgos de trabajo, y se incrementa la productividad y mejoría de las aptitudes del trabajador.

“Uno de los problemas con los que se enfrenta la empresa al tratar de dar cumplimiento a esta obligación es cuya naturaleza jurídica representa un derecho de los trabajadores, es el momento en que deberán impartirse los cursos de capacitación, adiestramiento y formativos, para que el

---

<sup>13</sup> DÁVALOS, José. Op. cit.; p. 182.

<sup>14</sup> RUBISTEIN Santiago J., Op. cit. p.31.

trabajador los reciba como un aprendizaje fácil y agradable y no como una carga de trabajo”.<sup>15</sup>

### **2.3. Derechos de los Menores en el ámbito Laboral.**

Los menores de 16 años tienen el derecho de disfrutar un período anual de vacaciones que deberán de ser pagadas por un mínimo de 18 días, cubriendo la prima vacacional del 25% sobre los salarios que le corresponden de los días de período vacacional.

Para todos aquellos mayores de 14 años y menores de 16 años, puedan prestar sus servicios necesitan la autorización de los padres, tutores, a falta de ellos el sindicato a que pertenezcan, la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Para que los mayores de 16 y menores de 18 años, puedan prestar sus servicios deben estar regidos por las limitaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

Para que los menores de edad puedan ingresar a la vida laboral, es importante la educación obligatoria misma que se encuentra establecida en las fracciones VI y VII del artículo 3º de la Constitución de los estados Unidos Mexicanos la cual dice lo siguiente:

VI. “Los particulares podrán impartir educación en todos los tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. En

---

<sup>15</sup> SOTO Cerbón, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México, 1992. p. 177.



el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán: a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir a los planes y programas a que se refiere la fracción III, y b) Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley”.

VII. Las autoridades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas, determinaran sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el artículo 123 apartado A de la Constitución, en los términos y las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere”.

Los menores de edad pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponden.

La organización internacional del trabajo y México, en sus convenios recomiendan el impedimento del trabajo de los jóvenes menores de 18 años, en trabajos de esfuerzo físico grave y atención mental grande por lo que prohíbe el trabajo nocturno industrial.

#### **2.4. Trabajo de los Menores.**

Este tipo de trabajo se refiere a todos aquellos menores que tengan más de 14 años y menos de 18 años de edad, pueden celebrar contratos de trabajo de acuerdo a las condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo; a estos menores de edad el empleador debe exigir certificado médico que justifique las aptitudes para trabajar, los cuales deben de ser reconocimientos médicos periódicos.

Es prohibida la contratación de todos aquellos menores de 14 años en cualquier tipo de actividad, existiendo la excepción de aquellos menores que trabajan en tareas familiares, en este caso estas tareas no pueden ser nocivas, peligrosas o que perjudiquen al menor.

De acuerdo al trabajo de los mayores de 14 años, y menores de 16 años, queda sujeto a vigilancia y protección de la inspección de trabajo; esta vigilancia y cumplimiento de las disposiciones sociales y educativas estarán a cargo de la inspección de trabajo junto con la colaboración de los padres, organizaciones sindicales y patronales quienes deberán de vigilar que la educación de los menores sea eficaz, estos menores mayores de 14 y menores de 16 años, como ya anteriormente se había dicho deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para trabajar y se deberán de someter a exámenes médicos periódicamente ordenados por la inspección de trabajo, a falta de este certificado no puede ser contratado el menor de edad; este

certificado médico puede ser expedido por cualquier médico, pero es conveniente que sea expedido por el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo dice:

**“Los mayores de 14 años y menores de 16 años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.**

Es muy importante cuidar los lugares en que prestarán los servicios laborales los mayores de 14 años y menores de 16 años, por lo que la Ley establece las siguientes prohibiciones:

De acuerdo al artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo:

**“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores: I. De 16 años en:**

- a).- Expendio de bebidas embriagantes de consumo inmediato.**
- b).- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.**
- c). Trabajo ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.**
- d).- Trabajos subterráneos o submarinos.**
- d).- Labores peligrosas o insalubres.**
- f).- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.**

**g).- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.**

**h).- Los demás que determinen las leyes.**

**II.- De 18 años, en:**

**Trabajos nocturnos industriales.**

De acuerdo al artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, se establece como jornada de trabajo de los menores de 16 años, de seis horas diarias de las cuales no pueden excederse y que se dividen en dos periodos de tres horas, teniendo un período de descanso de una hora por lo menos.

Está prohibido que los menores de edad laboren horas extras, días domingo y descansos obligatorios.

## **CAPÍTULO III**

### **LEGISLACIÓN APLICABLE.**

La necesidad de crear leyes o normas que regulen los derechos de los menores son importantes, por lo que en este capítulo se nombraran las más importantes.

#### **3.1. Constitución de los Estados Unidos mexicanos.**

**El artículo 123 constitucional hace la siguiente referencia:**

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

Nuestra constitución establece al derecho del trabajo como una garantía individual y como un derecho social; es una garantía individual que todos tenemos ejercitando el trabajo que más nos convenga siendo lícito tal y como lo señala el art. 5, que dice:

**“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión Industria. O trabajo que le acomodé siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando acepta que los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley cuando se ofendan los**

**derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”.**

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá excederse en ningún caso a la renuncia, perdida o menos cabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

En caso de no dar cumplimiento al contrato, en referencia al trabajador, solo se obligara a una responsabilidad civil sin que se pueda hacer imposición sobre su persona.

El derecho del trabajo es visto por la constitución como un derecho social el art. 123 primer párrafo establece:

“Toda persona no tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley”.

El art. 123 se encuentra dividido por dos apartados “A” y “B” por lo que respecta al apartado A, se contiene aquellas normas que rigen a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y en general, todo contrato de trabajo.

El apartado B, regula la relación laboral entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del D. F. , y sus trabajadores; son aquellos trabajadores al servicio de las Entidades Federativas y de los Municipios y su relación se regirá por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados y en relación con el Art.

123 Constitucional y disposiciones reglamentarias en sus artículos 115 fracción VIII, y 116 fracción, VI.

La Constitución no solo establece que la persona trabaje en lo que quiera, pero siempre y cuando dicha actividad sea lícita, también estimula y norma las relaciones de trabajo tratando de equilibrar los factores de producción que son el trabajo y capital, esto en el caso del sector privado y por el otro regula la prestación del trabajo en el servicio público.

La Constitución del artículo 123 Apartado A fracción II, ordena lo siguiente en relación a los menores de edad:

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

La fracción III:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de 6 horas”.

Lo anterior es en referencia al trabajo en general y en la cual se establece que la edad mínima para laborar es de 14 años; aquellos mayores de 14 y menores de 16, solo deberán de trabajar 6 horas por 6 días a la semana como máximo, los mayores de 16 años podrán laborar a cualquier hora del día y tener jornadas ordinarias.

Por lo que respecta al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, este apartado no hace referencia alguna de la edad mínima para trabajar.

### **3.2. Convenios celebrados entre México y la Organización Internacional del Trabajo.**

Por lo que se refiere al trabajo nocturno de los menores México solo ha ratificado el convenio 90 relativo al trabajo nocturno de los menores en la Industria. Este convenio prohíbe emplear durante la noche a los menores de 18 años, en empresas industriales, públicas o privadas o en sus dependencias.

Existen otros convenios y que se encuentran pendientes de ratificar, el convenio 6 para el trabajo en la industria de 1919, y el convenio 79 para trabajos no industriales de 1946

#### **Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 del octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al ***empleo de los niños durante la noche***, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional.

Adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros



de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

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

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

2. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

#### Artículo 2

1. Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia, salvo en los casos previstos a continuación.

Es decir, que está prohibido el trabajo de los menores en las industrias peligrosas en la noche salvo los que sean integrantes de una misma familia.

2. La prohibición del trabajo nocturno no se aplicará a las personas mayores de dieciséis años empleadas en las industrias mencionadas a continuación en trabajos que, por razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse día y noche:

- a) fábricas de hierro y acero; trabajos en que se empleen hornos de reverbero o de regeneración y galvanización del palastro y del alambre (con excepción de los talleres de desoxidación);
- b) fábricas de vidrio;
- c) fábricas de papel;
- d) ingenios en los que se trata el azúcar en bruto;

e) reducción del mineral de oro.

Estas prohibiciones no se aplicaran por la naturaleza del trabajo. Es decir, que son industrias muy peligrosas por el tipo de tratamiento con sustancias nocivas para la salud.

### Artículo 3

1. A los efectos del presente Convenio, el término **noche** significa un período de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana.
2. En las minas de carbón y de lignito podrá concederse una excepción en lo que concierne al período de descanso previsto en el párrafo anterior, cuando el intervalo entre los dos períodos de trabajo sea ordinariamente de quince horas, pero en ningún caso cuando dicho intervalo sea de menos de trece horas.
3. Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, se podrá sustituir, en dicha industria, el período comprendido entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana, por el período que media entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.
4. En los países tropicales, donde el trabajo se suspende durante cierto tiempo en medio de la jornada, el período de descanso nocturno podrá ser inferior a once horas, a condición de que durante el día se conceda un descanso compensador.

### Artículo 4

Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de los menores que tengan de dieciséis a

dieciocho años, en caso de fuerza mayor, que no pueda preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico, y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial.

#### Artículo 5

En lo que concierne a la aplicación del presente Convenio al Japón, hasta el 1.8 de julio de 1925 el artículo 2 sólo se aplicará a los jóvenes menores de quince años, y, a partir de esa fecha, a los menores de dieciséis años.

#### Artículo 6

En lo que concierne a la aplicación del presente Convenio a la India, la expresión **empresa industrial** comprenderá únicamente las **fábricas** tal como las define la ley de fábricas de la India (Indian Factory Act), y el artículo 2 no se aplicará a los menores de sexo masculino mayores de catorce años.

#### Artículo 7

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

#### Artículo 8

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

En relación a los artículos anteriores se hace referencia a diversas actividades que desempeñan los menores con la edad antes mencionada.

Por lo que se refiere a la edad mínima admisoría al trabajo de los menores, México ha ratificado diversos convenios y los cuales se mencionan a continuación:

El convenio 58 de 1951, establece que la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo es de 15 años, y menores de esta edad no podrán sus servicios a bordo de ningún buque.

Se exceptuará este convenio cuando dentro del buque se encuentran empleados únicamente los miembros de una familia y cuando una autoridad escolar o competente permite el empleo de un menor de 14 años, en el caso de que el empleo sea conveniente para el niño y por último que el trabajo de los buques escuela se encuentre bajo supervisión.

El convenio 112 de 1961, menciona que la edad mínima de admisión para el trabajo de menores pescadores es la siguiente:

Los niños menores de 15 años no podrán prestar los servicios a bordo de los barcos de pesca. Podrán tomar parte ocasionalmente de estas actividades siempre y cuando ocurra durante el periodo vacacional escolar. Los menores de 18 años no podrán ser empleados ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de maquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

El convenio 123 de 1868 establece la edad mínima de trabajo subterráneo en las minas o en las canteras.

Se debe de considerar a las minas como una empresa pública o privada dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la

tierra con métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

Existen otros convenios no ratificados convenientes que ratifiquen: Convenio 5 de 1919, para el trabajo en la Industria, convenio 7 de 1921, para la agricultura; convenio 15 de 1921, para el trabajo de pañoleros y fogoneros; convenio 33 de 1932 para trabajos no industriales; convenio 59 de 1937, para el trabajo de la Industria; convenio 138 de 1973, sobre la edad mínima para la admisión en el trabajo.

### [Convenio sobre la edad mínima \(trabajo marítimo\), 1920](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Génova por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 15 de junio de 1920;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las condiciones para la aplicación, a la gente de mar, del Convenio aprobado en Washington en noviembre último, que prohíbe la admisión al trabajo de los niños menores de catorce años, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Génova, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las

disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

#### Artículo 1

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

#### Artículo 2

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

#### Artículo 3

Las disposiciones del artículo 2 no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

#### Artículo 4

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

En relación a este convenio se debe de entender por buque todas aquellas embarcaciones, buques o barcos públicos o privados que se dediquen a la navegación, en estas embarcaciones ningún menor de edad debe de prestar sus servicios, salvo aquellos casos en los cuales los menores de edad sean

miembros de familia y que en conjunto sean empleados del buque, o porque sean embarcaciones escuela en este último caso el capitán de la embarcación deberá de llevar un registro de inscripción o lista de tripulación donde se especifique la fecha de nacimiento de cada uno.

### [Convenio \(revisado\) sobre la edad mínima \(trabajo marítimo\), 1936](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 22 octubre 1936 en su vigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión del Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo, adoptado por la Conferencia en su segunda reunión, cuestión inscrita en el orden del día de la presente reunión, y

Considerando que estas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veinticuatro de octubre de mil novecientos treinta y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936:

#### Artículo 1

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



## Artículo 2

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

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

## Artículo 3

Las disposiciones del artículo 2 no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

## Artículo 4

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

A diferencia del convenio anterior, en este último se menciona la excepción que tienen las autoridades de las embarcaciones, en cuanto a los menores de 14 años les hagan entrega de certificados, con la finalidad de dar a

saber que es un empleo muy conveniente para los menores de edad después de checar la salud y estado físico de los mismos.

### Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1959 en su cuadragésima tercera reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores, cuestión comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha diecinueve de junio de 1959, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959:

#### Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión **barco de pesca** comprende todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

2. El presente Convenio no se aplica a la pesca en los puertos o en los estuarios, ni a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo.

Este convenio a diferencia de un trabajo marítimo a uno de pesca es que para los menores de 15 años les sea permitido ocasionalmente tener estas actividades en periodos vacacionales escolares.

