



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN  
INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA  
EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO**

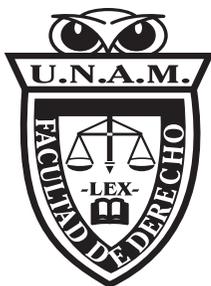
**TESINA**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO  
BAJO LA MODALIDAD TOTALIDAD DE  
CRÉDITOS Y ALTO NIVEL ACADÉMICO**

PRESENTA:

**TANIA CRUZ VELASCO**



**ASESOR: DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO, D.F., 2015**



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.

*Hay una ley más fuerte que las leyes mexicanas: la sobrevivencia.*

*La ley podrá prohibir que los menores trabajen, pero hay una ley superior:  
el instinto de sobrevivencia.*

*Más allá de la ley, quien te da derecho a laborar  
y sobrevivir es la misma vida.*

*Si el sistema no ofrece estabilidad,  
¿de qué sirve que el artículo tal o el político fulano  
esté en contra del trabajo infantil?.*

*(Rogelio Padilla)*

*El trabajo infantil tiene importantes y severas  
consecuencias individuales y sociales (...).*

*De ninguna manera se recomienda o se aprueba  
la actividad productiva de los menores, remunerada o no,  
pero se insiste en reconocer y atender el derecho  
de cada niño a sobrevivir.*

*Cuando éste le es negado por sus ascendientes,  
por la sociedad civil a través de la asistencia privada o  
el Estado por medio de instituciones de la beneficencia pública,  
o cuando simplemente son insuficientes o inadecuadas,  
tampoco se le puede negar el derecho a buscar y resolver,  
o por lo menos a mitigar las condiciones difíciles; entonces lo  
menos que puede ofrecérsele es un conjunto de normas protectoras.*

*(Dra. María Patricia Kurczyn Villalobos)*

## CONTENIDO

### CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

#### CAPÍTULO I

##### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	3
2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	4
2.1. Estructura y Órganos de Gobierno.....	4
2.2. Convenios y Recomendaciones.....	6
2.2.1. <i>Proceso de Ratificación</i> .....	7

#### CAPÍTULO II

##### MARCO HISTÓRICO

1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	10
2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	11
2.1. México independiente.....	11
2.2. Del Porfiriato a la Revolución.....	12
2.3. México contemporáneo.....	13

#### CAPÍTULO III

##### MARCO JURÍDICO VIGENTE

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS....	14
2. CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO DE LA ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS.....	15
3. CONVENIO 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL.....	16
4. LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES.....	16
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	17

## CAPÍTULO IV

### CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

1. EL CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	20
1.1. Ambigüedades en la edad mínima de admisión.....	22
2. POSICIÓN DEL GOBIERNO DE MÉXICO FRENTE AL CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	23
2.1. Reforma del 2014 al artículo 123 apartado A fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	23
2.2. La edad típica de admisión al empleo con base en el criterio de la educación obligatoria en México.....	24
2.3. Procedimiento paraprocesal para autorizar el trabajo de menores de edad.....	25
3. ACTIVIDAD INFANTIL ¿NO PERJUDICIAL?, UN DISFRAZ DEL TRABAJO INFANTIL.....	27
3.1. Las representaciones artísticas, deportivas y afines.....	27
3.2. Empaquetadores de productos. “Cerillos”.....	31
4. PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE LA EDAD IDÓNEA PARA TRABAJAR POR PRIMERA OCASIÓN EN MÉXICO.....	34
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXO 1.....</b>	<b>42</b>
<b>ANEXO 2.....</b>	<b>43</b>
<b>GLOSARIO DE SIGLAS.....</b>	<b>46</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>47</b>
<b>CIBERGRAFÍA.....</b>	<b>48</b>
<b>LEGISLACIÓN.....</b>	<b>52</b>

## INTRODUCCION\*

El trabajo digno comprende un derecho de todo ser humano. Pero al referirnos al trabajo de los menores de edad nos encontramos con un choque de ideas: por un lado está abolir el trabajo infantil y por otro, la necesidad o la voluntad de estos menores para trabajar.

