



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

“DEBE REFORMARSE EL ARTÍCULO 123, APARTADO “A” FRACCIÓN
III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS, PARA QUE SE PROTEJAN LOS DERECHOS DE
MENORES DE 12 A 14 AÑOS”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARIBEL ORTIZ BELTRÁN

ASESOR: LIC. JUAN CARLOS MADRIGAL MARTÍNEZ

URUAPAN, MICHOACÁN.

JUNIO DEL 2010.



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.



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

SUBDIRECCIÓN DE CERTIFICACIÓN
ANEXO 13



URUAPAN
MICHOACAN

AUTORIZACIÓN PARA IMPRESIÓN DE TRABAJO ESCRITO

CIUDADANA
DOCTORA MARGARITA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS,
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,
P R E S E N T E:

Me permito informar a usted que el trabajo escrito:

“DEBE REFORMARSE EL ARTÍCULO 123, APARTADO “A”, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PARA QUE SE PROTEJAN LOS DERECHOS DE MENORES DE 12 A 14 AÑOS”

Elaborado por:

ORTÍZ

APPELLIDO PATERNO

BELTRÁN

APPELLIDO MATERNO

MARIBEL

NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40052219 3

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO(A) EN DERECHO.

Reúne los requisitos académicos para su impresión.

“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”
URUAPAN, MICHOACÁN, JUNIO 10 DE 2010.

LIC. JUAN CARLOS MORGAL MARTÍNEZ
ASESOR

LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO



SELLO

DEDICATORIA

A mis padres por haberme apoyado e impulsado a seguir mis ideales en esta etapa de mi vida.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1	
ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES	
<i>Antecedentes del trabajo de los menores</i>	15
1.1.1.- Antecedentes Generales	16
1.1.2. Antecedentes Nacionales	23
CAPÍTULO 2	
CONCEPTOS GENERALES	
2.1. <i>Derecho Constitucional</i>	30
2.2. <i>Derecho Individual del trabajo</i>	32
2.2.1. Trabajo	34
2.2.2. Menor	37
2.2.3. Relación de trabajo	38
2.2.3.1. Elementos de la relación de trabajo	40
2.3. <i>Derecho Social</i>	49

CAPÍTULO 3

EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. Capacidad para contratar	52
3.2. Normas que regulan el trabajo de los menores de dieciséis años y mayores de catorce años	56
3.3. Requisitos para la autorización del permiso de trabajo para los menores trabajadores	60
3.4. Los trabajos prohibidos a los menores	65
3.5. Prestaciones establecidas para los menores trabajadores	67
3.5.1. La jornada del trabajo	68
3.5.1.1. Ordinaria	69
3.5.1.2. Extraordinaria	70
3.5.2. Días de descanso obligatorio	71
3.5.3. Vacaciones	73
3.5.4. Prestaciones de Ley de los trabajadores ordinarios	74

CAPÍTULO 4

SANCIONES ESTABLECIDAS PARA LOS PATRONES QUE NO RESPETEN LA UTILIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES

4.1. Autoridades encargadas de la vigilancia del trabajo de los menores	80
4.1.1. En la Ley Federal del Trabajo	81

CAPÍTULO 5

<i>DEBE REFORMARSE EL ARTÍCULO 123, APARTADO “A”, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PARA QUE SE PROTEJAN LOS DERECHOS DE MENORES DE 12 A 14 AÑOS</i>	<i>90</i>
--	------------------

<i>CONCLUSIONES</i>	<i>98</i>
----------------------------	------------------

<i>PROPUESTA</i>	<i>100</i>
-------------------------	-------------------

<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	<i>101</i>
----------------------------	-------------------

RESUMEN

En el capítulo primero se hace una breve reseña de los antecedentes del trabajo de los menores, tanto generales como nacionales, pues es una situación que desde años atrás se ha venido dando, situación que desde entonces no se le había dado la importancia debida, ni mucho menos se había reglamentado, así como señalar los trabajos en los que se empleaban los niños hasta la actualidad y la edad mínima en la que se empezó a contratar a los menores trabajadores, ya que desde entonces ha cambiado radicalmente.

En el segundo capítulo se especifican determinados conceptos generales, que servirán de apoyo para deducir el origen del problema y poder así darle una posible solución al mismo.

En el tercer capítulo se encuentra un análisis relativo al trabajo de los menores en la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de determinar las condiciones que se le deben exigir a los menores trabajadores, para que este pueda desempeñar un trabajo, que sea acorde con sus capacidades, así como su capacidad para contratar, la edad mínima, los trabajos que no pueden desempeñar, etc. Posteriormente en el cuarto capítulo se realiza un análisis de las sanciones que están establecidas en la Ley Federal del Trabajo y que son aplicables a los patrones que no respeten las normas plasmadas tanto en nuestra Constitución como en la Ley Federal del Trabajo.

Esta tesis se compone de cinco capítulos y en el último de ellos se realiza un análisis e interpretación de la garantía social violada en el artículo 123, apartado “A”, fracción III, respecto de los menores trabajadores, así como de la Ley Federal del Trabajo en su título especial para los menores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El planteamiento del problema estriba, en que el trabajo es una de las actividades que desde tiempo atrás ha realizado el hombre, para satisfacer sus principales necesidades como lo son: vestir, comer, calzar, tener una vivienda que muchas veces no es digna, todo con la finalidad de sobrevivir. Es necesario para el ser humano desempeñarse en alguna actividad, ya que de ello obtiene dinero, que le permite allegarse de todos esos satisfactores. Esta actividad es realizada principalmente por los padres de familia. En la actualidad, tanto el hombre como la mujer trabajan, ya no es como se veía anteriormente, donde el hombre era el único que trabajaba y la mujer se dedicaba única y exclusivamente al hogar, ahora la mujer se ha visto en la necesidad de salir a buscar sustento, que le permita vivir de una manera más digna y decorosa, pero, ¿qué es lo que pasa? es tan bajo el salario, tan poco el trabajo que existe y la canasta alimenticia cada vez es más cara, que el salario de los padres ya no alcanza, es por ello que los niños se han visto en la necesidad de salir a las calles a realizar una actividad igual a la de un trabajo para ganarse un peso, además de que en algunos hogares la problemática familiar como maltratos son causa también de que salgan a las calles a conseguir su propia comida, o en ocasiones, son enviados por sus propios padres a trabajar exigiéndoles lleven dinero a sus casas, cuestión que los hace presa fácil de empresarios, que aún, cuando no han cumplido la edad determinada por la Ley,

varias empresas los contratan siendo menores de catorce años, dejando inoperante este precepto jurídico establecido en nuestra Constitución Política, viéndolo como una ventaja monetaria, toda vez, que tampoco se les cubren ninguna de las prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, surgiendo el problema, pues se están dejando desprotegidos a estos menores trabajadores, por el simple hecho de no ser tomados en cuenta, más que para tener derecho a vacaciones y a un día de descanso; es por ello que al contratarlos se está violando así, la garantía social consagrada en el artículo 123, apartado "A" fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que es necesaria una reforma que proteja realmente a esos menores, que realizan una actividad igual a la de un trabajo y que lo justo sería que legalmente se les tome en cuenta, percibiendo también todas las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, y que estas le sean cubiertas como a los demás trabajadores.

Estamos frente a una realidad, que afecta a toda la sociedad mexicana, en razón de que esos menores deben atender a sus estudios e inquietudes de su edad, para que puedan llegar a ser personas integradas a la sociedad, sin embargo, en muchos casos no sucede así, los niños de ahora son más despiertos y quieren salir adelante, se ha dicho mucho que el menor no debe trabajar, que no se le debería de contratar o dar trabajo, pero la realidad es otra, pues como mencione anteriormente, diversas empresas contratan menores de los catorce años de edad, sin importarles que esta prohibido, pues es más fácil aprovecharse de un menor que de una persona adulta lo cual al no estar establecido

jurídicamente traer como consecuencia: abandono de sus estudios, explotación tanto de los padres como de los empresarios, delincuencia, adicciones, etc., pero preguntémosnos que es mejor y más viable para un menor, ¿no será mejor que el niño trabaje y no ande en las calles vagando?, ¿no será mejor y más benéfico para la sociedad, que el niño trabaje a que se vuelva un delincuente?. Porque hay muchos niños que abandonan sus hogares, sus estudios, andan todo sucios por las calles pidiendo a la gente les regalen un peso, limpiando vidrios, arriesgándose a que los atropelle un carro o que sean presa fácil de la pornografía infantil, etc., yo pienso que es mejor apoyar y ayudar al niño, a que salga adelante de la mejor manera posible, para que en un futuro sea una persona de bien integrada a la sociedad, con toda la protección que de la Ley se desprenda, pero una verdadera protección jurídica que sea obligatoria y sobre todo aplicable.

JUSTIFICACIÓN.

Se ha observado a lo largo de los años, que el menor juega un papel muy importante en la sociedad dentro del núcleo familiar, es por ello, que se hace un estudio de la situación en la que vivimos, pues en ocasiones, la situación económica por la que atraviesan las familias mexicanas no es muy buena, es por ello que los hijos se ven en la necesidad de salir a la calle a realizar una actividad que le permita obtener dinero para comer diariamente y vivir de una mejor manera. El tema me es interesante, porque un gran porcentaje de niños menores de los catorce años que realizan una ocupación o actividad que les es remunerada, actividad que en realidad es un trabajo igual al de un adulto, que no es

considerado así por no estar establecido en nuestras leyes, realidad que no debemos dejar de observar, para que se deje de violar la garantía Social consagrada en nuestra Constitución, por lo que creo conveniente que se realice una reforma al artículo 123 Constitucional, en su Apartado "A", fracción III, en la que se reduzca la edad de catorce años a los doce años, contratación que deberá hacerse mediante autorización de los padres, con la finalidad de que el niño no se aleje de las labores propias de su edad, pues en realidad se contratan niños menores de catorce años, esta reforma será con la finalidad de que los menores de catorce años no sean víctimas del abuso patronal, por no respetar la prohibición del precepto invocado, aunque lo mejor sería que todos los empresarios observaran la Ley, obligándoseles a que apliquen correctamente ese precepto Constitucional, creo que sería contraproducente ir contra corriente ya que a los menores también deben considerárseles trabajadores, pues desempeñan una ocupación o actividad que les es remunerada, están bajo una subordinación igual a la de los demás trabajadores que si cumplen con la edad adecuada y requerida por la Ley, y en realidad no hay una igualdad de derechos, por no tener el menor una protección jurídica que obligue a los patronos a que les otorguen y paguen las todas la prestaciones establecidas en nuestra Ley Federal del Trabajo como lo son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, etc., de ahí surge la necesidad de regular este problema real, con la finalidad de evitar el abuso del menor en el ámbito laboral, la contratación de los menores de Catorce años es y será vigilada por autoridades laborales, en este caso en concreto corresponde a la Inspección del Trabajo y será esta la facultada para imponer las

sanciones a los empresario o patrones que no cumplan con las disposiciones legales.

OBJETIVOS.