#### Artículo 2

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

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

- a) no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal;
- b) no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela;
- c) no tengan como objeto ningún beneficio comercial.

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

#### Artículo 3

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

#### Artículo 4

Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo de los niños en los buques escuela, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

### Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965

En los trabajos del subsuelo se prohíbe la actividad subterránea al sexo femenino y en el caso de los demás trabajadores podrá trabajar en estos lugares aquellos hombres que tengan 20 años, no menos.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935, prohíbe, en principio, el empleo de toda persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad, en trabajos subterráneos de las minas;

Considerando que el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937, que es aplicable a las minas, dispone que los menores de 15 años no podrán ser empleados ni trabajar en empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias;

Considerando que dicho Convenio dispone además que, en el caso de empleos que por su naturaleza o por las condiciones en que se desempeñan son peligrosos para la vida, la salud o la moralidad de las personas que los ejercen, la legislación nacional deberá sea fijar una edad o edades superiores a 15 años para la admisión de los menores a estos empleos, sea conferir a una autoridad competente la facultad de hacerlo;

Considerando que, dada la naturaleza del trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que establezcan una edad superior a los 15 años para la admisión a tales trabajos, y

Habiendo decidido que esas normas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos sesenta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965:

#### Artículo 1

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

2. Las disposiciones de este Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.

#### Artículo 2

1. Las personas menores de una edad mínima determinada no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar esa edad mínima en una declaración anexa a su ratificación.

3. La edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años.

#### Artículo 3

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante una nueva declaración, que fija una edad mínima superior a la especificada en el momento de su ratificación.

#### Artículo 4

1. La autoridad competente deberá tomar todas las medidas necesarias, comprendido el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la efectiva observancia de las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de las disposiciones del Convenio, o a cerciorarse de que se efectúa la inspección apropiada.

3. La legislación nacional deberá determinar las personas responsables del cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

4. El empleador tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la mina y cuya edad exceda en menos de dos años de la edad mínima de admisión especificada. En este registro se anotarán:

a) la fecha de nacimiento, debidamente certificada cuando sea posible;

b) la fecha en que la persona fué empleada o trabajó en labores subterráneas en la empresa por primera vez.

El examen médico tema importante a mencionar, México a ratificado los siguientes convenios que hacen referencia al concepto antes referido.

Convenio 16 de 1922, el examen médico es obligatorio para los menores empleados a bordo de los buques; los menores de 18 años, no podrán ser empleados a bordo del buque, sin haber presentado con anterioridad su certificado médico que apruebe que esta apto para el trabajo a desempeñar y el cual se obligará a estar firmado por el médico y que deberá de ser reconocido por la autoridad competente.

El empleo de los menores, en el caso del trabajo marítimo este, no podrá continuar con sus labores hasta la renovación del examen médico, sus intervalos no deberán exceder de un año, y la presentación, después de cada examen, de un certificado médico que apruebe que esta apto para el trabajo marítimo.

Convenio 124 de 1965, Habla sobre el examen medico de aptitudes de los menores en trabajos subterráneos en las minas; para su empleo o trabajo subterráneo en las minas, en caso de los menores de 21 años se debe exigir un examen medico completo de aptitud, y posteriormente deberá realizárselos en intervalos que no excedan de un año.

Aun quedan pendientes por ratificarse los siguientes convenios, convenio 77 de 1946, para el trabajo en la industria y el convenio 78 de 1946, para trabajos no industriales. En general estos convenios exigen el

certificado médico de los menores de 18 años, y 21 años para los trabajadores en minas, como requisito para ser admitidos en dicho trabajo, el examen lo deberá realizar un medico calificado, debiéndose de repetir en periodos que no excedan de un año; este examen no deberá significar un gasto para los papás o para los menores.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 6, que las leyes respectivas y tratados celebrados y que se encuentren aprobados por el gobierno federal de conformidad a las reglas establecidas a la constitución serán aplicables a la Ley Federal del Trabajo en todo lo que beneficie al trabajador a partir de la fecha de vigencia.

#### [Convenio sobre el examen médico de los menores \(trabajo marítimo\), 1921](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques, cuestión que está comprendida en el octavo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921, y que será sometido a la ratificación de los



Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

#### Artículo 1

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

#### Artículo 2

Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas a bordo, salvo en los buques en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

#### Artículo 3

El empleo de estos menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo. Sin embargo, si el término del certificado caducase en el curso de un viaje, se prorrogará hasta el fin del mismo.

#### Artículo 4

En casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los exámenes previstos por los artículos 2

y 3 del presente Convenio, a condición de que dicho examen se realice en el primer puerto donde toque el buque.

#### Artículo 5

### Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1965 en su cuadragésima novena reunión;

Habiendo decidido adoptar diversas proposiciones relativas al examen médico de aptitud de los menores para el trabajo subterráneo en las minas, cuestión comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946, que es aplicable a las minas, dispone que las personas menores de 18 años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas, que el empleo continuo de una persona menor de 18 años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año y que la legislación nacional deberá contener disposiciones respecto de la repetición de los exámenes médicos;

Considerando que ese Convenio dispone además que con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud deberá exigirse el examen médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de 21 años por

lo menos, y que la legislación nacional deberá sea determinar los trabajos o categorías de trabajos respecto de los cuales se impone esta obligación, sea facultar a una autoridad apropiada para que los determine;

Considerando que, dados los riesgos para la salud inherentes al trabajo subterráneo en las minas, conviene adoptar normas internacionales que exijan el examen médico inicial para los trabajos subterráneos en las minas y exámenes médicos periódicos hasta la edad de 21 años, y que especifiquen la naturaleza de tales exámenes, y

Habiendo decidido que dichas normas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos sesenta y cinco, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965:

#### Artículo 1

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

2. Las disposiciones del presente Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.

#### Artículo 2

1. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen

médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

2. Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el párrafo 1.

### Artículo 3

1. Los exámenes médicos previstos en el artículo 2:

- a) deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado aprobado por la autoridad competente;
- b) deberán ser certificados en forma apropiada.

2. Se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico inicial y también, si se la considera necesaria desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes periódicos.

3. Los exámenes médicos exigidos por el presente Convenio no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

El convenio que continúa hace más referencia a la vida pesada que tienen los menores de edad en la actualidad y da como consejo, algunas medidas de protección para los menores de edad.

[Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999](#)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 1999 en su octogésima séptima reunión;

Considerando la necesidad de adoptar nuevos instrumentos para la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, principal prioridad de la acción nacional e internacional, incluidas la cooperación y la asistencia internacionales, como complemento del Convenio y la Recomendación sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973, que siguen siendo instrumentos fundamentales sobre el trabajo infantil;

Considerando que la eliminación efectiva de las peores formas de trabajo infantil requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias;

Recordando la resolución sobre la eliminación del trabajo infantil, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83.ª reunión, celebrada en 1996; Reconociendo que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal;

Recordando la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989;

Recordando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.<sup>a</sup> reunión, celebrada en 1998;

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

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo infantil, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber determinado que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 17 de junio de mil novecientos noventa y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999:

#### Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

#### Artículo 2

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

### Artículo 3

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

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

### Artículo 4

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

### Artículo 5

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales

competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

#### Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de:

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

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio. Artículo 8



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

El convenio que trata de las peores formas de trabajo infantil considera la necesidad de adoptar elementos para prohibirlas y eliminarlas. Este convenio determina que un niño es aquella persona menor de 18 años, y que las peores formas de trabajo son aquellas formas de esclavitudes el cual se incluye el reclutamiento forzoso u obligatorio en diversas acciones ilícitas que dañan la salud, seguridad y moralidad de los menores de edad.

### **3.3. Ley Federal del Trabajo.**

Como se ha mencionado la Ley Federal del trabajo norma las relaciones de trabajo en el sector privado.

El artículo 3 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 condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

En el caso de los menores de edad a pesar de que tiene derecho y obligaciones establecidos por ciertas legislaciones, no saben ante que autoridad hacer manifiesta su problemática.

Es importante promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores no importando la condición de los menores de edad, ya que todo trabajador es vigilado y protegido por la Ley y el estado; este último tiene la obligación de vigilar su cumplimiento estableciendo programas de capacitación y creación de empleos.

Es una de las obligaciones del patrón la de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores para el buen desempeño de los mismos y para evitar accidentes de trabajo. “El patrón tiene la obligación de organizar permanentemente o periódicamente, cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores”.<sup>1</sup>

Las relaciones laborales son reguladas por la Ley Laboral, es decir, la prestación de servicios personales y subordinados constituye una relación de trabajo, como anteriormente se citó que es regulado de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

El concepto de trabajador quiere decir que no importa su edad y que es aquella persona que presta un servicio personal subordinado a otro individuo, es decir aquella persona física o moral.

El servicio personal es el trabajo que es realizado por un trabajador que es contratado y no por conducto de otra persona.

Por subordinado se debe entender aquel trabajo que habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón o en su caso de su representante; el concepto patrón como se explicó en el capítulo primero de esta investigación tiene una facultad jurídica de mando y el trabajador un deber jurídico de experiencia.

---

<sup>1</sup> CASTORENA J. Jesús, Op. Cit., p.81.

El concepto patrón es aquel individuo o persona física o sociedad o persona moral a quien se le es prestado el servicio de forma personal y subordinada; dicho precepto se enunció en el capítulo antes citado en el art. 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto esta investigación es encausada a los menores de edad y es importante hacer mención sobre la edad mínima de los trabajadores, porque como ya he mencionado anteriormente también a los menores de edad, sobre todo los de 14 años, se les deberá considerar como trabajadores; si bien es cierto, se encuentra prohibido por mandato constitucional el empleo de menores de 14 años, siendo jurídicamente nula la relación de trabajo del patrón con aquella persona que tiene menos de 14 años. La Constitución y la Ley Federal del Trabajo dispone que esta en contra que el patrón contrate a trabajadores con edad de menos de 14 años y en caso de que el patrón conozca de esta minoría de edad debe separarlo del trabajo debiendo pagar el salario y prestaciones adeudadas.

Independientemente de la prohibición que hace la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en caso de que la prestación se de mediante un servicio personal subordinado se tiene la existencia de la relación de trabajo apegado van las consecuencias legales correspondientes, en caso de que el patrón no las acate este incurre en una responsabilidad laboral y en su caso en responsabilidad penal.

“La prohibición del trabajo de los menores de 14 años comprende a los mayores de 14 y menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria salvo que la autoridad correspondiente apruebe la ocupación del menor, por considerar

que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo” anteriormente citado el artículo 22.

La prohibición impuesta por la Ley a la no utilización de los menores de 14 años en las empresas, no se plantea la incapacidad física, se hace mención a una medida de protección a la niñez, tratando de asegurar el pleno desarrollo de sus facultades físicas y mentales, posibilitando la conclusión de sus estudios obligatorios existen diversas restricciones en ciertas actividades y trabajos y por las cuales la ley exige una edad mínima para desempeñarlos.

Es un requisito la autorización para poder trabajar y la Ley establece una edad para prestar sus servicios y es para los mayores de 14 años y menores de 16 años, se les requiriere la autorización de sus padres o tutores, la autorización al sindicato perteneciente, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, al Inspector del Trabajo o de la autoridad política, me refiero a lo establecido por los artículos 23 primer párrafo y 988 de la Ley Federal del Trabajo.

El que sea menor de edad no lo exime de cobrar el mismo salario, los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar todas y cada una de las acciones y que conforme a la ley se establezcan y con fundamento en el artículo 23 segundo párrafo.

De acuerdo al derecho civil aquellos menores de 18 años, no pueden disfrutar de sus bienes, donaciones o herencias hasta haber cumplido la mayoría de edad. Para el menor trabajador tiene la posibilidad y capacidad para poder ejercer sus derechos laborales incluyendo el hecho de percibir personalmente sus salarios, con esto se confirma su calidad de trabajador.

Se es vigilada la cumplimentación de las normas que protegen a los menores y de acuerdo a los artículos 173 y 174 de la Ley Federal del Trabajo;

“Aquellos menores de 14 años y menores de 16 se sujetaran a la vigilancia y protección de la inspección del trabajo, es decir aquellos menores que presenten certificado médico con el cual se acredite la aptitud para ejercer su trabajo y que además periódicamente se deben someter aquellos exámenes médicos que determinen la inspección de trabajo, podrá utilizarse su trabajo”.

Existen ciertas modalidades para trabajar como lo son el donde, el como y el cuando podrán trabajar, por ejemplo: los menores de 16 años no pueden trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, es decir cantinas, bares, tabernas, etc.

Trabajos que sean susceptibles de afectar la moral y las buenas costumbres, es decir, establecimientos dedicados a los giros negros.

Trabajos ambulantes, cierta actividad que comúnmente se ve en todas las calles de esta ciudad y no además de esta, de diversos países con alto nivel de pobreza y que en contra de la Ley los menores lo ejercen sin autorización especial de la inspección de trabajo.

Trabajos subterráneos, en minas o submarinos.

Labores peligrosas o insalubres por ejemplo: laboratorios, basureros, gasolineras.

Trabajos superiores a sus fuerzas y aquellos que pueden impedir o retardar el desarrollo físico y normal, como por ejemplo: aquellas empresas que se dedican a las mudanzas o los bodegueros.

Establecimientos industriales después de las 10:00 de la noche por ejemplo veladores en empresas o como seguridad privada.

Todos aquellos menores de 18 años, tienen como prohibición el trabajo nocturno industrial, este se encuentra regulado en base al art. 175 fracción II de la Ley Federal del Trabajo; todo aquel trabajo que sea en el extranjero siempre y cuando no se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en genera todos aquellos trabajadores especializados con fundamento en el art. 29 de la Ley multicitada.