Sin embargo, la protección legal que se les da a los menores de edad, por su condición como grupo vulnerable, garantizándoles el cumplimiento de sus derechos más esenciales acorde su edad, no es suficiente para evitar que estén inmersos en el mundo laboral. Es irónica la existencia de leyes protectoras de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y, a la vez de leyes protectoras de los trabajadores menores de edad. Lo ideal sería considerar el precepto legal que se encamine a otorgarle al menor de edad una infancia sana y feliz, un desarrollo físico, mental, moral y social libre de imposiciones sociales que puedan alterar ello, con el fin de garantizarles eso hasta que cumplan su mayoría de edad. Pero la realidad exige proteger y no subestimar el trabajo de los menores de edad.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha tratado el tema desde su creación, y uno de sus principios básicos es la abolición del trabajo infantil, entre sus acciones están la adopción del Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, cuya edad se establece de 15 años. Aunque México ha tomado cartas en el asunto para adecuar su texto constitucional al texto del mismo, aún no ha ratificado dicho Convenio ni ha modificado la Ley Federal del Trabajo.

---

\* El 1° de septiembre del 2014 mediante comunicado presidencial se sometió a consideración de la Cámara de Senadores la aprobación del Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. El 4 de septiembre del 2014 el Vicepresidente de la Mesa Directiva del Senado de la República remitió el Convenio a las Comisiones Unidas de Relaciones Exteriores Organismos Internacionales, de Relaciones Exteriores y, Trabajo y Previsión Social a efecto de emitir el Dictamen que contiene el proyecto de decreto por el que se aprueba el Convenio (publicado el 18 de marzo del 2015 en la Gaceta del Senado); el 7 de abril del 2015 la Cámara de Senadores, con fundamento en el artículo 76 fracción I constitucional, aprobó con 97 votos a favor y 0 en contra el Dictamen; mismo que fue enviado al Ejecutivo a efectos de dar continuidad con el proceso de ratificación. Cabe señalar que al haber estado concluido el presente trabajo a la fecha de aprobación del Convenio 138 de la OIT, se hace esta breve mención de los acontecimientos actuales del proceso de ratificación de dicho Convenio por parte del Estado mexicano.

Si bien la Ley Federal del Trabajo contempla el trabajo de los menores de edad, no es la regulación más completa y acorde a su realidad; también llega a ser contradictoria con normas superiores a ella e incluso ambigua en parte de su contenido, con evidente ausencia de protección a los derechos laborales de los menores de edad que realizan actividades no reconocidas como trabajos, pese a que denotan la naturaleza jurídica de una relación laboral. Incluso las propias autoridades laborales son carentes del conocimiento de sus facultades a la hora de proporcionar los permisos para autorizar a un menor de edad a trabajar.

El trabajo de los menores de edad existe, es parte de nuestra realidad social; pero así como es fundamental lograr su erradicación, también les debemos reconocimiento y verdadera protección al trabajo de los menores en edad permitida para trabajar.

## CAPITULO I ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### 1. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Se concibe al Derecho como un sistema de normas, instituciones y principios tendientes a regular la conducta del hombre para que pueda vivir en paz y con bienestar en sociedad. Sin embargo, ese derecho internacionalizado busca también alcanzar la justicia y paz universal entre las naciones y sus habitantes.

Los Estados y las organizaciones internacionales son los sujetos más típicos que conforman una comunidad internacional, es su vertiente pública la que regula sus relaciones; su ámbito privado se enfoca a dirimir los conflictos que emergen entre dos o más naciones cuando sus sistemas jurídicos convergen, determinando cuál de los ordenamientos jurídicos de éstos aplicar al caso concreto.

El Derecho Internacional del Trabajo forma parte de su vertiente social, en atención al contenido de sus normas, relativas a aspectos laborales; sus normas emanan de la voluntad de los sujetos internacionales y su creación se rige por el derecho internacional público, además se encarga de regular las relaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con sus países miembros.

El Derecho Internacional del Trabajo emana por excelencia de una organización especializada en dicha materia, la OIT, pero ampliamente conforman este derecho el Tratado de Versalles parte XIII, la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Código Internacional del Trabajo, resoluciones que emitan los órganos de gobierno y auxiliares de la OIT, normas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en relación con la materia, normas adoptadas por organismos internacionales regionales y tratados bilaterales.