El objetivo general de esta investigación es: analizar las consecuencias jurídicas y sociales que origina el trabajo del menor de la sociedad, así como la violación al precepto constitucional 123, Apartado “A”, fracción III, de los cuales se desprenden diversos objetivos específicos que son: analizar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto de la violación al artículo 123, apartado “A” fracción III, y establecer posibles reformas al mismo, en relación con la edad, en la que esta se disminuya, analizar las violaciones a las garantías del trabajo de los menores y las prestaciones que perciben y que deberían percibir, y que deberían estar establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en su Título Quinto Bis, que trata del trabajo de los menores, y acorde a nuestra Constitución y sin violar las garantías sociales del menor, cuyas normas brinden mayor protección a los menores de catorce años; así como describir la situación en la que se encuentra el menor trabajador dentro de la sociedad que lo rodea, en el Estado de Michoacán.

HIPÓTESIS.

Hipótesis: En México existe gran cantidad de niños menores de catorce años trabajando violando los patrones, la garantía social consagrada en el artículo 123 Constitucional, apartado “A”, fracción III, sin percibir el salario ni las prestaciones de Ley.

METODOLOGÍA.

La metodología utilizada en esta investigación es la investigación documental y el método deductivo que va de lo general a lo particular, porque es aquel que parte de datos generales aceptados, para deducir por medio del razonamiento lógico varias suposiciones, parte de verdades previamente establecidas como principio general para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. De igual manera se utilizó el método histórico, porque fue necesario recurrir a la historia para ver la forma y condiciones de cómo ha evolucionado el problema para llegar a lo actual y poder comprenderlo y así llegar a soluciones específicas; los instrumentos utilizados son: el libro, la revista, fichas bibliográficas de: resumen, síntesis, mixtas.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES

1. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS GENERALES

En la antigüedad existía la ocupación del menor en determinadas ramas como lo son: el campo, las minas, la agricultura, la industria, etc., en la vieja Roma los colegios de artesanos y la industria empezaron a admitir y a esclavizar a menores, se les obligaba a trabajar horas extras de sol a sol, es triste darnos cuenta, que desde tiempo atrás el menor sufría un abuso todavía mayor al que se presenta actualmente, que únicamente trabajaba para que le dieran un plato de comida diario y que no percibía salario alguno, por lo que los encargados de los campos, minas, industrias, etc., se aprovechaban y ocupaban a menores de edad para que llevaran acabo la mano de obra, por solo un plato de comida, y esto por supuesto que era aterrador, toda vez, que el menor era víctima a todas luces de maltratos, trabajaba jornadas excesivas, y lo que es peor, estaba propenso a contagiarse de alguna enfermedad por las condiciones insalubres en las que desempeñaba su actividad, menores que andaban entre los nueve y dieciocho años de edad.

Como no se encontraba un acuerdo o Ley que regulara la ocupación o la edad misma de los menores para que estos pudieran desempeñar alguna actividad, y que esta a su vez obligara a quienes los ocupaban a pagarles un salario por esa

actividad que realizaban, era donde se aprovechaban de ellos esclavizándolos, y aquí es donde surge la problemática, porque esos menores tenían que dejar sus estudios y actividades propias de su edad, para poder tener un plato de comida que llevarse a la boca, toda vez que las condiciones económicas en las que se encontraban eran críticas y no tenían otra opción más que salir a buscar que comer para sobrevivir.

En Europa a mediados del siglo XVIII a la caída del régimen corporativo, bajo el cual el trabajo se organizaba en pequeñas unidades llamadas talleres, en los que laboraban los menores en calidad de aprendices, con la finalidad de justificar el trabajo de estos, es esta época surgió el movimiento llamado “Revolución Industrial” que produjo una de las más grandes movilizaciones laborales que se ha registrado a lo largo de la historia, a raíz de esta Revolución Industrial se demandaban grandes volúmenes de mano de obra y a las personas les resultaba atractivo participar en la industria, porque en las fábricas obtenían mayores ingresos comparándola con la agricultura, aunque tuvieran que someterse a jornadas extenuantes, en locales antihigiénicos, oscuros y húmedos en donde frecuentemente contraían enfermedades y sufrían accidentes. Pero pese a las deplorables condiciones en las que se desempeñaba el trabajo en las industrias, continuaron multiplicándose los centros de trabajo de este tipo, la excesiva demanda de la industria, necesitaba la mayor cantidad de trabajadores posibles para poder sacar todo el trabajo lo más pronto posible, lo que provocó la pronta ocupación de todos los adultos disponibles para la mano de obra y fue entonces

cuando los dueños de las industrias voltearon sus ojos hacia las mujeres y los menores para que se sumaran a los trabajos desempeñados en las industrias.

La incorporación de los menores al trabajo que se desempeñaba en las industrias que inicialmente se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico, pues se convirtió en una necesidad vital de las familias proletarias, mismas que se vieron obligadas a utilizar de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes con fines de subsistencia, es decir, los niños tuvieron que salir a trabajar para tener un plato de comida que llevarse a la boca y que a los dueños de las industrias les convenía tener a menores trabajando para ellos, a tal grado, que sustituyeron a trabajadores adultos por trabajadores menores de edad, pues estos eran sujetos más dóciles y podían realizar el mismo trabajo que un adulto en razón, de que los instrumentos y las maquinas que se utilizaban no hacían necesario el despliegue de una gran fuerza humana y la retribución que se les pagaba era más baja, lo cual gustaba a los dueños pues les pagaban menos, trabajaban más y no renegaban de nada pues eran obedientes, y así los dueños de las fabricas se aprovechaban de ellos y argumentaban con mucha frecuencia para justificar su contratación, que los menores manejaban mejor las máquinas que los adultos.

La escasez de brazos para la industria propicio que los patrones acordaran con las autoridades encargadas de la asistencia de menesterosos y con padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, en la que los

menores laboraban de 14 a 16 y hasta 18 horas diarias, a cambio de alimentación, habitación y vestido, lo cual pienso yo era aterrador, ya desde ahí se abusaba de los menores al contratarlos según ellos para darles algo bueno, que en realidad era para tratarlos como esclavos, alejándolos de las actividades propias de su niñez y de recibir una educación propia de su edad.

La mecanización de la industria se logró, por los desvelos, privaciones y sufrimientos de los menores que fueron bruscamente incorporados al trabajo, para lo cual las autoridades no podían hacer nada, en razón de que el pensamiento liberal-individualista predominaba en esa época, pues las autoridades consideraban que los contratantes tenían la libertad de contratar a quien ellos quisieran y tenían la libertad también para fijar las condiciones de trabajo, y si las autoridades intervenían los contratantes consideraban que les era lesionada su libertad para contratar.

Los primeros cambios en el trato hacia el trabajo de los menores se dieron de manera muy aislada y en base al sentido práctico de algunos empresarios, en Inglaterra, se llegó a utilizar a niños de cinco años de edad para laborar entre 14 y 16 horas diarias en la pizca de algodón, la normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores se inició en Inglaterra en el año de 1802, donde se reduce la jornada inhumana a 12 horas a las industrias de lana y algodón, se prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos, además de que se obligaba al patrón a proporcionar

una instrucción general y religiosa. Ya en el año de 1819 en este mismo país, se fijaron por primera vez los 9 años de edad mínima para poder emplear a un menor en un trabajo.

En Francia por decreto del 13 de Enero de 1813 se fijó la edad mínima de 10 años para el trabajo en las minas. En 1825 en una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón se redujo la jornada de los sábados a 9 horas, de tal manera que la jornada semanal se estableció de 69 horas, así mismo se reglamento lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad.

La escasa protección legal al trabajo de los menores distaba mucho de tener una adecuada aplicación, en 1831 en el que se afirmaba que niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornadas de 15 a 16 horas, interrumpidas únicamente para comer, lo cual era deplorable porque afectaba la salud del menor, no había autoridad alguna que detuviera tal abuso; en el año de 1833 la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de los niños recaía en los Jueces de Paz, pero su tarea dejaba mucho que desear, en este mismo año se estableció la jornada máxima de 9 horas para los menores de entre los 9 y 13 años de edad; y de 10 horas para los niños de entre los 13 y los 18 años de edad, el cuerpo de inspectores de fábricas pasó a ser controlado y retribuido por el Estado lo que hizo más eficaz el servicio de inspección.

En Alemania el 6 de Abril de 1839 se expidió una Ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años de edad y fijaba la jornada máxima en 10 horas para los comprendidos entre los 9 y 16 años de edad; este ordenamiento condicionaba la admisión al trabajo de los menores al hecho de que supieran leer y escribir, pero no resultó como se esperaba pues la falta de sistemas de control no eran suficientes, o no funcionaban correctamente lo que ocasionó que esas disposiciones se perdieran.

En una Ley del 22 de Marzo de 1841 se redujo la edad mínima a 8 años extendiéndose la protección a toda la industria, se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de entre los 8 a 12 años de edad; y de 12 horas para los niños de entre 12 a 16 años de edad, también se prohibió el trabajo nocturno hasta los 13 años de edad, y a partir de estas medidas, el resto de los países Europeos, durante la segunda mitad del siglo fueron instrumentando la protección legal del trabajo de los menores, pero los intentos proteccionistas del trabajo de los menores fueron poco eficaces, debido a la falta de cuerpos de inspección que velara por el cumplimiento de las disposiciones legales.

En el año de 1842 Massachussets y Connecticut fueron los primeros estados en imponer un control al trabajo de menores, en la Ley de Massachussets se estableció como edad mínima para poder trabajar la de 12 años y la Ley de Connecticut estableció la edad mínima para trabajar la de 14 años de edad. La

Ley sobre el Tratado de minas del 18 de Agosto de 1842, prohibió el trabajo subterráneo de los menores de 10 años. En 1844 se siente la ensaña de la vida en los menores, al reducir a 8 años la edad para trabajar, los inspectores de fabricas decían que las escuelas no eran satisfactorias por lo que era mejor que el menor se integrara al trabajo en alguna actividad. Pero pese a ello en las leyes de fábricas se incorporó el sistema de media jornada para los niños de entre los 8 y los 13 años de edad, el cual consistía en laborar solo durante 6 horas y media a fin de poder asistir a la escuela durante 3 horas diarias cuando menos.

En el años de 1867 se expidió una Ley que extendió la aplicación de las leyes de fábricas a otras industrias como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco, así como aquellos establecimientos con más de 50 trabajadores y paulatinamente la edad de admisión al trabajo fue en aumento.

El príncipe Austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos, estableció en el artículo 4: **“A los menores de 12 años, solo podrá hacerseles 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”**.

En Inglaterra en el año de 1878 la edad aumenta a los 10 años de edad y la jornada de trabajo disminuye a las 11 horas.

El 20 de Noviembre de 1919 la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas aprueba los derechos del niño, con la finalidad de brindarles un futuro a los menores, lo que quedo únicamente en buenas intenciones, ya que el abuso al menor ha sido notable.

El 29 y 30 de Septiembre de 1990 después de casi dos siglos de abusar del menor, se decide retomar nuevamente este tema y en la sede de la Organización de las Naciones Unidas, se lleva a cabo una convención, con el fin de que la sociedad tome conciencia y responsabilidad para con los niños y aporte medidas eficaces en la injusticia que se practica. Los puntos principales de esta convención precisa que: ***“Los estados reconocen los derechos del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso a su salud o desarrollo mental, físico, moral, espiritual o social adoptando medidas legislativas administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo”***

1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En México también existió la problemática del trabajo de los menores y dadas las circunstancias fue en las Leyes de Indias donde se incluyeron algunas disposiciones de protección al menor, como es la prohibición del trabajo de os menores de 18 años de edad y por cédula de 1682, expedida por Carlos II, se

prohibió el trabajo de los menores de 11 años en los obrajes e ingenios, salvo que se realizara a título de aprendizaje.