La jornada de trabajo, el tiempo extra y el descanso semanal, estos temas, o bien estos conceptos se regulan de acuerdo al artículo. 177 de la L. F. T. Los trabajadores menores de edad se les otorga una jornada especial consistente en 6 horas diarias y que se deben dividir en periodos máximos de tres horas y entre cada periodo se debe conceder el reposo de una hora por lo menos. Para los menores de 16 años, la Ley prohíbe las horas extraordinarias y las jornadas especiales así mismo los días domingos y aquellos días de descanso obligatorio, en caso de que los patrones llegasen a contravenir la ley e hiciese que el menor de 16 años trabaje horas extras, el patrón esta obligado a pagar cada hora al triple a diferencia de los adultos que se les paga el doble las primeras nueve acumuladas en la semana y a partir de la décima se paga el triple esto con fundamento en el artículo 178 L. F. T..

En caso de que el menor preste servicios en día de descanso semanal o día de descanso obligatorio (días establecidos por la L. F. T., artículo 74 los obligatorios primero de enero, cinco de febrero, 21 de marzo, primero de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre), le será remunerado al triple, de la misma forma se les paga a los adultos, con fundamento en los artículos 73, 75 y 178 L. F. T.. Dichas prohibiciones son establecidas con la finalidad de que los menores de edad puedan estudiar y convivir con su familia y amigos, puedan practicar deportes etc., protegiendo su desarrollo normal familiar y social.

Por lo que corresponde al concepto de vacaciones los menores de 16 años tienen derecho a disfrutar de ellas por un periodo anual, con disfrute de salario el mínimo de 18 días hábiles esto con fundamento en el artículos 179 L. F. T., y se debe pagar la prima vacacional correspondiente al 25% sobre el salario correspondiente al periodo de vacaciones. Este periodo se estableció con la finalidad de recuperar energías para el buen desempeño de su trabajo y en el caso de los mayores de esta edad, también disfrutando de este mismo periodo hasta que han cumplido 19 años, en esa fuente de trabajo.

Las obligaciones de los patrones y que ocupan a menores de 16 años son las siguientes: deben exigir la exhibición de certificados médicos con el fin de acreditar que son aptos para desempeñar el trabajo; deben llevar un registro de inspección especial y que debe de contener los siguientes requisitos: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo a desempeñar el horario, salario y todas aquellas otras condiciones generales de trabajo; distribuir el trabajo para que los menores de edad dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones escolares; deben proporcionar capacitación y adiestramiento y a las autoridades correspondientes a la materia de trabajo deben proporcionar los informes necesarios.

En referencia a los certificados médicos son requisito indispensable para poder emplear a algún menor de edad.

El art. 995 de la L. F. T. Dispone una serie de sanciones “al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general,”.

Las violaciones a las normas protectoras de trabajo trascienden mediante las actas que son levantadas por los inspectores de trabajo, materia federal o local y por medio de visitas periódicas practicadas a las empresas pero esto no se cumple en su totalidad, toda vez que el presupuesto que se otorga a las instituciones laborales es cada vez mínima y no es posible la realización de dicha inspección siendo esta un mecanismo ineficaz, surgiendo el aprovechamiento de los patrones de este problema que sirve para la explotación de los menores de edad.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; esta segunda no contempla ningún apartado que se refiera a los menores de edad; solo hace referencias a todos aquellos trabajadores al servicio del estado que tengan más de 16 años contemplando como edad mínima esta última para su admisión el art. 13 de la L. F. T. S. E., se cita: “los menores de edad que tengan más de 16 años, tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente Ley”.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> DÁVALOS, José. Op. cit, p.45.



La ley Burocrática en su art. 11 establece “ en lo no establecido por esta ley o disposiciones especiales, se aplicaran supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el código de federal de Procedimientos Civiles, las Leyes de Orden Común, la costumbre el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Se entiende con lo anterior que todas aquellas lagunas que existan en las leyes citadas, se deberán aplicar aquellas reglas establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la relación laboral, es la relación jurídica de trabajo y a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Burocrática se da esta relación entre los titulares de la dependencia del estado y los trabajadores de base a su servicio y su concepto de trabajador se cita: “Que es toda aquella persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”, con fundamento en los artículos 2 y 3.

Por lo que respecta a la prestación conocida como aguinaldo los trabajadores tiene derecho a un aguinaldo equivalente a 40 días, cuando menos de su salario ordinario. Se paga en dos partes: 50% antes del 15 de diciembre y 50% antes del 15 de enero (art. 42Bis). Esta prestación es más generosa en el caso de los burócratas que en el caso de los trabajadores en general quienes deben de percibir por concepto de aguinaldo el equivalente a 16 días de su salario cuando menos.

“Las vacaciones en caso de que los menores tengan más de 6 meses al servicio de alguna institución, las disfrutaran en dos periodos anuales correspondientes a 10 días hábiles cada uno en las fechas que se señalen para

tal efecto. En caso de que no sea posible el disfrute de las vacaciones en el periodo escogido se disfrutarán durante los 10 días siguientes a la fecha en que se concluya esa necesidad del servicio, con fundamento en el art. 30. Por lo que respecta a la prima vacacional será adicional del 30% al salario correspondiente al periodo vacacional; este periodo es muy diferente por lo que surge ser más amplio al de los trabajadores en general; esto es con fundamento en el art. 40 de su párrafo tercero”.<sup>3</sup>

Es necesario acentuar que a partir de los 16 años los hombres y las mujeres tiene capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo que le corresponda y ejercitar las acciones establecidas por la Ley.

Por lo que respecta al juicio laboral cuando son agredidos los derechos consagrados en la constitución y en las leyes en caso de sufrir alguna afectación a sus derechos se debe hacer valer su aplicación promoviendo el proceso jurisdiccional. En el caso de los menores de edad pueden exigir el cumplimiento a sus derechos a través del procedimiento del trabajo.

“El procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso, proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional”.<sup>4</sup>

Los menores pueden ejercitar este procedimiento de manera indirecta dirigida a la protección de esos derechos que son de carácter ordinario como lo es el derecho del trabajo, es decir, que puede acudir al procedimiento laboral ordinario, demandando la restitución al goce de los derechos que la Constitución y leyes laborales establecen.

---

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> TENA Suck Rafael, Derecho procesal del Trabajo, 6ª. ed., Ed. Trillas, México 2004, p.15.

Mediante el art. 123 Constitucional y que se divide en dos apartados, y por lo que se refiere al procedimiento ordinario podrá acudir el menor y esto dependerá si es un trabajador en general; y en caso de que el menor preste sus servicios al estado lo deberá ejercitar ante el Gobierno Federal, Estatal o Municipal.

Por lo que corresponde a los menores trabajadores en general la Ley Federal del Trabajo en su artículo 691 establece que tienen la capacidad para comparecer a juicio, no siendo necesaria la autorización de persona alguna y para efecto de que el menor no este asesorado la autoridad, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal, solicitará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, nombre a un asesor; en caso de que el trabajador sea menor de 16 años de edad la Procuraduría le designará un representante.

Por lo que se refiere a la representación de los menores el derecho civil menciona que las personas tiene capacidad para ejercitar sus derechos a partir de los 18 años, no pueden por si mismas demandar a persona alguna, ni ser demandadas. Estas acciones serán realizadas por sus representantes, ya sea sus padres, tutores o aquel representante que la Ley establezca. Por lo que se refiere y a diferencia de este derecho civil, el derecho del trabajo establece que la persona mayor de 16 años puede demandar por si misma a aquel patrón que haya incumplido con la Ley Laboral y en caso de que sea menor de 14 años, se requiere del representante legal para demandar acreditando este su autorización por escrito para poder trabajar y a su vez para ejercitar sus acciones deberá contar con un asesor jurídico y a falta de este como anteriormente se menciona la procuraduría de la Defensa del Trabajo le deberá asignar un representante esto es con base al art. 691 de la L. F. T., si bien es cierto el mayor de 16 años puede celebrar contrato de trabajo, percibir un

salario y las demás prestaciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, prestaciones que son derivadas de la relación laboral; se puede desistir de sus acciones, es decir, cuando el menor a interpuesto su demanda ante la autoridad correspondiente y llegase a tener un arreglo conciliatorio con el patrón, lisa y llanamente se desistirá dejando sin efectos la demanda, haciendo la aclaración esto sin renunciar a los derechos que ya anteriormente fueron citados como trabajador (sus partes proporcionales o conceptos adeudados)

En ocasiones cuando los patrones se ven demandados por los menores de edad y menores de 14 años, alegan que contrato al menor, porque le manifestó que tenía la edad mínima requerida para trabajar, a sabiendas que la constitución y la Ley Federal del Trabajo, prohíben el empleo de menores de 14 años; en caso de que el menor no tenga edad para poder ser contratado, el patrón debe de pagar todas y cada una de las prestaciones que la ley establece.

Cuando se comprueba la relación de trabajo, es decir aquella prestación de trabajo personal subordinado ejercido por el menor de edad, el patrón debe responder por esa relación de trabajo. El menor de edad por ningún motivo puede renunciar a sus derechos solo por la razón de que sea menor de 14 años, el patrón en caso de que conozca o no la edad verdadera del trabajador estará obligado a conocerla, ya que nadie lo libera de la responsabilidad a falta de conocimiento de la Ley.

Igualmente no es válido el argumento del patrón cuando afirma que al menor, por trabajar solo seis horas se le deberá pagar la parte correspondiente a esas horas laboradas, negando o haciendo creer que se le hace el pago legal de su jornada de trabajo, caso que en ocasiones la mayoría de los menores ignoran que por esas seis horas se les debe de pagar el salario completo, como el establecido por los trabajadores correspondiente a 8 horas.

Por lo que respecta al salario y como ya se mencionó con anterioridad no podrá ser inferior al mínimo establecido en las empresas o al mínimo regido por la Ley.

Otra de las prohibiciones a las que hace referencia la Ley Laboral, se refiere que los menores de edad no deberán laborar horas extras y en caso de que el patrón exija al menor laborar la jornada completa de 8 horas, de igual forma que los demás trabajadores mayores de edad; y el patrón omita el pago de esas dos horas extras, el menor tiene el derecho de exigir al patrón ante la autoridad competente (Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje), su pago correspondiente, además que serán incluidas las sanciones a que se harán acreedores aquellos patrones por violar la Ley.

Como anteriormente se menciona aquellas autoridades donde el menor puede acudir en caso de que sean afectados, los derechos laborales de estos será la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea en su competencia Local o Federal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como su nombre lo indica, conocen únicamente de los conflictos que se encuentran en esa etapa, en la conciliación que es la primera parte de todo juicio laboral.

Ante las Juntas de Conciliación; autoridad que conoce de todo proceso en caso de que el monto de las prestaciones que se reclaman no exceda del reporte a que se contiene a 3 meses. El menor trabajador puede acudir de manera directa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cada entidad federativa establece una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así mismo cada entidad tiene su Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; las primeras resolverán conflictos que tengan los trabajadores siempre y cuando la actividad a realizar no sea de carácter federal por lo que respecta a la segunda conoce de aquellos conflictos laborales que se suscitan en las ramas de la materia Federal tal y como se establece en el art. 527 de la Ley Federal del

Trabajo; por lo que a continuación mencionare las ramas industriales a la que se refiere dicho artículo y que pertenecen a la competencia federal como son; Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, Hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, Automotriz, Química, Celulosa, Aceite y Grasas Vegetales, Productora de Alimentos, Elaboradora de Bebidas, Ferrocarrilera, Maderera Básica, Vidriera, Tabacalera, Servicios de Banca y Crédito, ramas de la materia federal que también se encuentran establecidas en el art. 123 Apartado A, Fracción XXXI, Constitucional.

Es la misma competencia si el menor trabaja en una empresa que se administrada de forma directa o desconcentrada por el gobierno federal y que actué en virtud de un contrato o concesión federal, ejecutando trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo la jurisdicción federal en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

### **3.4. Ley para la Protección de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.**

Esta ley será utilizada en gran parte de esta investigación, y toda vez que el punto principal a tratar es los menores, por lo que a continuación se menciona la forma en que se regula los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

ARTÍCULO 1º. La presente ley se fundamente en el párrafo sexto del artículo 4º. Constitucional, sus disposiciones son de orden público, interés social y de observancia general en toda la República Mexicana y tiene por objeto garantizar a niñas, niños y adolescentes la tutela y el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

La federación, el Distrito Federal, los estados y municipios en el ámbito de competencia, podrán expedir las normas legales y tomarán las medidas administrativas necesarias a efecto de dar cumplimiento a esta ley.

Esta ley hace mención sobre la edad que debe de tener una persona para ser niño, edad que partirá para distinguirse entre niño y adolescente.

Artículo 2º. Para los efectos de esta ley, son niñas y niños las personas de hasta 12 años incompletos, y adolescentes los que tiene entre 12 años cumplidos y los 18 años cumplidos.

Uno de los problemas que existe en la actualidad es el peligro que corre el desarrollo integral físico, mental, emocional, social y moral, por esa situación esta ley hace mención a los principios que regularan esa formación y protección a los menores de edad.

**Son principios rectores de la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes:**

**Artículo 3º. La protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes, tiene como objetivo asegurarles un desarrollo pleno e integral, lo que implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad.**

- A. El del interés superior de la infancia.
- B. El de la no-discriminación por ninguna razón, ni circunstancia.

C. El de igualdad sin distinción de raza, edad, sexo, religión, idioma o lengua, opinión política o de cualquier otra índole, origen étnico, nacional o social, posición económica, discapacidad, circunstancias de nacimiento o cualquiera otra condición suya o de sus ascendientes, tutores o representantes legales.