## 2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El 28 de junio de 1919 se firmó el Tratado de Versalles en cuyas negociaciones de paz se dio fin a la Primera Guerra Mundial, pero también dio pauta a la creación de un organismo intergubernamental basado en la búsqueda de la protección de los trabajadores en todo el mundo, la Organización Internacional de Trabajo. En 1946 se vinculó a la ONU como un organismo especializado de ésta. A la fecha la OIT cuenta con 185 Estados Miembros, formando parte México desde el 12 de septiembre de 1931.

El 10 de mayo de 1944 se adoptó la Declaración de Filadelfia, en donde se estipularon abiertamente los principios y objetivos de la OIT y en 1998 se adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La OIT se rige bajo la idea de lograr la paz universal basada en la justicia social; desde su creación ha luchado por y para el bienestar de los trabajadores con un enfoque sumamente humanitario y universal, mediante la promoción y defensa de sus derechos. Ostenta personalidad jurídica propia y cuenta con derechos, beneficios y exenciones respecto a los ordenamientos jurídicos de las naciones, que le permiten actuar en completa autonomía para el logro de sus objetivos.

Su ámbito de competencia abarca temas de gran interés internacional sobre aspectos laborales y todo aquello que se vincule con éstos, como los derechos humanos y sociales. El fin último de la OIT se reduce en su llamado Programa de Trabajo Decente, tendiente a promover los derechos sociales y laborales a través de la efectiva aplicación de sus normas mínimas, asegurar un empleo digno para todos, lograr la protección social universal y promover el diálogo social y tripartismo.

### 2.1. Estructura y Órganos de Gobierno

La OIT tiene una estructura tripartita, siendo la única en su tipo. El principio de tripartismo refiere que los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores tengan participación en las actividades de la OIT; se

compone de tres órganos de gobierno, la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de los Representantes de los Miembros (CGRM), es el órgano principal de la OIT, se reúne anualmente y se integra por un Presidente del sector gubernamental, tres vicepresidentes, uno por cada sector, y un secretario general que es el director general de la organización; por delegaciones nacionales integradas por dos delegados de los gobiernos, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores por cada Estado, así como sus respectivos asesores técnicos. De entre sus actividades destacan la función legislativa mediante la adopción de convenios y recomendaciones, vigilar su cumplimiento una vez que son ratificados y aceptados respectivamente; la aprobación del presupuesto y el plan de trabajo de la organización, la admisión de Estados Miembros y la elección del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración es un órgano ejecutivo, se reúne tres veces al año y se compone por 56 miembros titulares, de los cuales 28 son del sector gubernamental y 10 están reservados a los Estados con mayor importancia industrial, 14 de los trabajadores y 14 de los empleadores; se integra con un presidente y dos vicepresidentes, cargos distribuidos entre los tres sectores. Este órgano es quien determina el orden del día de la Conferencia, dirige las actividades de la Oficina y nombra al director general de ésta, da seguimiento al cumplimiento de los convenios ratificados, tiene a su cargo la mayoría de las actividades de la OIT.

La Oficina Internacional del Trabajo es la secretaria permanente de la OIT, se integra por casi 2,700 funcionarios de varias naciones, cuenta con oficinas regionales, de zona y de correspondencia alrededor del mundo, centros e institutos de enseñanza, documentación e investigación. Sus principales actividades son de investigación, divulgación, educación, asesoría, publicidad y tiene a su cargo todo lo relativo a la preparación de las conferencias.

Cabe mencionar que el Consejo y la Oficina se sirven de órganos auxiliares para lograr un adecuado funcionamiento; tales son las comisiones tripartitas y los comités de expertos enfocados en diversas materias y varias actividades.<sup>1</sup>

## 2.2. Convenios y Recomendaciones

Ambas son normas mínimas internacionales de trabajo que emanan de la OIT, aunque no son las únicas pero si las más importantes, conforman el Código Internacional del Trabajo; sin embargo, existe una gran diferencia entre ambos.

Los convenios tienen el carácter de ser obligatorios únicamente para aquellos Estados Miembros que los adopten e incorporen a su legislación nacional mediante el llamado proceso de ratificación. En cambio, las recomendaciones no, únicamente son sugerencias y sirven de orientación para las políticas sociales y laborales internas de cada nación, si un Estado decide aceptarla debe hacer una declaración de ello, pero ésta no asume efectos jurídicos.