Al consumarse la Independencia de México en el año de 1821, la preocupación era de organizar al naciente Estado Mexicano. El primer antecedente de protección al trabajo de los menores, aparece hasta 1856 en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana expedido por Ignacio Comonfort, que disponía: “Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco horas las que diariamente se ha de emplear al menor, y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provoca a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente”.

Vemos como desde esta época ya se empieza a regular el trabajo de los menores a partir de la edad de los 14 años, pero esto no era suficiente, ya que los niños trabajadores eran menores de 14 años y ellos quedaban desprotegidos con esta disposición legal ya establecida.

El artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dado por Maximiliano de Habsburgo, el 10 de Abril de 1865 estableció: “Nadie puede obligar

sus servicios personales, sino temporales, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política”.

El programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 fundamento de la Constitución de 1917 propuso en el punto 24: “Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años”.

El laudo dictado por Porfirio Díaz el 4 de Enero de 1907 se dispuso en el artículo 7: ***“No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán 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. Se recomendará a los Gobernadores de los Estado respectivos, y a la Secretaria de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezca la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores”.***

En el Estado de Jalisco en la Ley expedida por Manuel Aguirre Berlanga el 7 de Octubre de 1914, se prohibió el trabajo de los menores de 9 años de edad, y posteriormente en el proyecto de Ley del contrato de trabajo elaborado en abril de 1915 por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación Rafael

Zubarán Capmany, se determinaba en su artículo 9 y subsecuentes I cual era notorio, la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo de los menores a los 12 años y el incremento de la protección hasta los 18.

En el Estado de Yucatán también en el año de 1915, la Ley del Trabajo expedida en el mes de diciembre por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores.

El Congreso Constituyente de Querétaro en los años de 1916-1917 se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución y fue así como en la sesión del 23 de Enero de 1917 se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 Diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los Diputados Constituyentes decidieron incluir en el texto original del artículo 123, en las fracciones II, III y XI las siguientes medidas de protección del trabajo de los menores:

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

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

“XI. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos”. (DAVALOS, Derecho del Trabajo I, 1997:298).

Durante el periodo del Licenciado Adolfo López Mateos se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional y los correlativos de la Ley de 1931, en la que se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las 10 de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo, también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años de edad, pero esta reforma fue muy atacada, porque no se ajustaba a la vida social y económica del país en el cual existía un gran número de menores de 14 años que necesitaban salir de sus hogares a realizar una ocupación para subsistir tanto ellos como sus familias, por lo que con dicha prohibición se les orillaba a que estos realizaran oficios y se desempeñaran como ambulantes, por ejemplo de boleros, vendedores de chicles o de periódicos, etc., corriendo el grave peligro de adquirir toda clase de mañas, vicios y desviaciones morales que pudieran llevar al niño a ser un delincuente.

Mario de la Cueva señala que: **“Las normas que regularan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad”**. (DÁVALOS, Derecho del Trabajo I, 1997; 299).

En las reformas Constitucionales de 1962 se establecía una nueva edad mínima para que un niño pudiera ser admitido en un trabajo, por lo que se tuvieron que modificar diversas fracciones y de manera muy particular, la fracción III que ahora forma parte del artículo 123 Constitucional, apartado “A” en la que se señala que la edad mínima para que un menor pueda desempeñar un trabajo lo es de la edad de 14 catorce años. El texto de la reforma legal quedó transcrito en la Ley de 1970 en sus mismos términos y se conserva hasta este momento igual. Aunque también surgieron críticas pues lo que se pretendía en ese entonces era prohibir el trabajo de los menores, pero de la realidad social se apreciaba que en las familias mexicanas mayormente las proletarias los menores contribuían con el presupuesto familiar y que si no se permitía el trabajo asalariado de los menores, éstos elevarían más aún el número de vendedores ambulantes que como ya lo mencione vendiendo periódico, chicles, dulces, billetes de lotería, aseadores de calzado, etc.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS GENERALES

2.1. DERECHO CONSTITUCIONAL.

El derecho Constitucional, es una de las disciplinas que se relacionan con el derecho laboral, no olvidemos que la Constitución es la Ley máxima en nuestro país y de la cual se desprenden nuestras garantías individuales, las cuales deben respetarse y aplicarse, de lo contrario estaríamos frente a una violación a las mismas. En nuestra Carta Magna encontramos que el trabajo de los menores se encuentra regulado en su artículo 123 Apartado A fracción III, y tiene una ley secundaria que le ayuda a regular la materia laboral, como lo es la Ley Federal del Trabajo.

El Derecho Constitucional lo define Bielsa **"Como la rama del derecho público que regula el sistema de gobierno, la formación de los poderes públicos, su estructura y atribuciones, y que establece o reconoce, en principios, declaraciones o garantías, los derechos y deberes privados y públicos de los habitantes, como miembros de la sociedad referida al Estado y como miembros del cuerpo político".** (BURGOA; 1996: 23).

Como podemos apreciar en la definición anterior, el Derecho Constitucional tiene por objeto el estudio de la Constitución y da seguridad a los habitantes, al establecer garantías individuales, que deben ser respetadas por todos los

ciudadanos mexicanos, y en especial lo que a la materia nos atañe, que es el acatar la norma jurídica establecida en el artículo 123 Apartado "A", que a la letra dice: **" Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas"** (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 2000:111).

En nuestra Constitución, se encuentra regulado la utilización de los menores trabajadores, que en muchas ocasiones, esta garantía no es respetada, ya sea por la necesidad del niño por trabajar para poderse llevar un plato de comida a la boca, o porque son obligados a trabajar por sus padres o simplemente los patrones no respetan la norma, al contratar menores de catorce años, por lo que se deben tomar cartas en el asunto reduciendo la edad mínima, que se establece como requisito en este artículo, con la finalidad de que estos niños sean protegidos constitucionalmente.

Es necesario un análisis del artículo 123 Constitucional, con el objeto de determinar si algunos de sus incisos desbordan o no el ámbito constitucional, y si se omiten o descuidan derechos laborales propios del hombre.

2.2. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo se divide en:

- Derecho individual del trabajo.
- Derecho colectivo.
- Derecho procesal.
- Derecho burocrático.

El derecho del trabajo en general debe lograr a través de sus las normas previamente establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que las relaciones laborales entre los trabajadores y sus patrones, sean buenas y siempre vayan encaminadas a la paz social, mediante el respeto, convivencia y cordialidad entre ambos, y así lograr buenas relaciones laborales entre ello, y consecuentemente ambos se encuentren trabajando satisfactoriamente. Esto lo podemos confirmar en el texto plasmado en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra nos dice: **“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”** (LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 2000: 3).

De la Cueva lo define como: **“ La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las**

relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo"(BUEN, 2001: 27).

Néstor del Buen lo define como: "**El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado**" (BUEN, 2001: 27).

El derecho Individual del Trabajo, es el derecho que regula las relaciones entre los trabajadores y su patrón, este establece las normas, condiciones, jornada, etc., a que deben acoplarse los trabajadores al momento de realizar su trabajo, por lo que el mismo le da garantía al trabajador, para que sus derechos laborales sean respetados y no se llegue a dar un abuso por parte de los patrones, sino que con este derecho, se le esta protegiendo jurídicamente a los trabajadores y que se ha elevado a nivel Constitucional (art. 123), y también en la Ley Federal del trabajo, sus reglamentos y tratados internacionales. Así como también determina los derechos que tienen los patrones, en los casos en que el trabajador no cumpla con sus obligaciones de trabajo.

2.2.1. TRABAJO.

El artículo 8º párrafo segundo de La Ley en cita nos hace remembranza al trabajo, y lo considera a fin de que:

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 3).

El acto humano de trabajar no es una simple inclinación instintiva, sino la decisión consciente y libre de la voluntad de realizar una de las funciones esenciales de la existencia.

El trabajo no es otra cosa más que la manifestación de la voluntad esforzada del hombre en la producción o distribución de bienes o servicios, a cambio de la remuneración de un salario.

La Ley Federal del Trabajo no nos brinda una definición en sí de trabajo, solo afirma en su artículo 8º que debe entenderse por trabajo para los efectos de esta ley; afirma también en su artículo 3º que el trabajo es un derecho y un deber social, que además tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social.

Las normas constitucionales que se refieren al trabajo, garantizan, que este se efectúe por libre ejercicio e impiden que se realice sin pleno consentimiento y la justa retribución.

Mario de la Cueva lo define como:

“Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio” (DE LA CUEVA, 1998: 162).

Elementos del trabajo.

1. Es una condición de existencia.- El hombre puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o cualquier otra actividad que más le acomode, siempre y cuando no esté impedido por terminación judicial, no ataque derechos de terceros, ni de la sociedad.

2. Tienen como objeto crear satisfactores.- Es decir, que el hombre para allegarse de los satisfactores para atender sus necesidades, necesita realizar un trabajo que le sea remunerado, y que además vaya más allá, es decir, ampliar los bienes o servicios para beneficio de la sociedad.

3. Es objeto de protección jurídica.- Es decir que los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que dentro de la ley otra ley le señala, por lo que debe preservarse la dignidad del trabajador, respetando a su

persona y proporcionándole los medios necesarios para la elevación de su nivel cultural, social y material, propios y de su familia.

El hombre es el único ser que trabaja, para allegarse de sus satisfactores principales, como lo son: la comida, vestido, vivienda, educación, entre otras; por lo que los verdaderos objetivos del hombre son los relativos al cumplimiento de su responsabilidad, la elevación del nivel en el que vive y el de sus semejantes.

El trabajo es materia del Derecho del Trabajo, porque se proyecta a la producción y obtención de bienes y servicios, origen y causa de la propiedad y de la riqueza en las sociedades, por lo que otra forma de trabajo no puede estar regulada por la misma. En el trabajo, el hombre cumple con su papel en el escenario de la vida, con la condición de que, conforme su recta inteligencia, valore que la interrelación que crea el trabajo, su naturaleza y forma de ser, son de convivencia y de beneficio colectivo, nunca de egoísmo y destrucción.

La categoría de hombre y el desarrollo en la vida se consigue con el ejercicio de sus facultades, que pone en práctica en el momento de trabajar, y por ese esfuerzo inteligente, logra su dignidad y los fines que su naturaleza superior reclama, trabajando en provecho de sí mismo y de sus semejantes.

2.2.2. MENOR.

La Ley Federal del Trabajo no nos da una definición del menor, pero el diccionario de la Real Academia Española lo define como: **“Aquel que no ha llegado a la mayor edad legal”** (DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, 2000: 401).

MENOR DE EDAD. **“Es el sujeto varón o mujer que no ha llegado a los 18 años de edad. El menor está sujeto a la patria potestad o la tutela de menores, lo que implica una incapacidad para la realización de actos jurídicos por sí mismo sin la asistencia de su representante”** (BAQUEIRO, 1990: 75).