D. El de vivir en familia, como espacio primordial de desarrollo.

E. El de tener una vida libre de violencia.

F. El de corresponsabilidad de los miembros de la familia, Estado y sociedad.}

G. El de la tutela plena e igualitaria de los derechos humanos y de las garantías constitucionales.

Es cierto que la primordial base para que un niño pueda ser feliz es un libre desarrollo, psicológico y moral, siendo muy importante que haya mas regulación de las Instituciones del trabajo para que hagan mayormente la información a los menores de edad.

### **Artículo 5**

La Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios, procurarán implementar los mecanismos necesarios para impulsar una cultura de protección de los derechos de la infancia, basada en el contenido de la Convención Sobre los Derechos del Niño y tratados que sobre el tema apruebe el Senado de la República.

Si bien es cierto que la federación tiene que proporcionar los medios para que los menores de edad se encuentren muy informados de



aquellos programas realizados con la finalidad de crear una educación amplia para que no se vean desprotegidos, no se cumple en su totalidad.

### Artículo 6

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en los tratados internacionales en los términos del artículo 133 de la Constitución, se estará a los principios generales que deriven de dichos ordenamientos y a falta de éstos, a los principios generales del derecho.

En el numeral 3.2 de esta investigación se mencionó que los convenios celebrados con la Organización Internacional del Trabajo y México tratan de regular ciertos elementos para el trabajo de los menores, pero aun son convenios no actualizados o no ratificados.

A falta de ordenamientos para la regulación de los derechos de los niños se estará bajo la regulación de los tratados internacionales. “El Derecho Internacional del trabajo ya no se queda solo en el nivel de una regulación externa entre los estado; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores. Su contenido es doble; por un lado, son los principios fundamentales y, por otro, las normas, los convenios y las recomendaciones de la Conferencia de la OIT”.<sup>5</sup>

Es cierto que a falta de alguna disposición en esta ley se debe de estar a los ordenamientos que deriven o que en su caso, a los principios del derecho, es por este motivo que es necesaria la adhesión de ciertos artículos de otros ordenamientos, por la necesidad de que los menores de edad se encuentren cada vez más enterados de la misma y exista una mayor difusión de la misma.

---

<sup>5</sup> DAVALOS José, Op cit. p. 16.

Artículo 7.- Corresponde a las autoridades o instancias federales, del Distrito Federal, estatales y municipales en el ámbito de sus atribuciones, la de asegurar a niñas, niños y adolescentes la protección y el ejercicio de sus derechos y la toma de medidas necesarias para su bienestar tomando en cuenta los derechos y deberes de sus madres, padres, y demás ascendientes, tutores y custodios, u otras personas que sean responsables de los mismos. De igual manera y sin perjuicio de lo anterior, es deber y obligación de la comunidad a la que pertenecen y, en general de todos los integrantes de la sociedad, el respeto y el auxilio en el ejercicio de sus derechos.

El Gobierno Federal promoverá la adopción de un Programa Nacional Para la Atención de los Derechos de la Infancia y Adolescencia, en el que se involucre la participación de las entidades federativas y municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, así como del sector privado y social, para la instrumentación de políticas y estrategias que contribuyan al cumplimiento de la presente ley y garantice el mejoramiento de la condición social de niñas, niños y adolescentes.

Las autoridades deben aceptar ciertos programas para la protección de los niños, pero aun no son suficientes, además falta mucho la difusión de dichos programas.

### **Artículo 10**

Para los efectos de garantizar y promover los derechos contenidos en la presente ley, las autoridades federales, del Distrito Federal, estatales y municipales en el ámbito de sus atribuciones, promoverán las acciones conducentes a

proporcionar la asistencia apropiada a madres, padres, tutores o personas responsables para el desempeño de sus facultades.

Es necesaria la difusión de esta ley en escuelas y programas, en donde los niños se les explique todas las normativas que existen en relación a su libertad, derechos y obligaciones.

En este caso aun no se crean suficientes programas donde se pueda proporcionar la ayuda a las personas responsables de los menores de edad.

### **Artículo 34**

Por ninguna razón ni circunstancia, se les podrá imponer regímenes de vida, estudio, trabajo o reglas de disciplina que impliquen la renuncia o el menoscabo de estos derechos.

Este artículo establece la prohibición de imponer algún régimen de vida y trabajo a los menores, no mencionando a que tiene derecho en el caso de que se vean en la necesidad de trabajar y de sus obligaciones, por ese motivo durante el desarrollo de esta investigación, se insiste en que se debe difundir más los derechos de los menores.

### **Artículo 35**

Para garantizar la protección de los derechos reconocidos en esta Ley, se reitera la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14 años bajo cualquier circunstancia.

A los que infrinjan tal prohibición y que además pongan en peligro su integridad y desarrollo, se les impondrán las sanciones que establece el Código Penal.

Igualmente las autoridades Federales, del Distrito Federal, estatales y municipales proveerán lo necesario para que niñas, niños o adolescentes no queden en situación de abandono o falta de protección por el cumplimiento de estas disposiciones.

Aun y cuando en este artículo se establece la prohibición a que hace referencia la constitución, nuevamente se omiten las obligaciones y derechos que se adquieren cuando los menores de edad trabajan.

### **Artículo 48**

Para una mejor defensa y protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes a nivel nacional, las instituciones que la Federación, el Distrito Federal, los estados y municipios establezcan, en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con el personal capacitado y serán instancias especializadas con funciones de autoridad para la efectiva procuración del respeto de tales derechos.

Las instituciones deben de establecer programas con el fin de dar servicios suficientes a los menores de edad.

### **Artículo 49**

Las instituciones señaladas en el artículo anterior, tendrán las facultades siguientes:

A. Vigilar la observancia de las garantías constitucionales que salvaguardan los derechos de niñas, niños y adolescentes, las disposiciones contenidas en los tratados internacionales suscritos por nuestro país en los términos del artículo 133 Constitucional y las previstas en la legislación aplicable.

B. Representar legalmente los intereses de niñas, niños y adolescentes ante las autoridades judiciales o administrativas, sin contravenir las disposiciones legales aplicables.

C. Conciliar en casos de conflicto en el núcleo familiar cuando se vulneren los derechos y garantías de niñas, niños y adolescentes.

D. Denunciar ante el Ministerio Público todos aquellos hechos que se presuman constitutivos de delito, coadyuvando en la averiguación previa.

E. Promover la participación de los sectores público, social y privado en la planificación y ejecución de acciones en favor de la atención, defensa y protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

F. Asesorar a las autoridades competentes y a los sectores social y privado en lo relativo a la protección de sus derechos.

G. Realizar, promover y difundir estudios e investigaciones para fortalecer las acciones en favor de la atención, defensa y protección de sus derechos y hacerlos llegar a las autoridades competentes y a los sectores social y privado para su incorporación en los programas respectivos.

H. Definir, instrumentar y ejecutar políticas y mecanismos que garanticen la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes.

I. Aplicar las sanciones establecidas en esta ley.

J. Las demás que le confieran expresamente las disposiciones legales aplicables.

Las instituciones encargadas de la protección de la protección de los derechos de los niños deben de verificar que las disposiciones que se contienen

en las legislaciones y tratados celebrados se cumplan para una mayor protección. Deben de saber que existen personas que defienden sus derechos y que son nombrados a petición de la parte.

## CAPITULO IV

### **ADEHESIÓN DEL ARTÍCULO 34 DEL CAPITULO XI DE LA LEY PARA LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES.**

Este capitulo explica la importancia de ampliar e incluir ciertos ordenamientos al articulo a efecto de que se vean beneficiados los menores de edad.

#### **4.1. Problemática que enfrentan los menores de edad.**

La importancia de emitir y promulgar ordenamientos jurídicos para el menor, descansa en una nueva fuerza de trabajo que se suma a la población económicamente activa, estamos hablando de los menores de 7 a 15 años de edad, que han ofrecido su fuerza de trabajo, menores sin experiencia ni capacitación, pero que se lanzan al mercado de trabajo por la necesidad de contribuir al gasto familiar.

Los trabajadores entre los 7 y 15 años, son completamente ignorados, pues trabajan aún contra las disposiciones legales, esto consecuentemente en lugar de protegerles les expone a ser objeto de abusos por parte del patrón, que en la mayoría de los casos son los propios familiares, concretamente el Padre o la Madre, quienes obligan a sus menores hijos a adquirir responsabilidades que les corresponden a éstos, como más adelante especificaremos.

Es difícil determinar cifras exactas de los menores que se encuentran en esta situación, no se tiene con certeza la información necesaria, ya que las personas interesadas en la materia han mencionado públicamente cifras diversas, debido a que el problema de ello ha sido tema de actualidad en

los últimos años, debido a la aguda crisis económica en la que estamos inmersos desde 1970 a la fecha, con el consecuente impacto social, el cual resisten con más rigor nuestros menores.

“La disposición legal se inspira en el propósito de propiciar el desarrollo físico, intelectual y social de los menores; en esas condiciones, no nada más se limita a fijar la edad de admisión sino que prohíbe la ocupación de los menores en todos aquellos trabajos que puedan comprometer su desarrollo físico, social e intelectual”.<sup>1</sup>

Existen diversos sectores en los que los menores que se encuentran entre las edades de 7 y 15 años, tienen la necesidad de trabajar, siendo éstos:

**VENDEDORES AMBULANTES.-** Niños menores cuya edad promedia entre los 8 y 12 años, se dedican a la venta de periódicos, chicles, flores, etc., dichos objetos los obtiene de los depósitos al mayoreo o bien de manos de intermediarios siendo éstos en ocasiones sus propios familiares. Las utilidades obtenidas son muy satisfactorias, pero desafortunadamente la mayor parte o en su totalidad se la llevan un intermediario o el familiar que los explota.

**ESTIBADORES.-** Son aquellos niños de 12 años en promedio, que en las Centrales de Abastos se dedican a cargar y descargar, sus ingresos son, variables esto se debe a la cantidad de trabajo realizado durante la jornada.

**CANASTEROS.-** Son los infantes entre los 9 y 10 años promedio, cuyo trabajo consiste en cargar en los mercados las canastas de las señoras y transportarlas al auto o al domicilio de las mismas.

---

<sup>1</sup> CASTORENA J. Jesús, Op cit. p.179.



BOLEROS.- Niños pequeños 10 y 12 años, quienes obtienen buenos ingresos, pero con riesgo tanto físico como moral ya que, la mayoría labora en lugares prohibidos como; bares, billares, etc., debido a que los boleros adultos con permiso oficial están establecidos en los mejores lugares.

Hay dentro del mercado de trabajo un renglón importante que es el sector informal y urbano que ocupa mano de obra que se desenvuelve en condiciones desfavorables, precarias y mal remuneradas, problemas que todo trabajador sin experiencia y sin capacitación enfrenta el incorporarse al mercado de trabajo. En este sector existe un gran número de menores que prestan sus servicios y que por falta de alfabetización, conocimiento y experiencia, reciben salarios a bajo del mínimo, carecen de servicios médicos y las prestaciones que exige la Ley.

Tal es el caso de los trabajadores en las obras de construcción, en las maquiladoras etc., es denigrante ver que los niños presten sus servicios trabajando hasta 12 horas, en ocasiones en compañía de sus familiares; los sueldos están por abajo del mínimo, en la temporada navideña los descansan para no cubrir el aguinaldo, todo ello trae un jugoso beneficio al explotador, un “Amasa Fortunas”, un pudiente que solo cuando la autoridad lo visita se vuelve complaciente, dándole la gratificación al inspector para callar sus abusos (medicina eficaz para burlar la acción de la justicia), que se dan en todos los ámbitos jurídicos, sea: Civil, Penal, Laboral, etc., dejándose sin efecto el cumplimiento de la Ley.

Otra área que buscan los menores para ganar dinero, es la que la de los supermercados, lugar donde el trabajo es fácil para ellos, pues su labor no requiere de esfuerzo, conocimiento y experiencia. El trabajo consiste en

empacar el mandado de los consumidores en bolsas de plástico, si los consumidores lo solicitan a los pequeños “Cerillo” (nombre que se les da a estos menores trabajadores), transportan las bolsas al carro obteniendo una propina por este desempeño.

Los propietarios o Gerentes de estos centros comerciales reciben por parte de los “Cerillos” una gran ayuda sin ningún costo para ellos, ya que el ingreso percibido por estos menores se reduce sólo a la propina. También, les exigen que vistan el uniforme del centro comercial, más nunca les proporcionan dinero para estos gastos; mucho menos cuentan con una prestación, como el Seguro Social, prima vacacional, etc., no obstante, el menor tiene que cubrir un horario determinado que les exigen estos patrones.

Ahora bien, cabe mencionar que dentro del trabajo que desempeñan los menores, existen muchos que asisten a la escuela. Se presume así, que a pesar de que se ven obligados a trabajar, los niños no dejan de asistir a clases, con la ilusión de superarse para mejorar su nivel de vida.

Otro problema serio para estos menores trabajadores, son las enfermedades adquiridas en el trabajo, enfermedades con afectaciones cutáneas, por el uso de detergentes entre los lavacoches, dolencias musculares para quienes realizan trabajos físicos y que son excesivos para ellos como estibadores, enfermedades infecciosas o gastrointestinales para aquellos que trabajan en los basureros, panteones y ladrilleras.

Respecto a la alimentación podemos decir que es deficiente, ya que pocas veces se consume dentro de la dieta familiar la leche, carne, huevos y demás complementos alimenticios y, lo más común es; chile, tortillas, frijoles, alimentos poco nutritivos para la familia, principalmente para los

pequeños y los menores, que además de estudiar tienen que trabajar ocupando un tiempo de 10 a 12 horas diarias de trabajo y estudio, para contribuir en el gasto familiar y tratar de sobrevivir; y además lograr una vivienda que está muy lejos de ser digna y decorosa.