La OIT ha adoptado 189 convenios clasificados de tres formas. Los fundamentales comprenden los convenios 029, 087, 098, 100, 105, 111, 138 y 182 que, respectivamente, se refieren al trabajo forzoso, derecho y libertad sindical, negociación colectiva, igualdad de remuneración, abolición del trabajo forzoso, discriminación, edad mínima de admisión al empleo y peores formas de trabajo infantil; los prioritarios o de gobernanza, que son los convenios 081, 122, 129 y 144, referentes a la inspección del trabajo, política del empleo, inspección del trabajo en la agricultura y de consulta tripartita respectivamente; y los técnicos, que son los 177 restantes relativos a diversos temas de trabajo y seguridad social. Al respecto, 30 de esos convenios ya no están abiertos a ratificación.<sup>2</sup> Asimismo ha adoptado 203 recomendaciones, de las cuales 36 han sido retiradas y 22 reemplazadas.

---

<sup>1</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*, Italia, Centro Internacional del Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2014, disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_246945.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246945.pdf). Consulta realizada el 24 de julio del 2014.

<sup>2</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios*, disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:868462281524881:::P12000\\_INSTRUMENT\\_SORT:3](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:868462281524881:::P12000_INSTRUMENT_SORT:3). Consulta realizada el 24 de julio del 2014.

México ha ratificado 78 convenios de los 189, 6 de ellos son fundamentales, siendo éstos los Convenios 029, 087, 100, 105, 111 y 182, y uno prioritario, el Convenio 144; aunque solo 67 están en vigor, ocho han sido denunciados, uno ha sido retirado y dos superados, por tal no están vigentes.<sup>3</sup>

Un convenio tiene vigencia objetiva cuando una vez adoptado, éste tiene que ser mínimo ratificado por dos Estados, después del registro de la segunda ratificación, el convenio en sí mismo entra en vigor en un año. En cambio, inician su vigencia subjetiva, es decir, dentro del territorio del Estado que lo ratifica, generalmente, un año después del registro de ratificación tratándose de convenios adoptados a partir de 1928; los convenios adoptados entre 1919 y 1926 el día del registro de la ratificación y los de 1927, a los 90 días después de ratificados.

### 2.2.1. *Proceso de Ratificación*

La ratificación es el acto internacional mediante el cual un Estado Miembro manifiesta su voluntad de vincularse al contenido de un tratado internacional e incorporarlo a su ordenamiento jurídico interno, el convenio alcanza obligatoriedad dentro del territorio de dicho Estado una vez que entra en vigor subjetivamente.

Previo a la ratificación existe el trámite de sumisión, es la comunicación oficial para que los Estados Parte conozcan las normas adoptadas en la Conferencia y en su caso las ratifiquen y acepten; el secretario de la Conferencia firma las normas adoptadas, se hacen dos copias de las cuales una se queda en el archivo de la OIT y otra se envía al Secretario General de la ONU, quien a su vez envía una copia certificada a cada Estado Miembro.

El acto, en sí mismo de ratificación, conlleva dos procedimientos:

“La ratificación-compromiso internacional debe distinguirse, por una parte, del acto interno por el cual el órgano investido de *treaty-making power*, generalmente el Jefe del Estado, debe según los términos de la mayoría de las constituciones nacionales, estar autorizado, al menos en cuanto a ciertas materias,

---

<sup>3</sup> Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Ratificaciones de México*, disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764). Consulta realizada el 25 de julio de 2014.

a ratificar el convenio y, por otra parte, del acto igualmente interno de publicación (a veces de promulgación) que, según ciertos sistemas constitucionales (...) tiene el efecto de introducir las disposiciones del tratado ratificado en el orden jurídico interno.”<sup>4</sup>

En el plano interno y más específico, en el sistema jurídico mexicano, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) la que estipula en su artículo 15 la no autorización de celebración de tratados ni convenios que contravengan los derechos humanos reconocidos en ella y demás tratados de que México es parte; por otro lado en sus artículos 76 fracción I y 89 fracción X señala que cualquier tratado o convenio tiene que ser celebrado por el Presidente de la República con la aprobación del Senado, para posteriormente ser ratificado.