Se considera al menor como aquella persona o niño que es menor de 16 años, para efectos de la ley laboral, y que carece de facultades para realizar actos jurídicos.

Cabe señalar que en nuestra legislación laboral, a los 16 años se adquiere la capacidad de ejercicio, esto quiere decir, que toda persona menor de los 16 años, es considerada como menor de edad, debemos hacer la aclaración que en otras legislaciones, la mayoría de edad, así como la capacidad de ejercicio se alcanza a los 18 años, como así no lo menciona nuestra Constitución Política, pero eso no quiere decir, que en la legislación laboral sea el caso, por lo que aún y

cuando permite la contratación de menores de 16 años y no menores de 14 años, no nos indica que la mayoría de edad lo sea a los 14 años, sino que se permite la contratación de esos menores de 16 años, con una serie de limitantes, como que haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo, así como la celebración del contrato debe ser celebrado con la autorización del padre o tutor del menor, por lo que no podrá contratar por si solo, o bien de la Inspección del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridad política de mayor jerarquía que le autorice de acuerdo con el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "**El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del trabajo**" (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

2.2.3. RELACIÓN DEL TRABAJO.

La relación individual del trabajo, no es otra cosa, más que la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud del cual el trabajador esta obligado a prestar sus servicios y cumplir con sus obligaciones y con las instrucciones dadas por el patrón, para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa, y el patrón de pagar un salario al trabajador, ya que este es el que le presta un servicio personal subordinado.

La Ley Federal del trabajo regula la relación del trabajo en sus artículos 20 y 35 que nos indican:

Artículo 20:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO; 2000, PAG: 4).

Como podemos apreciar el artículo en mención nos define para efectos de esta ley lo que debemos entender por la relación del trabajo, en el que la subordinación juega un papel muy importante, pues en una relación de trabajo debe existir la subordinación del trabajador hacia su patrón, de lo contrario no se dará esta; pero no olvidemos que el trabajo se puede establecer por un tiempo específico y por lo tanto la subordinación durará todo ese tiempo, si no existe subordinación no existirá por ende relación de trabajo, ya que solo será una prestación de servicios.

Artículo 35:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 5).

Es importante al momento de establecer una relación de trabajo, especificar que trabajo se va a realizar y por cuanto tiempo, pues el hacerlo le brinda seguridad, tanto al trabajador como al patrón, al trabajador porque tendrá trabajo durante todo el tiempo que hayan especificado, y como consecuencia tendrá derecho a percibir su salario, y al patrón porque le da seguridad de que el trabajador de cierta manera le va a realizar el trabajo como lo estipularon desde un principio.

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, la más común es el contrato, pero basta con que se preste un servicio subordinado para que nazca la relación laboral, es decir, que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario; es decir, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

2.2.3.1. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

❖ **Elementos Subjetivos:**

- Trabajador y;
- Patrón.

❖ **Elementos Objetivos:**

- Trabajo personal.
- Subordinación y;
- Salario.

ELEMENTOS SUBJETIVOS.

1. *Trabajador.* Es aquella persona física que presta un servicio personal subordinado a otra persona física o moral, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Las personas físicas son las únicas que podrán intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores, quiere decir, que las personas jurídicas o morales no podrán intervenir en la relación de trabajo en la calidad de trabajadores. La prestación de servicio debe ser de manera personal, es decir, que para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo, es necesario, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; habrá de efectuar en forma subordinada, bajo las ordenes de un patrón.

2. *Patrón.* La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 lo define como: **"Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"** (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 4).

De la siguiente definición se desprende, que el patrón puede ser una persona física o moral y además es quién recibe los servicios del trabajador, dándole una retribución justa por sus servicios prestados.

ELEMENTOS OBJETIVOS.

1. Trabajo Personal. Se considera como trabajo personal aquel esfuerzo o actividad intelectual o material que realiza un individuo de manera personal y no a través de otra persona o representante.

Es importante que el trabajo se realice de manera personal, pues al contraer una obligación con un patrón, el trabajador debe cumplir con esa obligación, por si solo y no por medio de otra persona, pues es el trabajador el que esta siendo contratado y no debe engañarlo, pues de ser así seria causa de rescisión de contrato por causas imputables al trabajador.

2. Subordinación. Se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada, y además supone la posibilidad de exigencia, de conminar a un cumplimiento. Toda sociedad busca un orden para el logro de sus fines, el hombre en sociedad ha establecido un orden que, al ser normativo de la conducta, de aplicación general que se denomina orden jurídico, por lo que todos estamos sometidos, subordinados, a sus mandamientos como condición primaria para la realización de cualquier actividad. Cuando la subordinación es absoluta, no permite al hombre desenvolverse, ni realizar sus deseos, ni desarrollar sus aptitudes.

Cuando una persona presta un servicio a otra, esta se encuentra subordinada a esa otra persona, toda vez que la persona que presta tendrá que recibir órdenes y obedecer a esa otra persona que utiliza sus servicios, pues un patrón tiene poder de mando en la relación laboral, si no hay una subordinación no será considerado un trabajo propiamente, pues como se especifica anteriormente, la subordinación es un elemento del mismo e indispensable para que se de la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en qué momento se da la subordinación de acuerdo a las siguientes tesis jurisprudenciales:

No. Registro: 243,086

Jurisprudencia

Materia(s): Laboral

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

127-132 Quinta Parte

Tesis:

Página: 117

Genealogía: Informe 1977, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 37, página 42.

Informe 1979, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 27, página 25.

Séptima Época, Volúmenes 151-156, Quinta Parte, página 228.

Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 203, página 156.

Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 297, página 267.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 530, página 350.

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.

Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esto tiene su apoyo en el artículo 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 estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1969. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Volúmenes 103-108, página 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña.

Volúmenes 127-132, página 73. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Seminario Judicial de la Federación

Tomo: 187-192 Quinta Parte

Página: 85

SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION 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 subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 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 estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Volúmenes 103-108, página 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 109-114, página 92. Amparo directo 5686/76. Jorge Zárate Mijangos. 11 de enero de 1978. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Alberto Alfaro Victoria.

Volúmenes 145-150, página 60. Amparo directo 7070/80. Fernando Lavín Malpica. 30 de marzo de 1981. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 55. Amparo directo 1362/84. Aída Díaz Mercado Nagore. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

Volúmenes 187-192, página 55. Amparo directo 9328/83. Rodolfo Bautista López. 5 de septiembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 187-192, página 55. Amparo directo 2353/83. Guadalupe Flores Báez. 15 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

2. *Salario*. Constituye la principal prestación a cargo del patrón, no puede otorgarse uno que sea inferior al mínimo, y es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario es un derecho que tiene una persona, al momento de prestar un servicio a otra; el cual es irrenunciable, de lo contrario el trabajador tiene derecho a reclamarlo, mediante las acciones y procedimientos correspondientes y previamente establecidos en la ley.

El salario puede fijarse, ya sea por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, o de cualquier otra manera, esta integrado por pagos hechos en efectivo, gratificaciones, percepciones, incentivos, habitación, primas, comisiones,

prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo; se fijará de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo.

El salario se pagará en un plazo no mayor a una semana, para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, define el salario de la siguiente manera: **"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"** (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 8).

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Quinto Bis, respecto el trabajo de los menores, no hace mención al salario, que estos deben recibir, por lo que se entiende que será el que regula a los demás trabajadores, en esta misma Ley, pero en realidad estos menores en ocasiones no reciben ni el salario mínimo, o en ocasiones ni se les paga, como lo es el caso de los cerillos en los centros comerciales, en donde únicamente reciben las propinas que la gente les da, y no tienen un salario base, por parte de la empresa para la que trabajan; por lo que si la gente les da propina se llevan dinero a su casa pero sino, se van sin dinero, y la empresa no se preocupa, de menos en darle para su transporte.

2.3. DERECHO SOCIAL.

Juan Soto Cerbón define al derecho social, pero el lo denomina cuestión social como:

“Aquel conjunto de situaciones, muchas de ellas problemáticas, que se presentan al abordar el estudio de la dimensión de grupo de la vida del hombre” (SOTO, 1992: 13).

Entre el derecho del Estado y el derecho privado, regulador de las relaciones entre personas determinadas, existe un derecho social, que atiende primordialmente al hombre en sus relaciones con el grupo social del que forma parte, por el trabajo que desempeña.

Este derecho tiene un sentido económico de protección al trabajador y a otros elementos como prestadores de servicio. El derecho social tiene un contenido sociológico que lo proyecta en la legislación laboral, por lo que el derecho del trabajo forma parte de un Derecho Social, todo el derecho, se proyecta a la comunidad, sin dejar de reconocer los derechos de la persona; así las garantías son tuteladas en beneficio de todos. Los derechos sociales, aseguran al hombre el derecho a la vida, la salud, y un ingreso que le posibilite vivir conforme a la naturaleza, libertad y dignidad humana, es por ello, que los hombres y mujeres tienen derechos que les proporcionan: derecho al trabajo, a la

libertad de trabajo , a una protección contra el desempleo, aun pago igual para trabajo igual, a una remuneración acorde a la actividad que se realiza y que esta sea justa, a sindicalizarse para la defensa de sus intereses, al descanso, a disfrutar de un tiempo libre, a una jornada máxima y a vacaciones periódicas pagadas entre otras, todos estos derechos, se encuentran establecidos en Nuestra Constitución en su artículo 123, apartado “A”, así como en la Ley Federal del Trabajo.

El trabajo de los menores de edad es una situación que si afectó y sigue afectando a la sociedad entera, pues la niñez es el futuro de nuestro país, si deberían estar haciendo actividades propias de su edad como: estudiar, jugar, convivir sanamente con su familia, etc.

CAPÍTULO 3

EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. CAPACIDAD PARA CONTRATAR.

De acuerdo con nuestra legislación laboral, en su artículo 173 nos menciona que: **"El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del Trabajo"** (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

De acuerdo al contexto señalado, nos podemos dar cuenta que la Ley Laboral no especifica la capacidad respecto del trabajo de los menores, por lo que señala que la mayoría de edad se alcanza a los 16 años, por lo tanto, los mayores de dieciséis años podrán contratar por si solos, de acuerdo al artículo 23 de la misma ley dice: **"Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del trabajo o de la Autoridad Política"** (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 4).

Por lo que se puede apreciar del contexto anterior, los menores de dieciséis años no tienen capacidad para contratar por si solos, sino que necesitan autorización por parte de sus padres o tutor, para poder ser contratados, o en su defecto si estos no tienen padre o tutor, podrán ser autorizados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, la Inspección del Trabajo, sindicato al que pertenezcan o

Autoridad Política correspondiente y que además deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que ordene la Inspección del trabajo, que son requisitos indispensables para poder ser contratados, de lo contrario ningún patrón podrá contratarlos de acuerdo con el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo.

“La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez a efecto de asegurar a los trabajadores la plenitud del desarrollo de sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios, y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria”. (DÁVALOS; Derecho del Trabajo I; 1997; 303).