Situación que se contempla en nuestra Constitución Política en sus artículos 3ª y 4ª.

Que podemos decir de la atención médica a que tiene derecho el menor, si poco se gana para mal comer y mal vestir, atención médica solo se tiene en casos extremos, la mayor parte de sus enfermedades las combaten o tratan de combatir a base de remedios caseros, pues se necesitará el salario de tres días integro para pagar la consulta médica.

Al ser necesario que los menores se incorporen al mercado de trabajo, éstos dejan de ser dependientes para convertirse en sustento familiar.

En su libro de Derecho del Trabajo, el jurista José Dávalos opina respecto al menor y nos dice:

Que atendiendo a las reformas de 1962, relativos al menor en donde se establece como edad mínima para trabajar 14 años, el país social y económicamente hablando, no se ajusta a esta disposición, ya que los menores necesitan del trabajo para vivir, orillándolos a realizar trabajos como; ambulantes, boleros, vendedores de chicles, etc., pudiendo adquirir toda clase de desviaciones y vicios morales. A favor de estas reformas se opuso el razonamiento de que si bien el trabajo de la calle puede ocasionar a todos conciencias, es menos perjudicial que el trabajo en la industria, el cual muchas veces produce resultados negativos para la salud del menor.

#### **4.2. La necesidad de conocer los Derechos Laborales de los menores de edad.**

Tomando en cuenta que algunos menores abandonan la escuela para dedicarse a trabajar por las necesidades que padecen, la Ley Federal del Trabajo establece que: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la Autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo” (art. 22) y (art. 30).

A pesar de esta generosa prohibición es evidente que persiste tal situación, no obstante que la misma Ley impone como sanción por la violación de las normas que rigen el trabajo de los menores, una multa equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

Y que esta verifique en forma permanente que el menor trabajador este ejerciendo su derecho y obligación de recibir educación.

Además de la atención señalada creemos necesario también delimitar el término “Autoridad Correspondiente”, de la siguiente manera:

Que la Ley Federal de Trabajo contempla el artículo 22 de la siguiente manera:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo y que ésta verifique en forma permanente que el menor trabajador esté ejerciendo su derecho-obligación de recibir educación”.

Se hace referencia a la Comisión de Derechos Humanos porque consideramos que es un Órgano al que no se le ha dado la jerarquía debida dentro de nuestro ámbito jurídico ya que este solo se limita a girar “RECOMENDACIONES” a Autoridades que han violado Derechos y Garantías Individuales contempladas tanto en nuestra Constitución como en Leyes y Códigos vigentes.

Por lo tanto, es necesario que por lo menos en Materia Laboral este organismo “INTERACTUE” junto a la denominada Inspección del Trabajo, a través de los Visitadores Generales de la Comisión de Derechos Humanos, de la manera que sea palpable su intervención, aplicando sanciones cuando resulte conveniente, al no cumplirse lo dispuesto en este caso por la Ley Federal del Trabajo.

Es un problema grave, el que la educación se encuentre subordinada principalmente al factor económico; con el consecuente costo social que el país está sufriendo y que se refleja aun más en los menores de edad trabajadores, los cuales ven alterados el desarrollo armónico de sus facultades

físicas, mentales y morales, ante ésta nuestra Constitución en lo que se refiere a la educación en su artículo tercero señala:

Todo individuo tiene derecho a recibir educación, El Estado-Federación, Estados y Municipios impartirán educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y secundaria es obligatoria.

La educación que imparte el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y a la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y la justicia.

I.- Garantizado por el art. 24 Constitucional la libertad de creencias, dicha educación será laica y por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosas; el criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchara contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además será democrático, considerando la democracia no solamente como una estructura política y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico social y cultural de pueblo; será nacional, en cuanto a hostilidades ni exclusivismos, atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de la independencia económica, continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, contribuyendo a la mejor convivencia humana tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuando por el descuido que ponga en sustentar

los ideales de fraternidad e igualdad de los derechos de todos los hombres evitando por privilegios de razas, religión, grupo, sexos o de individuos.

Toda la educación que el Estado impartirá será gratuita; además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria; promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativas, incluyendo la educación superior, necesarios para el desarrollo de la Nación apoyándose en la investigación científica, alentando el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura.

Las relaciones laborales, tanto el personal académico como del administrativo, se normaran por el apartado A del art. 123 Constitucionales y en términos que establezca la Ley Federal del Trabajo.

La situación del menor dentro del ámbito jurídico a sido siempre un motivo de preocupación, no solo de Legisladores Nacionales sino Internacionales, y dentro de estos últimos encontramos a:

La Asociación Internacional de Protección a la Infancia, esta promulga la primera declaración sistemática de los derechos del niño y fue aprobada por la sociedad de las naciones en su quinta asamblea del 26 de diciembre de 1924, denominada Declaración o Carta de Ginebra y la cual establece lo siguiente:

El niño debe de ser protegido excluyendo toda consideración de raza, nacionalidad o creencia; debe ser ayudado respetando la integridad de su familia; deberá ser puesto en condiciones de desarrollarse normalmente desde el punto de vista material, moral y espiritual; en caso de que el niño este hambriento debe ser alimentado; en caso de enfermedad debe ser asistido, el niño deficiente debe ser ayudado; en caso de desadaptación deberá de ser

reeducado; el huérfano y el abandonado deben ser recogidos; debe ser el primero en recibir socorro en caso de calamidad; debe de disfrutar concretamente de las medidas de previsión y seguridad social; y en caso de que el niño llegue al momento de ser puesto en condiciones de ganarse la vida se deberá de proteger de cualquier explotación; deberá ser educado inculcando la convicción de que sus menores cualidades deben de ser puestas al servicio del prójimo.

Hacia 1959, se encuentra en la Asamblea General de las Naciones Unidas “El decálogo de los Derechos del niño”, y el cual es el siguiente:

#### PRINCIPIO PRIMERO.

El niño disfrutará de todos los derechos enunciados en esta declaración. Estos derechos serán reconocidos a todos los niños sin excepción alguna ni distinción o discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen Nacional o Social, posición económica, nacimiento y otra condición del propio niño o de su familia.

Este principio se relaciona con la igualdad de derecho que tienen todos los niños sin distinción.

#### PRINCIPIO DOS

El niño gozará de una protección especial y dispondrá de oportunidades y servicios dispensado todo ello



por la ley y por otros medios, para que pueda desarrollarse, física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal, así como en condiciones de libertad y dignidad. Al promulgar leyes con ese fin, la consideración fundamental a que se atenderá el interés superior del niño.

Este principio habla sobre la creación de leyes que protejan a los menores de edad en todos los ámbitos con la finalidad que se de el buen desarrollo físico, mental.

### PRINCIPIO TERCERO

El niño debe de gozar de los beneficios de la seguridad social. Tendrá derecho a crecer y desarrollarse en buena salud; con este fin deberá proporcionarse frente a el como a su madre, cuidados especiales, incluso atención prenatal y postnatal. El niño tendrá derecho a disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.

Es decir, que el niño debe ser protegido por las instituciones de salud otorgando asistencia médica, recreativa e incluso para su madre para un mejor modo de vida.

### PRINCIPIO QUINTO

El niño física o mentalmente impedido o que sufra algún impedimento social debe de recibir el tratamiento, la educación y el cuidado especial que requiere su caso particular.

Se crearán instituciones especiales para aquellos menores que tengan la necesidad de recibir un apoyo especial para su buen desempeño físico y mental.

#### PRINCIPIO SEXTO

El niño para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor, comprensión siempre que sea posible, deberá crecer al amparo, y bajo la responsabilidad de su padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y de seguridad moral y material, salvo circunstancias excepcionales, no deberá separarse al niño de corta edad al de su madre. La sociedad y las autoridades publicas tendrán obligación de cuidar especialmente a los niños sin familia o que carezcan de medios adecuados de subsistencia. Para el mantenimiento de los hijos de familias numerosas conviene conceder subsidios estatales o de otra índole.

El estado deberá proporcionar los medios necesarios para que aquellos menores de edad que no tengan familia, tenga un ambiente de armonía para sobrevivir.

#### PRINCIPIO SÉPTIMO

El niño tiene derecho a recibir educación que será gratuita y obligatoria por lo menos en las etapas elementales, se le dará una educación que favorezca su cultura general y le permita estar en condiciones de igual de oportunidades, desarrollar sus aptitudes y su sentido de

responsabilidad moral y social, y llegar a ser un miembro útil de la sociedad. El interés superior del niño debe ser el principio rector de quienes tienen la responsabilidad de su educación y orientación; dicha responsabilidad incumbe en primer término a sus padres. El niño debe disfrutar plenamente de juegos y recreaciones, los cuales deberán estar orientados hacia los fines perseguidos por la educación; la sociedad y las autoridades públicas se esforzaran por promover el goce de este derecho.

El menor de edad deberá tener derecho a la educación y disfrutar de los juegos y recreaciones proporcionados por medio de los padres y a falta de estos el estado.

#### PRINCIPIO OCTAVO

El niño debe, en todas las circunstancias figurar en los primeros que reciban protección y socorro, es decir que debe ser el primero en recibir la ayuda posible para su buen desarrollo y sobrevivencia.

Los menores de edad tienen el derecho de recibir la atención y protección en todos los medios para lograr siempre su bienestar.

#### PRINCIPIO NOVENO.

El niño debe ser protegido contra toda forma de abandono, crueldad y explotación. No será objeto de ningún tipo de trato. No deberá permitirse al niño trabajar antes de una

edad mínima adecuada; en ningún caso se le dedicará ni se le permitirá que se dedique a ocupación o empleo alguno que pueda perjudicar su salud, o educación, o impedir su desarrollo físico mental, o moral.

Aquí hay una prohibición al trabajo infantil, aun y cuando en la actualidad no se cumple, debido a que la economía nacional cada vez es más difícil para la sociedad y no hay posibilidad de evitar que los menores de edad tengan que buscar salidas para procurar el bien económico de su familia.

### PRINCIPIO DECIMO

El niño debe ser protegido contra las practicas que puedan fomentar la discriminación racial, religiosa o de cualquier índole, debe ser educado en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y fraternidad universal, y con plena conciencia de que debe consagrar sus energía y aptitudes al servicio de sus semejantes.

Así mismo, es importante considerar que la Ley Federal del Trabajo no señala un conjunto de normas aplicables al trabajo del menor y que pueden dar solución alguno de los muchos problemas a que se enfrenta el menor cuando inician su vida en el mundo del trabajo, normas establecidas del artículo 173 al 180 de la Ley antes mencionada

“A veces la realidad no se compadece con el objetivo social que la legislación pretende, lamentablemente, muchos casos de menores de

catorce años que trabajan en ciertas actividades que, incluso, no son las más propicias, como las cumplidas en la calle”.<sup>2</sup>

El problema de la noción del derecho de los menores implica necesariamente el estudio de su concepto frente a este problema, y de los cuales pueden adoptarse dos aptitudes una simplista y una de fondo. La primera exclusivamente se limita precisar su carácter jurídico; la segunda es la que penetrando en el análisis de sustantividad esencial, tome en consideración la función social que debe desempeñar la colectividad del menor de edad. Con arreglo a que con esta distinción será posible realizar una clasificación sistemática de las diversas tendencias que se han manifestado en este intento de definir, y que se puede incluir en dos grupos fundamentados: a).- Una estricta base jurídica y b).- Una estimación de la función social.

Por otra parte, considerando que el Derecho es, ante todo una norma de conducta, podría afirmarse en principio que el Derecho de los Menores es el conjunto de normas referidas a la minoría de edad.

La Regulación jurídica de la minoría de edad hace que se deba distinguir este concepto de su derivado, el derecho de los menores. Con el propósito que se ha de exponer precisa y separadamente dos ideas distintas, pero mutuamente se contemplan y que son: la minoría de edad y el derecho de los menores.

La minoría de edad es un hecho, y una reglamentación jurídica es la segunda. Ambas ideas son manifestaciones de una misma esencia, contempladas desde distinto ángulo. La primera es objeto de sociología jurídica, auxiliándose del instrumental de la historia; la biología, la psicología, pedagogía y

---

<sup>2</sup> MARTINEZ Vivot Julio J. Op. cit.. p. 200.

la antropología que proporcionan exclusivamente a la ciencia del derecho el estudio del segundo concepto.

“El problema de la orientación del niño o del adolescente hacia una actividad profesional se había resuelto hasta ahora según la situación social y al azar de las circunstancias. Teniendo en cuenta los progresos de la psicología aplicada y de los estudios demográficos y de la previsión económica”.<sup>3</sup>

#### **4.3. Derechos y Obligaciones del Menor de Edad en el ámbito laboral.**

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, consigna en su título V Bis el trabajo de los menores disponiendo de las bases fundamentales por las cuales se deberá regir un contrato de trabajo celebrado con un menor de edad así como las prohibiciones para su desempeño de la jornada, derechos y obligaciones del patrón y del menor trabajador entre ellos y las autoridades laborales.

“La capacidad laboral de estos menores ha sido expuesta ya, distinguiendo las situaciones que la ley presenta respecto de los menores que viven con sus padres o que viven independientes de ellos con su conocimiento o eventualmente sin él. Estos menores, en cuanto se refiere a la capacidad, tiene la relativa que entonces destacamos, con la facilidad en que se encuentran habilitados para todos los actos vinculados a su actividad laboral, con una presunción laboral de contar con la autorización paterna al efecto”.<sup>4</sup>

Nuestra legislación determinó dos condiciones diferentes para el trabajo de menores de catorce años a quienes se les prohíbe la realización de ciertos trabajos y en segundo aspecto que permite la realización del trabajo de

---

<sup>3</sup> G.H. Camerlynck. Derecho del Trabajo; Ed. Aguilar, Madrid 1974, p. 64.