El procedimiento interno para la aprobación de un convenio de la OIT y en general de todo tratado internacional, contiene 6 etapas: la negociación, la adopción del texto, la firma, la aprobación interna, el consentimiento del Estado en vincularse y la entrada en vigor.

La negociación se lleva a cabo por delegaciones integradas por funcionarios de las dependencias acorde la materia del tratado y de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y demás asesores particulares, éstos se encargan de acordar las cláusulas que conformaran el convenio. Los tratados bilaterales se adoptan por unanimidad y los tratados multilaterales generalmente por la votación de 2/3 partes de los presentes; éste último es el caso de los convenios de la OIT, el texto queda tal cual fue adoptado por la CGRM.

Previo a la adopción del texto, el cual será definitivo, las autoridades competentes deben autorizarlo; posteriormente, las delegaciones avisan a sus respectivos gobiernos para que éstos acuerden el lugar y fecha de la firma.

La firma del tratado implica su autenticación, es decir, certificar que el texto es correcto, auténtico y definitivo; se logra mediante la firma, la firma *ad referendum* o la rúbrica, con ello se constata que las partes interesadas estuvieron presentes y se supeditan a la ratificación, se ejecuta por el funcionario que las partes designen, procurando tengan el mismo rango ambos y que generalmente

---

<sup>4</sup> Válticos, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1970, p. 475.

son ministros, secretarios de Estado o embajadores, y a veces los jefes de Estado o de gobierno. Si el lugar de firma radica en México, es el Secretario de Relaciones Exteriores junto con el funcionario de la dependencia competente acorde la materia del contrato quienes firman.

La SRE envía el tratado en cuestión junto con un memorándum (antecedentes del tratado, explicación de su contenido, motivos para celebrarlo y sus beneficios) a la Cámara de Senadores a través de la Secretaria de Gobernación. El Senado deberá analizar y discutir el contenido del tratado confrontándolo con la legislación interna y, en su caso, aprobar el tratado a través de un decreto, mismo que se publicara en el Diario Oficial de la Federación (DOF) previa autorización del Ejecutivo.

Ya publicado el decreto de aprobación, el Ejecutivo puede ratificar el convenio y someterse a su contenido mediante el denominado Instrumento de Ratificación, firmado por el Presidente de la Republica y refrendado por el secretario de Relaciones Exteriores<sup>5</sup>; en el caso de los convenios de la OIT, ese instrumento será enviado al Director General de la Oficina de la OIT y con ello el Estado se obliga internacionalmente a cumplir su contenido.

Finalmente la entrada en vigor dependerá de lo que estipule el propio tratado o lo que determinen las partes. En México para que un convenio pueda tener carácter de Ley Suprema de la Unión, debe ser publicado en el DOF.

En el orden internacional, de conformidad con el artículo 19, párrafo 5° de la Constitución de la OIT, cualquier Nación que ratifique un convenio comunicara ello al Director General de la Oficina, dicha comunicación deberá precisar el convenio objeto de ratificación e indicar el acto propio de ratificación formal, así mismo deberá estar firmada por autoridad facultada para representar al Estado. El Director registra la ratificación y notifica a los Estados Miembros y al Secretario General de las ONU (quien también registrará la ratificación), y finalmente comunica al Consejo de Administración y se publica en el Boletín Oficial de la OIT.

---

<sup>5</sup> Cfr. TREJO GARCÍA, Elma del Carmen, *El procedimiento interno para la aprobación de un tratado internacional en México*, México, Dirección General de Bibliotecas de la Comisión Bicameral del sistema de Bibliotecas, 2005, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/pdf/coord-iss-03-05.pdf>. Consulta realizada el 25 de julio del 2014.

## CAPÍTULO II MARCO HISTÓRICO

### 1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Los trabajadores menores de edad han formado parte importante en la lucha histórica de los hombres por su dignidad en el trabajo. De manera individual o en agrupaciones se ha logrado, si bien no una efectiva abolición del trabajo infantil, sí una mejora en cuanto a la edad mínima permitida para laborar.

A mediados del siglo XVIII, principalmente en Europa con la llegada de las máquinas, la demanda de mano de obra aumentó al grado de que los niños eran contratados, su situación laboral bajo las más rigurosas e inhumanas condiciones, su fácil manipulación y miserable paga, implicaba un beneficio para los patrones, además de ser considerados como fuente de riqueza nacional por la autoridad.