Aunque la incapacidad de los menores es relativa, es de apreciarse que de acuerdo al párrafo segundo del Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: que el menor trabajador puede recibir el pago de sus salarios y no a través de su padre o tutor; y ejercitar las acciones que le correspondan siempre y cuando este se encuentre asesorado; otra limitante que la Ley impone al menor trabajador respecto a la capacidad de ejercicio s encuentra establecida en el artículo 372 fracción I en la que se establece que los menores, no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en que momento existe la capacidad para contratar de acuerdo a las siguientes tesis jurisprudenciales:

No. Registro: 275,424

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Quinta Parte, XXXVIII

Tesis:

Página: 11

CAPACIDAD PARA CELEBRAR CONTRATO LABORAL.

El artículo 19 del código laboral fija en dieciséis años la edad a partir de la cual se tiene capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercitar las acciones respectivas; es inconcuso que a esa edad, se está plenamente capacitado para dar por terminado el contrato de trabajo.

Amparo directo 5254/58. Carmen Vargas Leal. 15 de agosto de 1960. Cinco votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

No. Registro: 372,390

Tesis aislada

Materia(s): Laboral

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

LXXXVI

Tesis:

Página: 739

MENORES DE EDAD CAPACITADOS PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan más de dieciséis años. . . ". Ahora bien, de acuerdo con el texto anterior, sólo los menores de edad que sean mayores de dieciséis años, tienen capacidad para ejercitar las acciones derivadas del contrato de trabajo o de la ley, de tal manera que el sistema del código laboral es distinto del establecido por el Código Civil, por lo que es de concluirse que éste no tiene aplicación supletoria en el caso.

Amparo directo en materia de trabajo 2794/45. González H. Adolfo. 24 de octubre de 1945. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Eduardo Vasconcelos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

3.2. NORMAS QUE REGULAN EL TRABAJO DE LOS MENORES DE DIECISÉIS AÑOS Y MAYORES DE CATORCE AÑOS.

Las normas que regulan el trabajo de los menores de 16 años y mayores de 14 años se encuentran en la Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto Bis, del artículo 173 al 180; las que deben proponer y facilitar la educación, desarrollo físico, salud y preservar la moralidad de los menores; y es responsabilidad del Estado, vigilar que el trabajo que desarrollen estos no estorbe en su desarrollo físico; preparación cultural y educativa.

Para que estas normas legales sean respetadas y cumplidas, se ha destinado esta labor de vigilancia a determinadas instituciones o dependencias, encargadas de la supervisión y vigilancia de cumplimiento de las mismas, tales como: La Inspección del Trabajo, así como lo menciona el artículo 173, y el artículo 541 fracción I, que alude a que los Inspectores del Trabajo, tienen el deber de vigilar por el cumplimiento de las normas de trabajo que reglamentan el trabajo de los menores.

Por lo anteriormente expuesto, nos podemos dar cuenta que el trabajo de los menores de dieciséis años y mayores de catorce años, se encuentra protegido por nuestra Legislación Laboral, con la finalidad de que no exista un abuso por parte del patrón hacia su trabajador, que obviamente es menor de los 16 años,

pero no menor de 14 años; además existe una preocupación por parte del Estado por vigilar que estas normas se cumplan al pie de la letra, al destinar a instituciones o dependencias encargadas de vigilar su cumplimiento; que si bien es cierto que se requiere de la vigilancia constante; dadas las circunstancias que actualmente se vive, de lo contrario si no se sancionará este tipo de situaciones, los patronos contratarían puros menores de edad, por obtener más ganancias o simplemente por no pagarles un salario justo.

Muy específicamente la Ley Federal del Trabajo en su Título segundo artículo 22 y 23 regula de manera muy particular a los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis años, estableciendo así la ley en cita, uno de los requisitos que deben cumplir o reunir estos menores, por lo que del artículo 22 resulta el siguiente texto que no debe dejar de apreciarse:

Artículo 22:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 4).

Como se desprende de esta disposición, los patrones están obligados a contratar a menores que se encuentren estudiando, en el momento de que ellos soliciten laborar para un patrón, condición que establece esta ley, ya que desde luego no deben dejarse a la deriva las obligaciones y derechos de los niños, que de cierta manera son situaciones cotidianas de la vida de un niño que es el de jugar, estudiar, convivir con su familia, y con esta disposición lo que yo creo que quisieron dar a entender nuestro legisladores, es que estos niños quedaran protegidos con la finalidad de que dejaran de estudiar, para ponerse a trabajar y de cierta manera no se volvieran vagos o simplemente niños de la calle.

Y sin dejar de observar la norma establecida en Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción III que a la letra dice:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrá como jornada máxima la de seis horas” (CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 2000: 111).

Pero vemos con tristeza que nuestro Estado, los niños dejan de estudiar para ponerse a trabajar, algunos establecimientos si siguen al pie de la letra esta disposición, al exigir a los niños que contratan que tengan un cierto promedio, para poderles otorgar el trabajo, de lo contrario no se los dan, esto es más común en los centros de autoservicio a los que usualmente llamamos “cerillos” , aunque también las empacadoras contratan menores, ya sea para armar cajas o

simplemente pasarlas de un lugar a otro, debemos recordar que estos menores no deben de realizar trabajos pesados, es decir superiores a sus fuerzas, ni mucho menos labores peligrosas o insalubres (artículo 175 fracción e y f). Desde mi punto de vista muy particular considero que estas fracciones en un trabajo como el de los cerillo, queda obsoleto, ya que a los niños se les exige que muevan todos los carritos que se encuentran en el establecimiento de autoservicio, que además de ser muchos, es muy pesado para ellos, tuve la oportunidad de convivir con un grupo de cerillos que trabajaban en un centro de autoservicio, muy conocido en la ciudad de Uruapan Michoacán y los niños se quejaban mucho de que los carritos estaban muy pesados y que no podían con ellos, que más sin embargo; la tienda o establecimiento de autoservicio, no establecía un salario base para ellos, que lo único que se llevaban de dinero eran las llamadas propinas que la gente que consumía en ese lugar les daban, pero ellos pedían un salario que la tienda no les podía otorgar o más bien no les quería dar.

Artículo 23:

“Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ello, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que le correspondan” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 4).

Si analizamos el texto anterior, nos daremos cuenta que el legislador trato de proteger en la medida de lo posible a los menores de dieciséis años y mayores de catorce como lo maneje anteriormente, ya que además de exigirles que estudien, les exige la autorización de sus padres o tutores, yo considero que es una medida de seguridad, para que los niños puedan seguir realizando actividades propias de su edad, no alejándose así del núcleo familiar, de lo contrario existiría tal vez mucha vagancia y muchos niños de la calle, pues los niños de ahora ya quieren salir y ganar su propio dinero, alejarse de la escuela y corriendo el riesgo de agarrar algún vicio en la calle, como las drogas o correr algún peligro que los lleve a sufrir un accidente o a la comisión de un delito.

3.3. REQUISITOS PARA LA AUTORIZACIÓN DEL PERMISO DE TRABAJO PARA LOS MENORES TRABAJADORES.

Los requisitos que la Ley Federal del Trabajo nos señala para que un patrón pueda utilizar los servicios de los menores trabajadores, se encuentran establecidos en el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo, el cual tiene por

objeto cuidar que los menores de 16 años sean aptos para el trabajo que se proponen desarrollar; a cuyo efecto dispone que deben proveerse de:

- De un certificado médico
- La obligación de someterse a los exámenes médicos que ordene la Inspección del Trabajo.

Además deberán de exigir a los patrones que deseen contratar a menores, que estos les exhiban una autorización de la Procuraduría de la defensa del trabajo expedida al menor para que este pueda ser contratado, y la Procuraduría a que hago referencia pedirá al menor que desee trabajar los siguientes documentos para otorgar dicho permiso:

- Copia del acta de nacimiento
- Autorización por escrito de su padre o tutor
- Certificado médico original y;
- Constancia de estudios.

Reunidos todos estos requisitos, la Procuraduría del trabajo expedirá una autorización al menor para que este pueda desempeñar esta actividad que desea, y así la persona que necesita de sus servicios en este caso los patrones no tendrán ningún problema con las autoridades encargadas de la vigilancia del cumplimiento de las normas que regulan el trabajo de los menores.

Podemos señalar el instructivo para regir el trabajo de los menores empacadores llamados “cerillo” que es la ocupación más común en nuestro Estado

ya que lo podemos asimilar a los demás trabajos donde utilicen el trabajo de menores a los que nos hemos estado refiriendo; este instructivo dice:

“I. Todo menor para poder trabajar necesita de la expedición de su Permiso General de Trabajo.

Para obtener el permiso se requiere:

a) Exhibir de acta de nacimiento para constatar que tiene la edad mínima para trabajar, que conforme a la ley, debe ser de 14 años.

b) Presentar constancia escolar a fin de comprobar que ha terminado su educación primaria.

c) Presentar por escrito la autorización de quienes ejercen la patria potestad o la tutela.

d) Entregar dos fotografías de tamaño infantil.

e) Presentarse en esta dependencia para que les sea practicado un examen médico a fin de acreditar su aptitud para el trabajo.

Reunidos los requisitos antes citados, se procede a la expedición del Permiso General de Trabajo.

II. El área de trabajo de los menores empacadores se circunscribe al espacio que ocupa la caja y el necesario para realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía de la clientela.

III. Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor emparador al interior de la tienda en horas de trabajo, evitando así la realización de actividades diferentes de las que les corresponden.

IV. Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un coordinador del trabajo de los menores, quién debe ser empleado de la misma.

V. El coordinador de menores se encargará de llevar el control de un archivo con los permisos y demás documentos relativos a los empacadores y servirá como enlace entre los menores y las autoridades del trabajo y de la previsión social.

VI. El coordinador deberá registrarse en la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres, como responsable del trabajo de los menores empacadores ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

VII. Para la aplicación de medidas disciplinarias, el coordinador de menores se sujetará al criterio de la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres.

VIII. Son funciones del coordinador de menores, coordinar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda, así como mantener informadas a las autoridades del trabajo a través de las visitas mensuales que lleve a cabo ante las mismas, respecto de sus labores realizadas.

IX. Se prohíbe que la empresa o cualquier otra persona, sea representante de la misma o no, les cobre cuotas a los menores empacadores.

X. Los delantales y gorros, o cualquier accesorio (uniforme de los menores), deben ser proporcionados por la tienda sin costo alguno para los menores.

- XI. Queda prohibido que los menores transporten mercancías voluminosas y pesados en los brazos, ya que esto constituye un trabajo superior a sus fuerzas, lo cual puede impedir o retardar su desarrollo físico normal.**
- XII. Es necesario que la tienda tome las medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores en aquellos casos en que algún menor sufrirá alguna lesión o accidente que afecte su salud.**
- XIII. La empresa deberá designar un lugar para que los menores tomen su descanso.**
- XIV. La jornada de trabajo no excederá de seis horas diarias, divididas en periodos de tres horas, con descanso de una hora entre cada periodo.**
- XV. Por cada seis días de trabajo existirá un día de descanso.**
- XVI. La empresa está obligada a efectuar la publicidad necesaria para que el cliente sepa que el menor empacador trabaja a base de propinas.**
- XVII. Se impondrá multa de \$100.00 a \$5000.00 al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores.” (CAVAZOS, 1997: 331).**

Es importante hacer referencia a este instructivo, pues en este documento se especifican las condiciones que deben seguirse para regir el trabajo de los menores, que aunque esta establecido para los empacadores en específico, puede servir de base para los demás trabajos que desempeñen los menores.