<sup>4</sup> MARTINEZ Vivot Julio J. Op. cit., p. 201.

menores de catorce años y menores de dieciocho en trabajos que no presenten peligrosidad por las materias que manejan o procedimientos de fabricación; consideremos también necesario el otorgamiento de permisos por la autoridad ya que no existe antecedente alguno de demandas por empacadores voluntarios mejor conocidos como cerillos, en virtud de que nuestra ley no los reconoce como trabajadores ya sea como menores de catorce o mayores de catorce y menores de dieciséis años, a pesar de que se cumplen con los requisitos a que hace referencia al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo para la existencia de la relación de trabajo.

Lamentablemente, una realidad que tenemos que enfrentar todos los días se nos muestra a un número considerable de menores de edad que están trabajando desde luego clandestinamente, en lugares y situaciones inadecuadas, desde el punto de vista tanto material como moral.

En la actualidad y debido a la crisis económica por que atraviesa nuestro país ha surgido la necesidad tanto del hombre como de la mujer, de aportar un numerario para el sostenimiento del hogar. Pero es el caso que un con la ayuda de la mujer, miles de niños menores de catorce años de edad forman parte del mercado laboral.

Analizando la relación de trabajo entre los menores de catorce años en las empresas para las cuales prestan sus servicios tenemos que estas, aparte de ejercer una explotación sobre sus trabajadores exclusivamente menores, han encontrado una forma de ahorrarse suficiente dinero en el empleo que otorgan sin retribuirles un adecuado a su trabajo.

Se considera que estos menores deben cumplir con un reglamento interior de trabajo consistente en: jornada laboral, horario de trabajo,

educación, salario, portación de uniforme, de gafete, acatar la dirección y vigilancia de un empleado de confianza de la empresa para las cuales laboran.

Ahora bien, como los obreros también portan un uniforme que los distingue de otras empresas pero aun más estos uniformes en ocasiones les son vendidos, llegando al caso de que cuando dejan de trabajar deben hacer entrega de los mismos.

En lo correspondiente al reglamento interior de trabajo que deben cumplir consiste en:

- Ingresar a laborar a una hora indicada.
- llegar ya uniformados.
- Mostrarse educado y diligente y
- Estar de pie.

Como es de observarse existen diferentes requisitos para poder formar parte de una empresa, sino también parte de estos que cuenten con una edad mínima de diez años y máxima de dieciséis años, estudios mínimos de primaria o estar estudiando, la misma, el horario de clase actual para que no efectúen sus estudios, permisos por escrito de sus padres, determinando tipo de uniforme examen medico; así mismo les piden que se encuentren cursando actualmente la secundaria es decir que esta clase de trabajadores que ingresa a laborar cumpliendo una clase de requisitos impuestos por la empresa, una vez que logra colocarse dentro de la misma se fija un horario de labores a través de un superior, dentro de la negociación deben de observarse normas de disciplina que también son impuestas por la empresa, cuando alguna de estas normas se viola, el supervisor sanciona a los menores con suspensiones que van desde un día hasta el despido definitivo.



“La capacidad laboral del menor para contratar sus servicios está claramente, regulada por la consolidación. El trabajador que completa los 18 años es plenamente capaz sin distinción de sexo o estado civil: puede celebrar cualquier contrato individual de trabajo, sin necesitar de asistencia o de autorización. El trabajador con menos de 18 y más de doce años, es realmente incapaz, no puede actuar solo en la vida laboral”.<sup>5</sup>

En relación a estas manifestaciones se puede decir que los trabajadores menores que reciben ordenes del supervisor de la empresa, durante su jornada de trabajo, y la simple prestación de su servicio crea la reciproca obligación del pago de un salario constituyendo una fuente de obligaciones que en todo es sustitutiva del contrato de trabajo, recordemos que la ley Federal del Trabajo menciona que a falta de contrato siendo este imputable al patrón se supondría por una prestación de servicio, es decir de acuerdo al art. 20 de la Ley antes citada nos dice que existe una relación de trabajo cuando cualquiera que sea el acto que le de origen exista la prestación de un servicio personal subordinado a una persona ya sea física o moral se establece que se debe de pagar un salario remunerado a la prestación del servicio, pero esto no sucede con este tipo de trabajadores, ya que el ordenamiento antes mencionado no reconoce su existencia, el elemento subordinación concepto ya antes mencionado, existe en la también considerada relación de trabajo, ya que sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, este término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial, la doctrina contenida en los escritos y alegatos de los procesos de trabajo expresan que en el multicitado ordenamiento legal, ya había consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo: La dirección y la dependencia de los cuales el primero sirve para la relación técnica que se da

---

<sup>5</sup> MOZART Russomano, Víctor. El empleado y el empleador, Ed. Cárdenas editor y distribuidor, México, 1985, p. 679.

entre el trabajador y el patrón, que obliga aquel a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes que reciba, por lo que se refiere al segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba; una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que recibe, las consecuencias de esta interpretación repercutiendo dolorosamente sobre los trabajadores pues todos aquellos que tenían otra fuente de trabajo o trabajaban jornada reducida se veían excluidos de los beneficios de la legislación laboral. Hacia el año de 1938 se sublevo la doctrina, pues la tesis de dependencia económica como elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo, rompía los principios de nuestro estatuto y nos remontaba a los siglos del feudalismo, ahí donde el ciervo era un autentico dependiente económico del señor, las tesis dijeron sus opositores no tiene fundamento alguno en la declaración de derechos sociales y es contrario al principio de igualdad.

“Otra medida proteccionista del menor es relativa que el necesita signar, en el curso de la vigencia de su contrato de trabajo. Para mayor facilidad practica, se permite que el menor suscriba recibos relativos a salarios, emitidos en la forma de la ley”.<sup>6</sup>

Se sabe que la relación jurídica nace por el hecho de la relación de trabajo personal subordinado, por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y el inicio de la prestación de un trabajo aunque no se haya determinado al momento y la forma del pago del salario, de lo se deduce que el salario si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación de trabajo, en la vida de ella aparece posteriormente como una consecuencia de la prestación de trabajo, motivo por el cual el hecho de que los menores trabajadores denominados “cerillos”, se encuentran

---

<sup>6</sup> Ibidem. p. 682.

subordinados bajo las ordenes, dirección y fiscalización del personal de confianza del centro comercial para el cual laboran, implicando la existencia de una relación de trabajo con la clara violación de sus derechos al no cubrirse un salario por esta prestación de trabajo, así como por la falta de seguridad social para estos.

El hecho de que no se le reconozca la existencia de una relación de trabajo, y por este motivo se les pague como salario una cantidad que de ninguna forma es equivalente al trabajo desempeñado por el menor, es una violación a la Ley Federal del Trabajo, ya que como si bien es cierto, se menciona tan repetidas veces, el salario solo es una consecuencia lógica de la prestación del trabajo, siendo el elemento principal para la existencia de la relación de trabajo la subordinación misma que ha quedado claro que existe.

**JURISPRUDENCIA. SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de la subordinación, que es el elemento que distingue el contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo de un deber de obediencia, por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el art. 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad está subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

A.D. 7070-80.- FERNANDO LAVIN MALPICA. 30 DE MARZO DE 1981 5 VOTOS. PONENTE MARIA CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO. SECRETARIO: F. JAVIER MIJANGOS NAVARRO.

Menores de 14 años, cual deberá de percibir tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo, y con el cual se cubren las necesidades primordiales de dicho menor, todas estas situaciones han sido analizadas luego a concluir lo siguiente: como se aprecia al analizar alguno de los trabajos desempeñados por los menores de 14 años, en su mayoría de aquellos casos, sus padres son quienes los obligan a trabajar en condiciones que ponen en peligro no solo su salud física, sino también moral y mental; ya que se desenvuelven en medio insalubres como son la vía pública y hasta lugares prohibidos para los menores. Si bien es cierto la educación es un elemento importante no solo para los menores sino para la sociedad; el consecuente atraso del nivel educativo, cultural, científico, técnico y artístico que las personas necesitan para desarrollarse y ser de utilidad a sus semejantes, ante esta realidad la Ley Federal del Trabajo contempla las relaciones laborales de los menores a través de las normas vigentes como lo establece el art. 22 al título quinto bis correspondiente que comprende los artículos 173 a 180, artículos que únicamente protegen a los mayores de 14 años y menores de 16 ya que existe un sector laboral informal en el cual se ocupan menores de 7 y 15 años de edad, que laboran al margen de la Ley, ya que en la mayoría de los casos se ocupa en forma individual y por su propia cuenta.

Así mismo, el trabajo de los menores de 14 años carece de reglamentación y aún así no se consideran como trabajadores, por lo tanto no tienen los derechos que la Ley Federal del Trabajo establece, y esta situación es aprovechada por los patrones y que a su vez, no se les puede obligar a pagar prestaciones de ninguna especie. Para que se logre dicha reglamentación

deberá reconocerse la existencia de la relación laboral entre los trabajadores menores y empresas reconociéndolos como trabajadores en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los derechos de los niños, niñas y adolescentes. Si llegase existir una relación de trabajo entre el menor y las empresas deberán ser considerados trabajadores con derechos y obligaciones y para lo cual deberá adicionarse en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial dentro del título quinto bis y en el art. 34 del capítulo XI correspondiente a de los derechos al descanso y al juego, de la Ley para la protección de los derechos de niños, niñas, y adolescentes.

#### CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS MENORES DE 10 AÑOS.

Una vez demostrado la existencia de la relación de trabajo, la Ley Federal del Trabajo, debe contemplar como trabajadores a los menores de 10 años y es determinante que una vez reconocida la existencia de la relación laboral se les deberá considerar como un trabajador de acuerdo al análisis realizado en la presente investigación, como consecuencia se les deberá de pagar un salario remunerador al trabajo desempeñado por los mismos y el cual deberá ser determinado por la comisión nacional de los salarios mínimos, además de establecerse como derecho real que tienen a la seguridad social y a todas y cada una de las prestaciones que la Ley establece para los trabajadores en general.

#### **4.4. Expectativas de la protección de los derechos de los menores trabajadores.**

El derecho del trabajo mexicano nació de la constitución de 1917, dada las circunstancias que originaron al precepto antes citado, adquirido

caracteres sociales y que es diferenciado y destacado de las demás ramas del derecho; caracteres sociales como son:

El de un derecho protector de la clase trabajadora y que tiene por finalidad el apoyo y protección de los trabajadores, estos a su vez son la parte más débil de una relación de trabajo. El estado tiene como compromiso la protección legislando normas para la clase trabajadora.

Es un derecho de constante expansión es decir se encuentra en crecimiento a pesar de la crisis que se padece en la actualidad y amplia su ámbito de aplicación.

Es un mínimo de garantías sociales; aquellos derechos para los trabajadores constituyen un mínimo y que debe de ser reconocido en toda relación laboral, derechos que no deben ser reducidos por ninguna índole como puede ser un contrato individual, un convenio o un contrato colectivo y deben de adicionarse beneficios y mejoras a los trabajadores.

Es irrenunciable, debido a que los trabajadores conquistan sus derechos a base de sacrificios en materia laboral no es posible la renuncia a sus derechos debido a esto cualquier renuncia de forma oral o escrita no tendrá validez jurídica ante el patrón ni a los tribunales, lo antes referido se encuentra en los artículos 5º., 33 y 56 de la Ley Federal del Trabajo.

Los principios que rigen al derecho del trabajo arreglas de estructura filosófica, ética y jurídica se encuentran presente en todas y cada una de las instituciones laborales y los cuales a continuación se citan:

La idea del trabajo como un derecho y deber social.

De acuerdo al art. 3 de la Ley Federal del Trabajo dice “el trabajo es un derecho y un deber social”.

La sociedad siempre impondrá deberes y concederá derechos a los individuos; tiene derecho de exigir el ejercicio de la actividad útil y honesta; a su vez el individuo tiene derecho de reclamar a la sociedad la seguridad por el desempeño y que deberá ser compatible con la dignidad de la persona humana.

Libertad de trabajo que significa que todo individuo tiene plena libertad de escoger la actividad que más le acomode sin más restricción que la licitud dicho principio se concede en el art. 5 Constitucional.

La igualdad en el trabajo principio que subdivide en dos y que se refiere a trabajo igual salario igual y a trabajo igual, prestaciones iguales, se refiere a que la libertad si no hay igualdad no puede existir y a su vez quedará restringida sin la igualdad, dicho precepto se regula en el art. 86 de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad en el empleo, tiene como finalidad la protección de los trabajadores en su empleo a fin de tener lo necesario y lo que deseen, así mismo una permanencia duradera; la estabilidad en el empleo significara que se dará por terminada de forma voluntaria por el trabajador, por incumplimiento de sus obligaciones o por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes. El trabajo es un valor supremo a los tributos del hombre, así también es una cristalización del talento y de la capacidad física del trabajador que lo enaltece cuando lo realiza, contribuyendo a la evolución del desarrollo del hombre en la grandeza individual y creando grandes cimientos edificando a la patria forjándola con el trabajo de sus hombres y mujeres.

Los motivos por los que se puede demandar a los patrones (empresas), cuando no sea cumplido con las normas federales, por ejemplo cuando existe despido injustificado, cuando no sea realizado alguna causa de despido y el patrón lo cesa de su trabajo, en caso de adeudo de salarios, horas extras o por el trabajo realizado en días de descanso y días festivos, en caso de adeudársele vacaciones o el monto correspondiente a la participación de utilidades, aguinaldo, y demás prestaciones que conforme a la ley se establezcan.