Inglaterra fue el primer país en regular el trabajo de los menores de edad en 1802, el *Manchester Board of Health Act* aprobó la ley propuesta por Robert Peel, *The Moral and Health Act*, establecía la jornada máxima de 12 horas diarias entre las 06:00 y las 21:00 horas, la enseñanza y la instrucción religiosa; en 1819 la *Cotton Mills Act* instauró una edad mínima para laborar de 9 años, jornada de 8 horas para los menores de 13 años y de 10 horas para los menores de 13 a 18 años.

En 1825 Inglaterra expidió una ley que suscribió que la admisión de los menores de edad al trabajo estaría supeditada a sus aptitudes físicas; la Ley sobre las Fábricas de 1833 decreta la edad mínima para laborar de 9 años, prohibía a todo menor de 18 años el trabajo nocturno (de 20:30 a 05:30) y se permitía que los menores de entre 9 y 13 años tuvieran una jornada de máximo 9 horas, en tanto los menores de 13 a 18 años de 10 horas máximo; en 1834 el parlamento prohibió la jornada de más de 8 horas en fábricas a menores de 11 años, en 1835 aumentó la edad a 12 años y en 1836 a 13 años.

En 1839 Alemania mediante ley, prohíbe el trabajo a menores de 9 años y establece la jornada máxima de 10 horas para menores de entre 9 y 16 años.

Francia el 22 de marzo de 1841 fijó la edad mínima de 8 años y prohíbe el trabajo nocturno a todo menor de 13 años, la jornada era limitada a 8 horas para menores de 8 a 12 años y de 12 horas para los menores de 12 a 16 años.

La Ley de Fábricas de 1844 prohíbe el empleo de menores de 8 años, se establece una jornada máxima de 6 horas y media únicamente a menores de entre 8 y 13 años, los mayores de esa edad podían laborar hasta 10 horas.

Fue en 1874 que Francia con su ley del 19 de mayo prohíbe totalmente el trabajo a menores de 10 años y a los menores de entre 10 y 12 el trabajo en algunas ramas industriales y, se instituye una jornada máxima de 6 horas; a los mayores de 12 pero menores de 16 una jornada de 12 horas. También Inglaterra prohíbe el trabajo a menores de 10 años mediante ley de 27 de mayo de 1878.

Alemania en 1891 impone un evidente aumento en la edad, prohíbe el trabajo en fábricas a menores de 12 años, una jornada diaria de 6 horas a los menores de entre 12 y 14 años, y de 10 horas a los menores de 14 a 16 años.

El 26 de junio de 1973 la OIT adoptó el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, estableciendo como edad mínima los 15 años.

## 2. ANTECEDENTES NACIONALES

### 2.1. México independiente

Consumada la independencia en 1821, el 5 de mayo de 1856 Ignacio Comonfort expide el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, su artículo 33 señalaba que los menores de 14 años solo podían prestar sus servicios laborales con la intervención de sus padres, tutores o la autoridad política, con la salvedad de poder nulificar el contrato cuando se maltratara al menor de edad o el trabajo realizado fuera inútil.

Maximiliano de Habsburgo expide el 10 de abril de 1865 el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, en su artículo 70 indicaba que nadie podía obligar sus servicios personales más que temporalmente y para una sola empresa, los menores de edad no lo podían hacer sin la intervención de sus padres,

curadores o autoridad política. El 1° de noviembre de ese año se publicó la Ley del Trabajo del Imperio, en su artículo 4° señalaba que los menores de 12 años trabajarían sólo medio día en las obras de destajo o en actividades que según sus fuerzas se los permitiera.

## 2.2. Del Porfiriato a la Revolución

Durante este período la regulación del trabajo de los menores de edad creció, sin embargo, no se intentó eliminar este tipo de trabajo, solo se le dio un trato especial y se buscó la compatibilidad entre el trabajo y la educación.

El periódico Revolución Social publicó el Programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón suscrito el 1° de julio de 1906 en San Luis Missouri E.U., cuyo contenido altamente contradictorio al régimen porfirista, conformaría la base del artículo 123 constitucional; en su apartado Capital y Trabajo, punto 24, postulaba la prohibición total del trabajo a menores de 14 años.