Cabe señalar también que los permisos de los menores que expide la Secretaria del Trabajo y Previsión Social a través de los Inspectores del Trabajo, en Michoacán es muy frecuente, dadas las circunstancias de la economía de cada

familia, pues cada día la vida es más dura, existe más desempleo y los niños se ven en la necesidad de salir a la calle a trabajar y llevar a su casa dinero para así, tener un mejor nivel de vida o simplemente para tener que comer, y por ende dejan su escuela y las actividades propias de su edad. Por ello es muy importante vigilar este tipo de conductas, pues no se trata de ir contra corriente, sino de adaptarnos a las necesidades de la misma sociedad, y en este caso se trata de proteger a los menores trabajadores para que no sean explotados por parte de sus patrones.

3.4. LOS TRABAJOS PROHIBIDOS A LOS MENORES.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 175 los trabajos que les son prohibidos a los menores, que a la letra dice:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De 16 años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.**
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.**
- c) Trabajos ambulantes salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.**
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.**

- e) **Labores peligrosas o insalubres.**
- f) **Trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueda impedir o retardar su desarrollo físico normal.**
- g) **Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.**
- h) **Los demás que determinen las leyes.**

II. De dieciocho años, en:

- a) **Trabajos nocturnos industriales" (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).**

Es preocupación social cuidar el lugar donde prestan sus servicios los menores de 16 años y mayores de 14, estos lugares deben ser aquellos que no afecten la moralidad, la educación o la salud del menor, así como lo especifica la ley en su artículo 176 que establece: **"Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores."** (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

Es conveniente señalar la importancia de estas prohibiciones; la familia, la sociedad y el Estado están interesados en evitar que cualquier actividad, que pueda perjudicar la moralidad, las buenas costumbres, la salud de los menores,

por estar estos en un período de formación, necesitan de un mayor cuidado, con la finalidad de lograr personas de buenas costumbres adoptadas a la sociedad como buenos jefes de familia y capaces de cumplir con sus deberes en la vida social.

3.5. PRESTACIONES ESTABLECIDAS PARA LOS MENORES TRABAJADORES.

Las prestaciones que le son otorgadas a los menores trabajadores, son diferentes a las de los trabajadores ordinarios; ya que en algunas ocasiones benefician a los menores trabajadores, pero no especifica en algunas de ellas como se les van a pagar, por ejemplo los menores trabajadores no perciben utilidades de la empresa, además tampoco reciben aguinaldo, al no encontrarse previamente establecido en la Ley, por lo que no se les pagan ni estimulaciones, incentivos, etc., pero como mencione anteriormente los menores trabajadores en ciertas cosas resultan beneficiados como lo menciona el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo, en el que especifica que gozarán de 18 días de vacaciones anual, pero a diferencia de los trabajadores ordinarios, estos no aumentan cada año.

3.5.1. LA JORNADA DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 58:

“La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 7).

El artículo 123, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; nos señala como jornada máxima la de seis horas; y en la Ley Federal del Trabajo se encuentra regulada en su artículo 177 que a la letra dice: **“La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposo de una hora por lo menos”**(LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

Por lo regular los niños que trabajan en la actualidad, no trabajan seis horas diarias, en ocasiones trabajan ocho horas teniendo su respectivo descanso para tomar sus alimentos, o bien en jornada continua, pero en ocasiones trabajan sus seis horas, sin tener descanso alguno; dejando de respetarse la norma antes citada.

3.5.1.1. ORDINARIA.

La jornada de trabajo ordinaria es aquella que establece la Ley que es de seis horas diarias, pero además, la Ley exige que se dividan en periodos máximos de tres horas, dejando una hora de descanso para que los niños tengan tiempo para alimentarse y reposen, además de que esas horas que trabaja el menor deben ser las suficientes, para que el niño tenga tiempo para acudir a la escuela, es decir, que el trabajo del menor no debe afectar su educación, ni su desarrollo físico, toda vez que la jornada debe ser compatible con la vida normal del menor.

Las horas que los menores trabajen fuera de la jornada ordinaria será considerada como hora extraordinaria, que a continuación se describe.

De acuerdo al artículo 123 Apartado "A" fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos dice que los mayores de catorce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

3.5.1.2. EXTRAORDINARIA.

La hora extraordinaria es aquella que rebasa de las seis horas diarias trabajadas.

El artículo 178 de la Ley Laboral señala: **"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en hora extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio de conformidad en los artículos 73 y 75".** (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

Artículo 73:

"Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado" (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 8).

Es importante destacar que los menores no deben estar sujetos a una jornada extraordinaria, por lo que el legislador vio la necesidad de proteger a los

menores trabajadores, al establecer la violación a la norma, que cuando un menor trabaje horas extraordinarias, estas le serán cubiertas con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a la jornada de trabajo.

Artículo 75, Párrafo 2º:

“Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 8).

3.5.2. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

En cuanto a los descansos, estos pueden clasificarse de la siguiente manera:

- **Intermedios.** Estos deben otorgarse a la mitad del período de labores ordinarias diarias, es decir, se les debe conceder después de transcurridas tres hora, y será de 30 minutos por lo menos.
- **Semanal o festivo.** Este es obligatorio por disposición legal, que de acuerdo con el artículo 178 que nos señala que los menores deben tener,

por lo menos un día de descanso y la ley es bien clara en este sentido, al establecer que no deben trabajar los días domingos.

Respecto a los días festivos, los menores tienen derecho a no trabajar esos días que para efectos de la Ley Federal del Trabajo son días festivos los establecidos en el artículo 74 del mismo ordenamiento que expresa:

"Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1° de Enero;**
- II. El 5 de febrero;**
- III. El 21 de marzo;**
- IV. El 1° de mayo;**
- V. El 16 de Septiembre;**
- VI. El 20 de noviembre;**
- VII. El primero de Diciembre, de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;**
- VIII. El 25 de Diciembre y;**
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral."(LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 8).**

- **Los descansos vacacionales.** Estos deben ser más amplios del que en general se otorga a los demás trabajadores.

3.5.3. VACACIONES.

"Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos" Artículo 179". (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

El primer efecto de este artículo consiste en garantizar constitucionalmente a todos los trabajadores el derecho a gozar de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de vacaciones, con goce de salario íntegro, que no serán inferiores a dieciocho días de salario. Los menores tienen derecho a que se les cubra una prima de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones, cuestión que no se encuentra establecida en la Ley. Tomando en cuenta la condición de los menores, el legislador decidió establecer un periodo vacacional largo desde el primer año de servicio, con la finalidad de que se le permitiera recuperarse de las fatigas propias de trabajo.

Cabe señalar que los menores trabajadores siempre tienen el mismo número de días de vacaciones al año, cuestión contraria a los trabajadores ordinarios, toda vez que estos últimos, su periodo vacacional aumenta días año con año, hasta llegar a doce por cada año subsiguiente y después del cuarto año aumentará en

dos días por cada cinco años de servicio de acuerdo al artículo 76 de la Ley en mención.

3.5.4. PRESTACIONES DE LEY DE LOS TRABAJADORES ORDINARIOS.

Las prestaciones y derechos a que tienen derecho los trabajadores ordinarios se desprenden de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 apartado "A", el cual le brinda seguridad jurídica al trabajador, tanto menor como ordinario.

Las prestaciones de ley que debe recibir todo trabajador ordinario, se encuentran en el Título Tercero de la Ley Federal del trabajo y es muy distinto al de los menores trabajadores.

La jornada de trabajo será de ochos horas diarias tratándose de la jornada diurna, de siete horas la jornada nocturna; y siete horas y media la mixta, de acuerdo con el artículo 61 de la Ley Federal del trabajo.

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos para tomar sus alimentos; y si no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de

comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

También podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero los trabajadores no están obligados a prestar por más tiempo sus servicios, más que los permitidos por la ley.

De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, por cada seis días de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso, con goce de salario íntegro, lo que comúnmente se conoce como séptimo día y de preferencia será el día Domingo.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que no podrán ser menos de seis días laborables, y aumentarán en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios; en el cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores de acuerdo con el artículo 80 de la Ley federal del Trabajo, tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponda de vacaciones.

Gozarán además de un aguinaldo anual correspondiente a 15 días de salario, que deberá percibir el trabajador antes del día 20 de Diciembre de acuerdo con el artículo 87 de la ley en cita; y participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas (art. 117 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 10).

Respecto de las prestaciones que recibe un trabajador ordinario, cabe señalar que son diferentes a las prestaciones que reciben los menores trabajadores; haciendo una comparación entre ambas, resulta que respecto a la jornada de trabajo es distinta, pues los trabajadores ordinarios tienen una jornada máxima de ocho horas diarias, y los menores de seis horas, a ambos se les debe cubrir un salario por su trabajo, que para los adultos es mejor pagado que a un menor pues el menor no exige o no sabe como exigir.

Respecto de los días de descanso obligatorio no hay mayor relevancia pues a ambos, se les dan los mismos días de descanso obligatorio, ya que el Título Quinto Bis que regula el trabajo de los menores no especifica días de descanso obligatorio para ellos por lo tanto, se consideran días de descanso los establecidos en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

Tanto los menores trabajadores como los trabajadores ordinarios tienen derecho a un día de descanso obligatorio por cada seis días laborados, con goce

de sueldo íntegro, pero en ocasiones a los menores trabajadores, no les es aplicable este precepto; pues, si bien es cierto que se les da un día de descanso obligatorio pero sin goce de sueldo íntegro, como es el caso de los niños que trabajan en los centro comerciales de “cerillos”, que ni siquiera tienen un salario base diario que percibir, solo reciben propinas por lo tanto, no le pagan ese día de descanso.

También haciendo una comparación respecto de las vacaciones, a los trabajadores ordinarios se les da un total de seis días de vacaciones por año laborado, el cual les va aumentando año con año, cosa contraria a los menores trabajadores pues a ellos se les da dieciocho días de vacaciones por año laborado, pero a ellos no les aumenta año con año; y que posiblemente ni se las paguen cuando no tienen un salario base.

Ambos deben recibir una prima vacacional del 25% del total de las vacaciones pagadas, que si no les pagan las vacaciones, por ende la prima vacacional tampoco, pues muchos patrones se escudan en el parecer de que su incumplimiento se debe a que no se encuentra establecido en la Ley de la Materia.

Tienen derecho a un aguinaldo por año, que posiblemente a los menores no les es cubierto, además tienen derecho al reparto de las utilidades, los trabajadores ordinarios si perciben esta prestación y los menores trabajadores muy difícilmente lo reciben, pues no son tomados en cuenta para ello, y no pueden exigir esa prestación por no estar específicamente establecida en la Ley Federal del Trabajo, en el título que regula a los menores.

CAPÍTULO 4

SANCIONES ESTABLECIDAS PARA LOS PATRONES QUE NO RESPETEN LA UTILIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MENORES

De lo anterior se desprende, que si un patrón no obedece las normas establecidas tanto en nuestra Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo, respecto de los menores trabajadores, se hará acreedor a una sanción que le impone la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección del Trabajo, quién es la autoridad encargada de realizar las visitas para verificar el cumplimiento de las normas del trabajo. Los inspectores al acudir a una empresa y encuentran que en la misma, se encuentran trabajando menores, están obligados a levantar actas para dejar constancia de los resultados de la revisión que hicieron a la empresa y si de esa revisión resulta que un patrón tiene trabajando para él menores, los inspectores levantarán constancia y se limitaran al estudio del mismo, verificando si esos menores cumplieron con todos los requisitos que exige la Ley para ser contratados, de lo contrario si el patrón no realizo las gestiones necesarias para poder contratar a menores, la inspección del trabajo levantará constancia de esa anomalía, y lo informará a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, para que proceda conforme a la Ley, que en este caso procede imponerle una multa por violación a las normas del trabajo, tal como se especifica a continuación.