Para tramitar el juicio el menor deberá presentar su demanda ante la Junta de Conciliación que corresponda, dicha demanda deberá de ser elaborada de forma escrita y en caso de que el menor no conozca el nombre del patrón o de sus representantes; basta con señalar la dirección de la empresa y la actividad a que se dedica, con fundamento en el art. 712 de la L. F. T., que al tenor dice lo siguiente:

“Cuando el trabajador ignora el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón”.

El menor solo deberá describir concretamente en su escrito inicial de demanda los hechos que lo motivaron a ejercer sus derechos en contra del patrón.

El derecho laboral no exige una formalidad para la realización de la demanda, no siendo necesario que fundamente el preceptos precisos lo



que pide esto gracias al principio procesal de la informalidad, con fundamento en el art. 687 de la L. F. T., que dice:

“En las comparecencias, escritos, promociones, alegaciones, no se exigirá forma determinada pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

El menor de edad de forma general deberá de mencionar el tiempo que laboró, el horario, la actividad que realizaba, en caso de ser despedido narrar los hechos y las razones que le dio el patrón para despedirlo.

La Junta al recibir la demanda la analizara y en caso de que existan omisiones o contradicciones incurrirá al menor para que las corrija, con fundamento en el art. 685, segundo párrafo y 873 tercer párrafo.

Una vez admitida la demanda la Junta llamará al patrón o su representante y señalará fecha para audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; en la etapa de Conciliación y la cual es meramente de avenencia y no siempre se encuentra una solución en esta etapa; en caso de que el menor y el patrón no lleguen a un arreglo conciliatorio y en caso de que si exista un arreglo en presencia de un representante de los trabajadores se celebrará un convenio y en el cual la Junta revisará que el menor no haya renunciado a sus derechos mínimos legales; esto con fundamento en el art. 530 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, en caso del no arreglo se pasara a la siguiente etapa de demanda y excepciones en donde el menor puede modificar su demanda total o parcialmente, ratificarla y el patrón tendrá el derecho de presentar aquellos argumentos que preceptúen la acción implantada por el menor se cerrara esta etapa y se abrirá la de ofrecimiento y admisión de pruebas, dichas pruebas son documentales, la

confesional, la testimonial, la pericial, la inspección, presuncional e instrumental y una vez desahogadas estas pruebas las partes alegaran lo que crean conveniente y por lo que respecta a la junta cerrara la instrucción enviando el expediente al proyecto de resolución en el cual valorara y determinara quien tiene la razón y al finalizar dictara un laudo.

En el caso de los menores trabajadores al servicio del estado, con fundamento en el art. 13 de la Ley Federal Laboral. Aquellos menores con más de 16 años de edad tiene capacidad para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones que se deriven de la Ley; teniendo la capacidad para acudir por si mismos ante el tribunal competente la autoridad a que me refiero es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, autoridad en donde el menor de edad podrá hacer valer sus derechos y donde de igual forma presentará su demanda indicando el objeto de la misma y narrando los hechos que la motivan, cuando se encuentra admitida ya la demanda y en este caso sea contestada solicitara a cada parte sus pruebas siendo las mismas que son previstas en el procedimiento para los trabajadores en general, de igual forma estas pruebas se ofrecen y se desahogan y el Tribunal valorara y resolverá el asunto. La representación del menor podrá ser por simple otorgamiento en una carta poder y en caso de tener 16 años estos menores pueden demandar por si mismos.

Los menores que pueden demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, son aquellos que trabajan en oficinas de dependencias de Gobierno y que realizan servicios para personas que trabajan en el servicio burocrático muchos son los casos como meritorios.

Existe menores que trabajan en empresas privadas y que se encargan de la limpieza y mantenimiento de los servicios gubernamentales; en

este caso se debe de hacer mención que el menor no trabaja para el gobierno sino para la empresa privada con la cual tuvo que haber contratado y esta empresa privada quién debe de responder por sus condiciones de trabajo. Como deberá recordarse en el capítulo primero de esta investigación este tipo de contratación es realizado por las empresas intermediarias, empresas de las cuales ya se dio un conocimiento para mejor entendimiento de este problema.

Muchos de estos menores trabajan como ayudantes de trabajadores que laboran en actividades de limpieza en las ciudades que son empleados del estado, estos son niños que trabajan en los camiones de recolección de basura y que al final de su jornada se reparten lo que la gente les dan e incluso del total que obtiene de la venta de los objetos tomados de la basura y que recogen; también es muy frecuente aquellos menores que trabajan sacando copias en oficinas de gobierno sin ser trabajadores al servicio del estado y su pago es muy mínimo surgido de la venta de las copias; también existen aquellos menores llamados los mil usos por desempeñar trabajos personales de los servidores públicos de las oficinas de gobierno, es decir van por alimentos, lavan coches, llevan y traen oficios, arreglan desperfectos, e incluso llegan a servir como chóferes de funcionarios. Cabe hacer la aclaración que a estos menores no sirven al estado y que la relación que nace es con las personas a las que sirven. Otro ejemplo de aquellos menores que no pueden demandar a una institución gubernamental son aquellos pasantes que prestan su servicio social, debido a que su labor es de naturaleza académica aún cuando en ocasiones reciban una beca por parte del estado.

El menor en caso de encontrarse en un problema laboral las instancias a las que deberá de acudir para su asesoramiento son la PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO LOCAL O FEDERAL.

No es suficiente que los menores sean titulares de derechos y cuenten con un camino listo para solucionar las controversias; muy seguido se doblega a los trabajadores por la ignorancia, por la pobreza y por la falta de asesoría jurídica; es importante dar a conocer que la Ley establece un servicio público de asistencia jurídica gratuita y que pueden acudir libremente los trabajadores de edad como anteriormente se mencionan la autoridad a la que deberán acudir es a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y la cual se regula en base a los art. 530 al 536 de la L. F. T.; dicha institución tiene el objeto de representar y asesorar a trabajadores y sindicatos ante cualquier autoridad este servicio es de forma gratuita, además de todas aquellas cuestiones que se relacionen con las aplicación de las normas de trabajo.

Esta autoridad también tiene la facultad de interponer recursos ordinarios o recursos extraordinarios para defensa de los trabajadores y sindicatos y su principal función es proponer la solución a las partes el arreglo de los conflictos. Sus actuaciones llegan a favorecer a los empleados o trabajadores de escasos recursos, brindado el apoyo de forma general, es decir, se encuentra al alcance de cualquier trabajador no importando las funciones o sus ingresos. La intervención de dicha autoridad no se limita a la orientación, también brinda ayuda que consiste en la representación en los juicios laborales.

Las materias de dicha autoridad son federal, es decir establecimientos en todo el país y de manera local en cada estado y en el D. F.. Es una unidad que depende de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y en su caso de gobiernos estatales. Siendo muy importante que esta autoridad se de a conocer con mas promociones con la finalidad de que los trabajadores sepan de la existencia y funcionamiento y que pueden auxiliarse de ella.

La Inspección de Trabajo se encuentra regulada en los art. 540 al 550 de la L. F. T., esta es una autoridad laboral imparcial, de carácter administrativo, perteneciente al gobierno federal y local y su finalidad es otorgar el apoyo técnico y jurídico a los trabajadores y patrones, teniendo como prohibición el representar alguna de las partes en los conflictos laborales. Dicha autoridad vigila el cumplimiento de todas las normas de trabajo y muy en especial aquellas que se refieren a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, trabajo de mujeres y menores, y las medidas que previenen los riesgos de trabajo, seguridad e higiene con fundamento en el art. 541 fracción I de la L. F. T.

Los inspectores de trabajo tiene la obligación de cumplir con la función de recorrer periódicamente las empresas en horario laboral, interrogando a los trabajadores y patrones, solos o con testigos; debe revisar los libros y documentos a que obliga las leyes laborales percatándose que lo que se encuentra en esos documentos es la realidad de las empresas y para el caso de encontrarse anomalías se le deberá sugerir en primer instancia al empresario corregir las violaciones a las condiciones de trabajo, subsane defectos en instalaciones o métodos de trabajo que hacen peligrar la seguridad o la salud de los trabajadores. Deben realizar los estudios y aportar los datos que las autoridades le soliciten y aquellos que crean convenientes para la procuración de la armonía de las relaciones laborales y en caso de violaciones observadas deberá de poner en conocimiento a las autoridades competentes para que estas adopten las medidas correctivas.

Todo servidor de la inspección del trabajo tiene la obligación de identificarse y exhibir la orden de vista, y el patrón esta obligado a permitir el acceso a la empresa y en caso de negárselo se hará acreedor de una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente con fundamento en los art. 541

frac. II, 542 frac. I, y 994 Frac. V, de la L. F. T., debiendo, de levantar una acta detallada de cada visita que practique y deberá consignar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, el acta le será turnada a la autoridad Federal o Local, encargada de supervisar para que aplique las sanciones administrativas que correspondan y las partes que intervienen en ella.

Para los menores no es necesario esperar una de sus visitas ordinarias, el menor puede denunciar en cualquier momento las violaciones a las normas de trabajo y solicitar una inspección extraordinaria.

El problema de hoy en día con algunos de los representantes de la inspección de trabajo es que solo visitan grandes empresas en donde se le es atendido a cuerpo de rey y donde surge en ocasiones un arreglo corrupto, es necesario que también visiten empresas pequeñas y en conjunto con las empresas grandes deban tener cuidado y esmero de visitarlas y cumplir con lo que la ley establece para beneficiar a los menores trabajadores y trabajadores en general.

Los inspectores se encuentran obligados a denunciar ante el ministerio público a los patrones que no estén pagando el salario mínimo, con fundamento en los artículos 547 Frac. VI de la Ley Federal del Trabajo y 387 Frac. XVII del código penal; dicha conducta se considera como un delito de fraude específico y que se sanciona con pena privativa de libertad y multa.

Es necesario nombrar a un personal suficiente y preparado que represente a la inspección del trabajo para aumentar la frecuencia de visitas y se dirija a un adecuado funcionamiento de la relación. Intensificando la labor educativa es una necesidad de los trabajadores y patrones siendo un instrumento eficaz que ayuda a evitar los problemas derivados del incumplimiento de la Ley.

La comisión de derechos humanos y de acuerdo al art. 102 apartado B de la Constitución prevé el establecimiento de los organismos de protección; estos organismos conocerán de las quejas en contra actos administrativos que proviene de autoridades o servidores públicos, exceptuando los del poder judicial de la federación y que violen estos derechos.

Sin embargo la constitución establece que estos organismos no serán competentes en asuntos electorales laborales y jurisdiccionales; es decir no pueden intervenir en la controversia, no pueden determinar si existió o no una relación de trabajo, si se pago o no alguna prestación o si el trabajador o el patrón tiene la razón.

#### **4.5. Beneficios de la Aderesión al Artículo 34 de la Ley para la Protección a los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, lo establecido en el título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo.**

El derecho mexicano actual del trabajo regula exclusivamente el trabajo subordinado, en el no se contemplan categoría sociales o económicas.

Si bien es cierto una característica de esta relación de trabajo, es el servicio que se presta de manera subordinada, en ese trabajo subordinado se presenta la figura del patrón a quien el trabajador puede y debe exigir todas y cada una de las prestaciones a establecidas por la ley, haciendo la aclaración que el menor de edad también es un trabajador o puede serlo.

“Consideramos que la formación sobre el trabajo de los menores choca con la realidad en la que día a día vemos a menores trabajando las más de las veces en condiciones no especiales, sino sometidos al régimen de los demás trabajadores adultos; de trabajadores menores a los cuales no se les

exige certificado médico, alguno no se les lleva registro especial de las condiciones de trabajo; omisiones ante las cuales la inspección de trabajo resulta tal vez insuficiente en sus elementos para detectar este tipo de violaciones que por desgracia guardan una condición de continuidad, en deterioro de la salud e integridad de jóvenes que indudablemente protegidos como la ley lo prevé, incrementarán en el futuro los niveles productivos del país”.<sup>7</sup>

Es cierto que cada día la protección de los menores trabajadores se encuentre en desventaja, por la necesidad que tienen para conseguir el sustento económico para obtener una vida más tranquila.

La figura laboral que también existe y que es paralela es el trabajo independiente o autónomo y en el cual no existe subordinación, es decir que las personas desarrollan los servicios por propia cuenta. Este es un fenómeno jurídico que rebasa el ámbito del derecho del trabajo este derecho autónomo se presenta en todas las esferas de la población y es ejercido por la mayoría de los menores de edad; personitas que merodean por las calles realizando diversas actividades como lo son los llamados boleteritos, limpia parabrisas, vendedores de dulces y periódicos, cargadores de bolsas con mercancía, payasitos, lanzallamas, etc.. Estas actividades no son realizadas por los menores de edad por gusto lo hacen por la necesidad a subsistir.