Los empresarios de Puebla y Tlaxcala publicarían el 4 de diciembre de 1906 el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejido de Algodón, resultando de ello una huelga que estallaría ese mismo día y un paro patronal; Porfirio Díaz, quien fungió como árbitro entre ambas partes emitiría un laudo presidencial el 4 de enero de 1907, que estipulaba en su artículo 7° la edad mínima para trabajar de 7 años, para laborar debía haber el consentimiento de los padres y la jornada debía ser compatible con el tiempo para acudir a la escuela. Dicho laudo se hizo del conocimiento de los trabajadores de Puebla y Orizaba, éstos últimos no estuvieron conformes, lo que conllevó a que el 7 de enero de 1907 los trabajadores de Rio Blanco y los dependientes de la tienda de raya dieran inicio a una lucha, los sobrevivientes fueron acribillados por los soldados en la Curva de Nogales.

En 1910 los Códigos Sanitarios de Yucatán y el Estado de México prohibían el trabajo a menores de 14 años en fábricas y talleres; en Jalisco el 7 de octubre de 1914 Manuel Aguirre Berlanga expidió la Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, reemplazada por el decreto del 28 de diciembre de ese año, que prohibía el trabajo de los menores de 9 años; en abril de 1915 la Comisión

presidida por Rafael Zubarán Capmany elaboró el Proyecto de Ley del Congreso de la Unión que determinaba en varios artículos elevar la edad mínima a 12 años e incrementar la protección hasta los 18 años; en Yucatán en diciembre de 1915 el general Salvador Alvarado expidió Las Cinco Hermanas, entre ellas la Ley de Trabajo que reglamentaba, entre otros, la prohibición del trabajo a niños menores de 13 años y niñas menores de 15 años; el trabajo nocturno, peligroso o insalubre a niños menores de 15 años y niñas menores de 18 años, el trabajo en teatro a los menores de 15 años y solicitaba el registro de menores trabajadores.

### 2.3. México contemporáneo

El 23 de enero de 1917, el Congreso Constituyente de Querétaro, integrado por 163 diputados, aprobó por unanimidad de votos el artículo 123 de la CPEUM; en sus fracciones II, III y XI respectivamente, se prohíbe a toda mujer y a hombres menores de 16 años las labores insalubres y peligrosas, y a todo menor de 18 años el trabajo nocturno industrial; se prohíbe el trabajo a menores de 12 años, mayores de esta edad pero menores de 16 debían tener una jornada máxima de 6 horas y; se prohíbe a las mujeres de cualquier edad y a los hombres menores de 16 años laborar horas extras. El 18 de agosto de 1931 se promulga la primera Ley Federal del Trabajo, cuya regulación del trabajo de los menores de edad es la transcripción exacta del artículo 123 constitucional.

En 1962 durante el sexenio de Adolfo López Mateos, se reforma el artículo 123 constitucional, las reformas fueron publicadas en el DOF de 21 de noviembre de 1962; en la fracción II se amplió la prohibición del trabajo nocturno(a partir de las 10 de la noche) a todo tipo de trabajo, y en la fracción III se aumentó la edad mínima de admisión al empleo a 14 años. El 1° de mayo de 1970 se promulga y entra en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo; en la regulación del trabajo de los menores de edad, la edad mínima de admisión al empleo permanece en 14 años, los menores de 15 años no podían trabajar en los buques y los menores de 18 años no podían realizar el trabajo de pañoleros o fogoneros; y se prohíbe trabajar en el extranjero a todo menor de 18 años.

## CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO VIGENTE

### 1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Carta Magna regula el trabajo de los menores de edad, consagrando también en sus artículos el principio del interés superior del menor y los derechos de los niños de una manera más amplia. Siendo parte de los derechos de toda persona, el trabajo digno también lo es para los menores de edad en su calidad de personas; no obstante, el trabajo de los menores se ha subestimado, de modo que se le da una protección legal que ha demostrado ser deficiente e incapaz de protegerlo.

El artículo 5º constitucional estipula la libertad del trabajo de toda persona, asimismo prohíbe el trabajo no consentido y no remunerado. Este artículo define y protege que cada quien decida en que, como, cuando y donde trabajar; protegiéndoles de la explotación laboral en amplio sentido.