4.1. AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA DEL TRABAJO DE LOS MENORES.

Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de los menores en nuestro Estado corresponde a las siguientes autoridades laborales como lo son: la Inspección del Trabajo, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales, pero además de las autoridades corresponde también a los padres o tutores de los niños mayores de catorce años y menores de dieciséis, vigilar que dichas autoridades cumplan con sus atribuciones, labor que realizan al estar pendiente de las condiciones de trabajo en las que laboran sus hijos; de igual forma los patrones deben respetar las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el Reglamento de la inspección del trabajo; respetando las condiciones de trabajo establecidas para los menores trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis; pero en sí las verdaderas encargadas de vigilar es la Inspección del trabajo; la cual designa a Inspectores facultados para expedir permisos a los niños mayores de catorce años y menores de dieciséis años, para que puedan trabajar en un establecimiento previos los requisitos exigidos al patrón por la Dirección del Trabajo y Previsión Social.

Actualmente en Uruapan Michoacán, ya no existe Inspección del Trabajo; que era la encargada de vigilar en nuestra ciudad, el cumplimiento por parte de los

patrones de contratar sólo niños mayores de catorce años y menores de dieciséis años; así como de expedir los permisos a los mismos niños, pero desde julio del 2003 que las inspectoras facultadas para tal efecto fueron remitidas a Morelia Michoacán, por lo que actualmente la encargada de expedir los permisos para que los niños mayores de catorce años y menores de dieciséis años puedan trabajar y no se estén violando los preceptos establecidos en la Ley Federal del Trabajo lo es la Junta Especial Número Siete de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado.

4.1.1. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los patrones al contratar a un menor deben primeramente reunir y exigir ciertos requisitos, de lo contrario estos se harán acreedores a una sanción pecuniaria establecida en la Ley Federal del Trabajo la cual mencionare más adelante. De acuerdo con el artículo 180 de la misma Ley Laboral nos menciona las obligaciones que deben tener los patrones al contratar los servicios de un niño mayor de catorce años y menor de dieciséis años que a la letra dice:

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

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

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

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

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

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.
(LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

No es necesario que se impongan leyes, aumente penalidades o multas, sino que es necesario y urge que se cumpla cabalmente la ley, lo que en efecto no se hace, nuestra legislación establece que recae en los inspectores del trabajo el debido cumplimiento de la ley, pero en realidad estas personas hacen caso omiso de la obligación que les impone el Estado por percibir un salario o en su caso porque reciben gratificaciones por no imponer multas cuando no se cumple la ley.

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

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

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

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

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

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.
(LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

No es necesario que se impongan leyes, aumente penalidades o multas, sino que es necesario y urge que se cumpla cabalmente la ley, lo que en efecto no se hace, nuestra legislación establece que recae en los inspectores del trabajo el debido cumplimiento de la ley, pero en realidad estas personas hacen caso omiso de la obligación que les impone el Estado por percibir un salario o en su caso porque reciben gratificaciones por no imponer multas cuando no se cumple la ley.

Las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas laborales lo es específicamente la Inspección del trabajo.

Existen Inspectores del Trabajo de carácter federal y local. Los inspectores Federales son designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Inspectores Locales por los gobernadores de las entidades Federativas y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Los Inspectores del trabajo son funcionarios que principalmente tienen carácter administrativo, estando a su cargo vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones que sobre higiene y seguridad se contienen en la Ley o en los reglamentos que se cumpla con las obligaciones que corresponden tanto a patrones como a trabajadores, buscando el respeto recíproco de derechos la garantía de las buenas relaciones obrero-patronales.

La ley los faculta para desempeñar sus funciones de vigilancia de acuerdo al artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo a realizar visitas, previa identificación, durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, las empresas o establecimientos; podrán interrogar al personal, sin la presencia de testigos y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas del trabajo; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo y se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos del trabajo, cuando constituyan una violación de las normas legales o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores.

La ley les impone la obligación de practicar inspecciones extraordinarias, cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas del trabajo, levantarán actas con intervención de los trabajadores o patrón haciendo constar las deficiencias o violaciones a las normas del trabajo: así mismo, entregarán una copia a las partes que hayan intervenido y el original lo turnarán a la autoridad que corresponda.

De acuerdo con el artículo 543, dispone que los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo, en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

El artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo dice:

“La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.**
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplirlas normas de trabajo.**
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.**
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y**
- V. Las demás que le confieran las leyes” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 54).**

Además los Inspectores del trabajo deben visitar a las empresas donde tengan menores trabajando para verificar que estos estén trabajando bajo las condiciones establecidas en el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo y para ello el artículo 541 en su fracción I establece:

“Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 54).

No debemos dejar de observar el precepto que señala la autoridad que ha de encargarse de la vigilancia del trabajo de los menores, previamente establecida en el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo que hace alusión a:

“El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”.
(LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 18).

La Inspección del trabajo tiene la obligación de realizar visitas (artículo 541) y al momento de llevarlas acabo tienen la obligación de levantar actas de cada inspección que realicen, y plasmar en ellas las anomalías o violaciones que hayan

encontrado, en la que deben intervenir tanto los trabajadores y el patrón, en el caso de los menores trabajadores a los que me refiero, los inspectores deben revisar que estos menores trabajadores cumplan con la edad adecuada y que establece la Ley de la Materia, además de revisar que no hayan sido empleados en trabajos prohibidos que el lugar donde se desempeñan sea el lugar adecuado para el desarrollo de sus actividades. En el caso de que un patrón este violando las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, la Ley establece sanciones para evitar la explotación de los menores trabajadores en mención.

Para ello no hay que dejar de apreciar los artículos 992 y 995, que son los artículos que establecen las sanciones a los patrones, en caso de contratar menores sin la previa documentación o sin el permiso otorgado por la Secretaría del Trabajo.

Artículo 992 párrafo primero:

“Las violaciones a las normas cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 86).

El patrón se hace acreedor a una sanción, cuando incumple en algo, pero ¿que es una sanción? Una sanción no es otra cosa más que una carga de tipo económico como resultado del incumplimiento de una obligación, y la obligación del patrón es la de no contratar menores de catorce años.

Pero más específicamente la sanción establecida para los patrones que incumplen con esta norma se encuentra en el contenido del artículo 995 que a la letra dice:

“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, calculado en los términos del artículo 992” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2000: 86).

El salario mínimo general antes aludido es el vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras de trabajo de los menores, es a través de las actas que los inspectores del trabajo ya sea federales o locales levantan, en las visitas periódicas que realizan a las empresas o establecimientos, sin embargo considero que no es de gran ayuda, realizar estas visitas, dado que la Inspección del Trabajo es poco eficaz, que deben ponerse las pilas y realizar esas visitas pues en la realidad casi no se llevan a cabo, tan solo sería bueno que las multas impuestas por la Ley Laboral realmente se impusieran y que se cobraran por que al final de cuentas, estas multas son obsoletas, porque no se cobran, o basta con darles a los Inspectores del Trabajo designados para tal efecto, una pequeña gratificación para que se hagan de la vista gorda y no levanten ninguna acta, y el patrón queda librado de la situación.

Una de las obligaciones de los patrones es cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, de conformidad con el artículo 132 de la ley en cita fracción I.

La ley no nada más sanciona el incumplimiento o violación a las normas del trabajo, si no que también sanciona al patrón cuando esté impida o no este de acuerdo con las visitas de los Inspectores del Trabajo, y para ello la ley señala en su artículo 994, fracción V; en el que impone una multa o sanción al patrón que obstaculice o no permita llevar a cabo las visitar de vigilancia que deban practicarse en su establecimiento.

Los menores trabajadores son personas que no debemos dejar a la decidía y hacer algo por ellos, pues es responsabilidad tanto de los padres de familia, las autoridades como la Inspección del trabajo y en algunas ocasiones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, velar por los interese de estos pequeños, que si bien es cierto, ellos se conforman con lo que les paguen; que por ganar poco o mucho dinero el que sea, sin conocer sus derechos están dispuestos a trabajar; así mismo debemos cambiar la mentalidad de las personas, padres, tutores, etc., para que no manden a sus hijos a trabajar a la calle, sin tener la certeza jurídica y la seguridad que se les debe otorgar , por el simple hecho de ser menores, debemos velar más por ellos, regular esta realidad pues son muchos los niños que son menores de catorce años los que trabajan, tan solo para hacer referencia a algunos de ellos, cuantos niños no vemos en las calles trabajando, vendiendo chicles, limpiando vidrios, vendiendo rosas, que casi la mayoría de estos vendedores son niños entre 8 y 12 años.

CAPÍTULO 5

**DEBE REFORMARSE EL ARTÍCULO
123, APARTADO “A”, FRACCIÓN III,
DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE
LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
PARA QUE SE PROTEJAN LOS
DERECHOS DE MENORES DE 12 A 14
AÑOS**

Los menores son personas que no debemos hacer a un lado, pues en la actualidad, nos enfrentamos con una situación real que no debemos dejar de apreciar, pues si partimos de la hipótesis de que los menores en el Estado de Michoacán, son contratados sin observar la edad mínima para contratarlos, entendiendo como edad mínima aquella que no debe ser menor de catorce años, ni mayor de dieciséis años, nos podemos dar cuenta, tal vez con tristeza que en nuestro Estado, desafortunadamente si se contratan menores de catorce años, claro esta sin la previa vigilancia de las autoridades encargadas para tal efecto, o puede darse el caso de que los menores no cumplen con esta edad, y al acudir a un trabajo donde contraten menores, los patrones les digan que no los van a contratar porque no tienen la edad mínima establecida en la Ley Federal del Trabajo. Esta situación puede ser contraproducente, pues los niños al no ser contratados, se ven obligados a salir a las calles a trabajar en lo que sea, con tal de sacar dinero, podemos apreciarlo en las calles donde hay tantos niños vendiendo chicles, rosas, limpiando zapatos, vidrios, haciendo malabares con fuego, lo cual puede ser peligroso para ellos, porque no son actividades que puedan realizar ellos.