Es alarmante que algunos de estos menores lleguen a ser el sostén principal de sus familias. Para José Dávalos “los patrones que ocupan los servicios de menores pretenden justificar el incumplimiento de las disposiciones legales con el amañado argumento de que al ocuparlos les están haciendo un favor, toda vez que se arriesgan a ser sancionados por las autoridades, y que, por tanto, los menores deben de ser agradecidos y no exigir mayores

---

<sup>7</sup> Idem. p. 684.



prestaciones ni crearles problemas, ya que de lo contrario prescindirían de sus servicios”.<sup>8</sup>

Todos aquellos patrones que ocupan los servicios de los menores de edad y que justifican el incumplimiento de las disposiciones legales, haciéndoles creer que les hacen un favor al admitirlos, con la finalidad de hacerles entender que no deben exigir mayores prestaciones ni crearles problemas para que a su vez los patrones no se arriesguen a ser sancionados por las autoridades. Existen graves injusticias con los menores de 14 a 16 años, pero las hay más para todos aquellos menores de 14 años. La mayoría de los patrones argumentan que en la Constitución se prohíbe los servicios de los menores de 14 años, y como no se les reconoce como trabajadores, se aprovechan de la ignorancia y los someten a actividades míseras y que provocan el mal desarrollo de estos niños, si bien es cierto desde el momento en que se ocupa los servicios del menor de 14 años o de cualquier otra persona necesariamente se producen consecuencia jurídico laborales. Constituyendo el trabajo de los menores un problema que se agrava día con día de tal forma que es urgente encontrar una solución para quienes se ven obligados a iniciar en el mundo de trabajo, abandonando su condición de niños.

Los menores no tienen ni idea de lo que acarrea el iniciar con una vida laboral y no tienen conciencia de las injusticias que padecen, atentando contra su salud física, intelectual y espiritual, así mismo ignoran la existencia de algún medio de protección.

“El problema del trabajo de los menores constituye un mal endémico que tiende agravarse día a día, de tal forma que es urgente encontrar la solución precisa, para que quienes se ven obligados a irrumpir en el mundo

---

<sup>8</sup> DAVALOS, José. Op. cit. p. 309.

del trabajo, abandonando prematuramente su condición de niños encuentren al menos alivio a sus fatigas y compensación a sus sacrificios”.<sup>9</sup>

Hay una gran variedad de conceptos relativos al trabajo infantil, que comprende desde aquellos que lo definen como un proceso que beneficia la socialización de la niñez, hasta aquellos que lo consideran una violación flagrante de los derechos fundamentales de los niños y niñas.

La dificultad para delimitar el concepto del trabajo infantil, se ha debido a los rangos de edad en los que se ubica la niñez, y a la definición misma de trabajo, actividad o labor. De esta manera, se habla de trabajo infantil, trabajo de niños y niñas, o trabajo de adolescentes, jóvenes o menores.

“Los niños no dejan escuchar su voz ni elevan su puño porque ni siquiera tiene conciencia de las injusticias que padecen. Se atenta sin ningún recato en contra de su salud física, Intelectual y espiritual, porque los menores ignoran que existe algún medio de protección”.<sup>10</sup>

Para la Convención de los Derechos del Niño, la niñez abarca a toda persona menor de 18 años de edad. Para la Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, la niñez comprende de los 0 a los 12 años incumplidos, y adolescencia, de los 12 a los 18 años incumplidos. Finalmente, para la Ley Federal del Trabajo, los menores son aquellos que tienen entre 14 y 18 años de edad.

Por lo que se refiere a la definición misma de trabajo, se distingue entre las actividades económicas remuneradas y las actividades educativas y domésticas que tienen un carácter formativo.

---

<sup>9</sup> Idem p. 309.

<sup>10</sup> Idem. p. 309.

En este sentido, se descarta del término Trabajo Infantil, a aquellas labores que se realizan para ayudar a los padres en las tareas de cuidado del hogar y la familia, o de colaboración en la empresa familiar, incluso ganando algún dinero fuera del horario escolar o durante las vacaciones, siempre y cuando, ninguna de ellas afecte la asistencia a la escuela, el rendimiento académico, la salud, o el desarrollo personal de los niños y niñas, que deben estudiar, jugar y descansar.

Las Instituciones que se encargan de vigilar a los menores es por ejemplo el Sistema Nacional DIF, para quien el trabajo infantil es aquel que desarrollan los niños y las niñas en el marco de la economía formal o informal para su propia subsistencia o para contribuir a la economía familiar al margen de la protección jurídica y social prevista en la ley.

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el trabajo infantil es aquel que realizan los niños y las niñas menores de 14 años, el cual está prohibido por ley. Asimismo, el trabajo de menores es el que llevan a cabo los adolescentes de entre 14 y 18 años de edad, el cual está regulado principalmente en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En otras palabras el trabajo infantil es aquel que priva a los niños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental.

“Una posible más sencilla sería que se garantizara el cumplimiento estricto de las normas legales protectoras del trabajo de los menores con ello tal vez estaríamos cumpliendo como juristas, sin embargo, es evidentemente que las imperiosas necesidades económicas actuales rebasan la bondad de la legislación una medida de ese tipo implicaría, entre otras cosas,

evitar el trabajo de los menores de 14 años, lo cual sería como arrebatarnos el pan de la boca y privarles de la posibilidad del sostenimiento de sus familias”.<sup>11</sup>

Es necesaria la adhesión al artículo en mención porque aun cuando esta ley diga que se debe aplicar las legislaciones relativas al tema en caso de que no este plasmada en ella, la necesidad de incluir los artículos relativos a el trabajo infantil porque es una ley hecha para los menores de edad en general.

---

<sup>11</sup> Ibidem. p. 310.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- En diversas etapas de la historia se dan ciertos movimientos que tienen la finalidad de proteger el bien común de los menores de edad en el trabajo y la forma en que estos serán protegidos, tal es el caso que Las Leyes de Indias, son de las primeras disposiciones que hacen referencia a la prohibición del trabajo aquellos menores de 18 años, permitiéndose a dichos, trabajar en pastoreo, con la autorización de los padres. La Cédula Real, establece la prohibición de los menores de 11 años en los obrajes, en ingenios, teniendo como excepción para aquellos trabajos que otorgaron un título de aprendizaje. Con el Estatuto Provisional de la Republica Mexicana, se dispone que aquellos menores de 14 años de edad, no se les podía obligar a prestar un servicio subordinado a menos que existiera aprobación de los padres, a falta de ello la Autoridad Política establecería un contrato de trabajo y de aprendizaje, fijando tiempo de duración y horario. Con el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, se les podía hacer trabajar a los menores de edad en ciertas labores de medio día, dividiéndose en periodos que correspondían a horas menos molestas, tal y como se verá en diversas disposiciones en las cuales se trataba de proteger la integridad física, mental y psicológica para efecto de no ser explotados y dar lugar su educación.

SEGUNDA.- Los derechos de los menores de edad, mayores de 14 y menores de 16 años, que comienzan a trabajar, en el caso de concepto de vacaciones deberá de ser pagada por un mínimo de 18 días y con una prima vacacional del 25%, para aquéllos mayores de 16 años y menores de 18 años uno de los requisitos importantes es que se impone la educación obligatoria y que se refiere en el artículo Tercero Constitucional, pueden celebrar contratos de trabajo nocturno con las condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo, además

de que la persona física o moral que los contrate deba exigir la exhibición del certificado médico, una prohibición muy importante es el trabajo nocturno a los menores entre otros que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 175, por lo que se refiere al tema de la jornada de trabajo, se esta prohibido laborar tiempo extraordinario y días de descanso obligatorios, situaciones muy graves en las cuales se enfrentan los menores de edad por su situación económica.

TERCERA.- Aun y cuando existen disposiciones legales que pretenden aminorar las peores formas de trabajo infantil, no es suficiente la cooperación de los ciudadanos para reducirlos, esto debido a la pobreza que existe, asimismo la esclavitud que aun existe en diversos países, en tiempos remotos a los menores de edad se les obligaba a cumplir con jornadas inhumanas e inclusive aun son utilizados en conflictos armados, otros son utilizados en la prostitución, dichos problemas podrían controlarse un poco más con la difusión de información a los menores de edad.

CUARTA.- En el artículo 3 Constitucional, se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, se exige una libertad y dignidad a todas las personas que lo prestan, asegurando siempre su vida, salud y nivel económico, además de no poder hacer distinción en la edad, raza, sexo, credo, doctrina y condición económica; cuando se hace mención de los menores de edad, la mayoría cree que es en general a todos los habitantes de la republica, ignorando que los menores de edad son protegidos y por la necesidad de buscar sustento para ayudar a sus familias no se dan cuenta del problema que se les ocasiona.

QUINTA.- Los menores de edad, cuando empiezan a trabajar, no saben que el hecho de exista una relación laboral, nacen obligaciones y derechos y que se adquieren en el momento que inicia dicha relación y que muchas veces por el problema de la información, la mayoría de los niños trabajadores creen que los

derechos y las obligaciones adquiridas de la relación laboral son las mismas para los trabajadores en general.

SEXTA.- Por lo que respecta a la Ley de Protección de los Derechos de los niños, niñas y adolescentes, se establecen figuras como, el derecho del vestido, descanso, etc., pero en relación al trabajo de los menores omite precisar cuales son los derechos de los menores de edad cuando trabajan, no los menciona, únicamente se remite a las leyes que se refieren al trabajo de los menores, por lo que es muy necesario que se contemple los derechos y obligaciones que se adquieren, dentro de esta Ley.

SEPTIMA.- En relación a la prohibición de imponer regímenes de trabajo la Ley multicitada y base de derechos de los niños, no menciona ante que o quienes los menores de edad deben de solicitar ayuda cuando son usados y explotados, en el artículo en estudio únicamente habla sobre la prohibición de la contratación de los menores de 14 años para trabajar, pero no menciona los derechos y obligaciones que se adquieren.

OCTAVA.- La realidad de los menores de edad en el ámbito laboral, es muy desamparada, debido a la necesidad que hay entre las familias a llevar el sustento económico, hoy en día mujeres y niños se dan a la tarea de salir a las calles y buscar empleo en cualquier lugar no importando las condiciones en las que trabajaran. Es notorio que cada vez es más necesaria la actividad laboral de los menores de edad, por lo que es necesario que la adhesión que se hiciera al artículo 34 de la Ley para la Protección de los niños, niñas y adolescentes, serviría para establecer los derechos y obligaciones del patrón y del menor de edad en caso de iniciar la relación laboral.

NOVENA.- El trabajo infantil es un fenómeno que hoy en día está acaparando la vista de los menores de edad y que es presentado en las esferas del país y que, desgraciadamente se ven desprotegidos por la falta de información y de legislación; es notorio que cada vez crece la población de menores activos y que son explotados debido a la falta de la misma, es necesario regular más la actividad laboral de los menores, con la finalidad de que ya no sean presa fácil de los patrones que se aprovechan de su ignorancia.

DECIMA.- Es importante que el menor de edad, tenga derecho a el descanso, distracción, juego, estudio, etc., para que tenga un buen desempeño y desarrollo físico, si bien es cierto, desde tiempos antiguos se ha notado que la participación de los menores se ha incrementado y que en ocasiones, en diversas empresas como ejemplo la juguetera (elaboración de ropa para muñecas) existen ya un gran numero de niños que trabajan en ellas y estudian al mismo tiempo y no les importa tener una jornada inhumana porque saben que la recompensa viene cuando reciben un salario por su trabajo y que tiene como fin el apoyo económico a su familia, lo malo de esta situación, es que muchas veces lo que reciben como pago no es lo equivalente a su trabajo, además de estar completamente desprotegidos.

DECIMA PRIMERA.- La adhesión deberá de versar en relación a lo contenido en el Título Quinto Bis correspondiente al trabajo de los menores al artículo 34 de la Ley de Protección para la protección a los derechos de los niños, niñas y adolescentes debido a la gran necesidad de difundir mas los derechos y obligaciones de la relación laboral de los menores de edad con las empresas.



## FUENTES CONSULTADAS

1. BERMUDEZ Cisneros, Miguel; Curso de Derecho del Trabajo; Tomo I; Ed. Cárdenas; México, 1979; p. 301.
2. CASTELLANOS, Fernando. Lineamientos elementales de Derecho Penal, 38 ed., Ed. Porrúa, México, 1997,
3. CASTOREÑA, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero. 5ª. ed., Ed. Fuentes Impresores. México, 1971.
4. CISNEROS, Bermúdez Manuel; Las obligaciones en el Derecho del Trabajo; Ed. Cárdenas Editor; 1ª. Ed.; México, 1978.
5. DÁVALOS José; Tópicos Laborales; 2ª. ed.; Ed. Porrúa; México, 1998.
6. DÁVALOS, José; Derecho del Trabajo I; Ed. Porrúa; México, D.F., 1985; p. 446.
7. DE LA CUEVA Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; Ed. Porrúa; México, 1998.
8. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 9ª. ed., Ed. Porrúa. México, 1998.
9. KROTOSCHIN Ernesto; Manual de Derecho del Trabajo; 3ª. ed; Ed. Ediciones Depalma; Buenos Aires, 1987; p. 355.
10. Margandant S. Guillermo Floris, Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, 18 ed., Ed. Esfinge, México 2001

- 11.MARTINEZ VIVOT, Julio J.; Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo; Ed. Astrea; Buenos Aires, 1981; p.345.
- 12.RUBISTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho de Trabajo. 2ª. ed., Ed. Dela Palma. Buenos Aires, 1983,
- 13.SOTO Cerbón, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México, 1992. p. 177.
- 14.TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3ª. ed., Ed. Porrúa. México, 1975. p. 267.
- 15.VAZQUEZ Antonio; Tratado del Derecho del Trabajo; Tomo 1; 1ª ed.; Ed. Astrea, Buenos Aires, 1982.
- 16.VILLORO Toranzo, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 9ª ed., Ed. Porrúa. México, 1990. p.127.

## LEGISLACIÓN

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADO UNIDOS MEXICANOS.
2. LEY PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO
4. LEY DE AMPARO.
5. CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

## METODOLOGIA

- 1.- SÁNCHEZ Pozos, Javier; Métodos de la Investigación, 2ª, ed., Ed. Spanta; México 1999; p.119.
- 2.- WITKER, Jorge, Técnicas de Investigación Jurídica, Ed. Mcgraw Hill; México 1996; p. 79.