La inquietud que se presenta en los niños de trabajar, puede desprenderse de diversas situaciones, tales como: el maltrato físico por parte de sus padres o tutores, y que por ello el niño se ve en la necesidad de abandonar su casa, otra situación se presenta cuando los mismos padres los envían a trabajar, con la finalidad de que los propios niños trabajen y ellos se queden en su casa viendo

televisión, el padre los abandono o la mamá simplemente nunca trabajo y no sabe hacer nada, o los padres son viciosos y mandan a sus hijos a ganar un poco de dinero de donde lo puedan sacar sin importarles como lo haga, o porque el dinero simplemente no alcanza para mantener a ocho o diez hermanos que tiene por lo que se ven obligados a salir a buscar como sobrevivir. Estas situaciones que no son conductas aceptadas por la sociedad orillan a los legisladores a regular el trabajo de los menores en una determinada época, que en ocasiones en lo futuro no son suficientes o simplemente ya no satisfacen las necesidades de la sociedad, pues esta va cambiando continuamente con el paso del tiempo, pero que pasa con las leyes que también a lo largo del tiempo deben ir cambiando, algunas solo se quedan en el intento de querer cambiarlas y otras simplemente no resultan como se esperaba, pero no se ha volteado a ver el trabajo de los menores de edad por eso el apartado de los preceptos jurídicos que corresponden al trabajo de los menores sigue igual no se ha cambiado y considero que debe reformarse de manera tajante esos preceptos jurídicos, de tal manera que se proteja la actividad que estos menores realizan, alcanzando una mayor protección jurídica ante la sociedad. Considero necesario que surja urgentemente una reforma a nuestra Constitución específicamente en su artículo 123 Constitucional en su apartado "A", fracción III, y reformar y adicionar la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 23, 173, 174, y 179, pues aún y cuando ya se encuentra estipulada una edad mínima considerada favorable para que los menores puedan ser admitidos en un trabajo, considero que la realidad es otra pues en la actualidad existen niños menores de los catorce años que salen a las

calles a realizar una ocupación que no se encuentra regulada por la Ley por ser estos menores de catorce años y que trae como consecuencia que estos menores sean más susceptibles de ser explotados por las personas que utilizan de sus servicios, argumentando que les esta haciendo un favor al utilizar sus servicios, porque no los puede contratar legalmente, según nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo. De tal suerte que las persona que utilizan los servicios de los menores de catorce años, si así lo hiciera una empresa o un patrón, estaría violando la norma establecida en nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo y como consecuencia de ello se haría acreedor a una sanción pecuniaria que la misma Ley le impone a través del organismo competente para ello, además de que considero se les deberían de pagar todas y cada una de las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo brinda a los trabajadores comunes como el de dar una prima vacacional, tener derecho a recibir utilidades de la empresa, recibir seguridad social, además de recibir un aguinaldo por cada año laborado, además de poder defenderse ante un despido injustificado, etc., situación que no se encuentra estipulada para los menores trabajadores ni en su título especial, ni en ningún otro apartado de la Ley Federal del Trabajo.

Con estas reformas y adiciones a la Constitución y Ley Federal del Trabajo pretendo que se disminuya la edad mínima para la admisión de los menores en el trabajo, y se les paguen las prestaciones que reciben los trabajadores comunes, con la finalidad de que esos menores de catorce años y mayores de doce años que quieren desempeñar una ocupación o actividad se les brinde la oportunidad de hacerlo bajo la protección de la Ley, otorgándoles una de

las garantías establecidas en nuestra Constitución, y cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, que además se les brinde trabajo pero bajo la responsabilidad y supervisión de los padres, que son los que deben velar para que estos niños no dejen a un lado las actividades propias de su edad, que lo orillen a llevar o formarse una vida encaminada a la vagancia o mal vivencia, o que los encaminen a las drogas, por ello creo que debe regularse esta situación para que los niños menores de catorce años que deseen trabajar lo hagan y se alejen de ese tipo de cosas que no son buenas, que por su edad fácilmente caen en las drogas, alcoholismo, más los niños, pero es peor con las niñas pues ellas corren mucho más riesgo andando en las calle solas, y sin la vigilancia adecuada, pues pueden resultar violadas o muertas por ahí; lo cual es muy grave y desagradable que pasen este tipo de situaciones.

De estas situaciones se desprende la necesidad de reformar nuestra constitución respecto de la edad mínima para contratar a los menores trabajadores, y como consecuencia reformar la Ley Federal del Trabajo.

Desde esta perspectiva, no se puede decir que al reducir la edad para contratar, se pretenda alejar a los niños de la escuela, pues de ello depende que los contraten, lo que quiero decir con esto; es que uno de los requisitos para poderlos contratar será que se encuentren estudiando.

Pero no debemos de dejar de observar, todas aquellas prestaciones que debe recibir un trabajador común y un trabajador menor, entendiendo como menor

aquel menor de dieciséis años y mayor de doce años (en caso de reformar el artículo mencionado), pues se deberán de regular diversas cuestiones que no están muy claras en Ley Federal del Trabajo como las vacaciones, que son muy distintas a las de los trabajadores comunes, pues a los menores trabajadores se les da un total de dieciocho días de vacaciones el primer año y todos los años que labore hasta cumplir los dieciséis años, pues como podemos apreciar a ellos no les aumenta cada año, cosa contraria a los trabajadores comunes, que el primer año se les da seis días de vacaciones y estos estarán aumentando cada año dos días hasta llegar a los doce días de vacaciones, y posteriormente aumentará cada cuatro años dos días. Considero que a los menores trabajadores también debería de aumentarles cada año, pues ellos por ser menores de edad debería de dárseles determinados privilegios, claro sin dejar de observar que tienen que realizar actividades propias de su edad. Los menores trabajadores no reciben en si un salario en el cual se le incluyan incentivos, bonificaciones, etc., sino que nadamás reciben un salario específico, sin aumentarles ni disminuirles, lo cual considero que debería tomarse en cuenta para los menores trabajadores, como estímulo, para que no salgan a la calle a trabajar, porque consideran que en la calle ganan más pidiendo limosna, vendiendo chicles, flores, etc.

Las autoridades encargadas de la vigilancia del trabajo de los menores, se encuentra previamente establecida en la Ley Federal del Trabajo, que nos menciona que las autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo, es la Inspección del Trabajo, que puede ser federal o local, según sus funciones se refieran a materia de una u otra jurisdicción, estos

Inspectores del Trabajo federales son designados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y los Inspectores del Trabajo locales son designados por el Gobernador de cada Estado.

Los Inspectores del Trabajo son funcionarios con carácter meramente administrativo, con la responsabilidad y obligación de vigilar que en los centros de trabajo se observen las disposiciones establecidas en los reglamentos y que además cumplan con las obligaciones que les corresponden tanto a patrones como a trabajadores. Para poder realizar esta facultad que la Ley Federal del Trabajo le confiere en su artículo 541, puede realizar visitas, previa identificación, durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, podrán interrogar al personal; sugerir se corrijan las violaciones a las normas de trabajo y se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos del trabajo. Al realizar una visita levantara constancias de las violaciones a las normas de trabajo si las hubiera y remitirá las constancias a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social para realizar lo conducente, que en este caso se hace acreedor a una sanción por desobedecer la Ley.

Las funciones que realizan los Inspectores del Trabajo, no se lleva de la manera más adecuada, pues de las visitas y actas que ellos levanten depende la correcta aplicación de las normas legales correspondientes, y en muchas de las ocasiones los Inspectores no realizan bien su trabajo, volviendo este sistema ineficaz, y dejando las multas ocasiones obsoletas, pues no levantan constancia de los hechos, y permiten la violación a la norma del trabajo, a cambio de una

gratificación, que aceptan fácilmente los Inspectores, ya sea por la facilidad de la situación o porque consideran que su trabajo lo amerita porque se les paga muy poco, lo cierto es que este tipo de trabajos si se prestan para muchas irregularidades, que difícilmente la autoridad puede ver. Creo que si se aplicará correctamente la norma establecida tanto en la Constitución como en la Ley Federal del trabajo, no nos enfrentaríamos a una situación tan denigrante que, aunque es difícil aceptarlo ya es una realidad.

CONCLUSIONES

Podemos concluir que desde la antigüedad se ocupan menores para desempeñar actividades que no eran propias de su edad, las cuales realizaban sin importarle a nadie la edad que tuvieran, las personas que disponían de sus servicios se aprovechaban de su corta edad y los explotaban lo más que podían solo por un plato de comida, tal como se percata en el capítulo primero referente a los antecedentes, pero podemos darnos cuenta que en la actualidad seguimos con esta problemática de los menores de edad específicamente menores de catorce años, que realizan una actividad igual a la que desempeña un trabajador adulto, que es contratado por empresarios que le pagan una cantidad menor, una limosna diría yo, que no es considerado trabajador por no establecerse así en la Ley Federal del Trabajo, que los que tienen catorce años ya son considerados trabajadores más sin embargo, a estos únicamente les otorga la Ley más que vacaciones y días de descanso, tal como se puede apreciar en el capítulo tercero de esta tesis, sin mencionar alguna otra prestación más que obligue al patrón a otorgársela, por lo que se aprovechan de la situación contratando menores para darles menores prestaciones, ya que la Ley no los obliga a más.

Se alcanza a preciar pues, que se está violando la garantía social consagrada en el artículo 123, apartado "A", fracción III, respecto del trabajo de

los menores de edad, al contratarse a menores de 14 años dándoles una limosna a cambio, situación que se presta para explotarlos sin que ellos puedan decir absolutamente nada, es por ello que urge la reforma al artículo 123, Apartado "A", fracción III, disminuyendo la edad mínima para contratar y como consecuencia de esta, se reforme la Ley Federal del Trabajo disminuyendo la edad y adicionando en el apartado que habla de los menores las prestaciones de Ley a las que tiene derecho un trabajador normal, para que así los menores también puedan disfrutar de ellas y así brindarles una mejor protección jurídica y no sean víctimas de los empresarios.

PROPUESTA

Del análisis que he realizado dentro de los capítulos anteriores considero necesario que se reforme nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 123, apartado “A” fracción III.

Como consecuencia de lo anterior propongo que se reforme el artículo 123, Apartado “A”, fracción III, que actualmente dice:

Artículo 123, Apartado “A”, fracción III:

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

Para que diga:

:

Artículo 123, Apartado “A”, fracción III:

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

BIBLIOGRAFÍA

BAQUEIRO ROJAS Edgard (1999)

“Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho Civil”

ED. Harla, Tomo I

México, D. F.

BRICEÑO RUIZ Alberto, (1985)

“Derecho Individual del Trabajo”

Ed. Harla

México D. F.

BUEN LOZANO, Néstor de (2001)

“Derecho del Trabajo”

ED. Porrúa, 14° Ed.

México, D. F.

BURGOA Ignacio (1996)

“Derecho Constitucional Mexicano”

ED. Porrúa, 10 ed.

México D. F.

CAVAZOS FLORES, Baltasar (1997)

“El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”

ED. Trillas.

México D. F.

CUEVA, Mario de la (1998)

“El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”

ED. Porrúa. 15° ed. Tomo I

México.

DAVALOS, José (1991)

“Constitución y Nuevo derecho del Trabajo”

ED. Porrúa. 2° ed.

México

DAVALOS, José (1997)

“Derecho del Trabajo”

ED. Porrúa. 7° ed.

México

GUERRERO, Euquerio. (1996)

“Manual de Derecho del Trabajo”

Ed. Porrúa 19° Ed.

México D. F.

SOTO CERBÓN, Juan (1992)

“Teoría General del Derecho del Trabajo”

México D. F.

VILLORO TORANZO, Miguel (1994)

“Metodología del Trabajo Jurídico”

ED. Limusa-UIA 4° ed.

México D. F.

“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

México D. F.

“Diccionario de la Lengua Española”

México D. F.

“IUS” de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2009)

México D. F.

“Ley Federal del Trabajo”

ED. ABZ

México.