Más concretamente el artículo 123 constitucional refiere el derecho al trabajo digno y su protección mediante la regulación de las condiciones y prestaciones laborales. Específicamente en las fracciones II, III y XI del apartado A se prohíbe el trabajo en general a los menores de 15 años (reforma publicada en el DOF de fecha 17 de junio del 2014); establece la jornada máxima de 6 horas para los mayores de 15 y menores de 16 años; prohíbe los trabajos insalubres y peligrosos, el trabajo nocturno (en general después de las 22:00 horas) y la jornada extraordinaria a todo menor de 16 años. Se desprende del precepto constitucional que legalmente se considera a un menor de edad trabajador, a todo aquel que tenga los 15 años cumplidos y esté desempeñando un trabajo acorde las normas laborales.

Si bien es cierto que el artículo 5º señala el derecho de toda persona al trabajo y en el artículo 123 se prohíbe a los menores de 15 años éste, parecería que ambos artículos se contradicen, sin embargo, el mismo ordenamiento en comento establece con claridad la protección que se le debe a los menores de edad y, por su condición como grupo vulnerable, esencialmente debe ser protegido de la

explotación laboral; pero estas restricciones legales también atienden al artículo 4º constitucional al establecer que se cumplirá con el principio del interés superior del niño, garantizándole el cumplimiento de sus derechos más esenciales acorde su edad; tales como el derecho a la alimentación, la salud, la educación y el sano esparcimiento para su desarrollo integral, por mencionar algunos.

## 2. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS

La ONU aprueba el 20 de noviembre de 1989 la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) entrando en vigor el 2 de septiembre de 1990. México lo ratifica el 21 de septiembre de 1990 y entró en vigor el 21 de octubre de ese mismo año. Su objeto principal reviste en fortalecer la protección de los niños como plenos sujetos de derechos humanos y como grupo vulnerable dentro de la sociedad. La CDN reconoce como niño a todo menor de 18 años, la excepción, que el régimen jurídico de un Estado parte establezca una edad diversa.

La CDN refiere específicamente en su artículo 32 la protección a los menores de edad de la explotación económica y del trabajo que implique un peligro a su persona, salud, desarrollo físico, mental, espiritual y social, o perjudique su educación; señala la fijación de las condiciones laborales apropiadas y las sanciones al incumplimiento del precepto; pero llama la atención que insta a los Estados parte a fijar “una edad o edades mínimas” para trabajar, y es que la sola enunciación conlleva una incertidumbre al momento de establecer una edad mínima de admisión al empleo. Se pretende abolir el trabajo infantil pero no se determina una edad en específico para laborar, sino que deja abierta la posibilidad de que en unos países se contemple una edad más alta y en otros más baja, lo que demuestra que hay una ausencia de uniformidad en dicho instrumento; este documento es la base para que en ulteriores convenios se disponga la diversificación y permisión para imponer la libertad de establecer edades mínimas de admisión al empleo.

### 3. CONVENIO 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL

Se adoptó el 17 de junio de 1999 en la 87ª reunión de la CGRM en Ginebra y entró en vigor el 19 de noviembre de 2000; dicho convenio fue ratificado por México el 30 de junio del 2000 y entró en vigor el 30 de junio del 2001.

El objetivo último de este convenio es la efectiva eliminación de las peores formas de trabajo infantil y primordialmente su prohibición; consideran como niño a toda persona menor de 18 años. Estipula en su artículo 3º las actividades consideradas como las más inhumanas, peligrosas y detestables llevadas a cabo por los menores de edad, de entre las que destacan por mencionar algunas la esclavitud, la venta y trata de personas menores de edad, prostitución y pornografía infantil, la participación o reclutamiento forzado de los menores de edad en los conflictos armados o para el tráfico de drogas, y demás actividades análogas y que dañen la salud, seguridad o moral del menor de edad. Este convenio se auxilia de la Recomendación 190 de la OIT, adoptada en la misma fecha que el Convenio 182 de la OIT.

### 4. LEY GENERAL DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (LGDNNA) se publicó en el DOF el 4 de diciembre del 2014 y al día siguiente entró en vigor, cuyo efecto inmediato fue la abrogación de la Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. La LGDNNA es de carácter general y otorga la calidad de titulares de derechos a niñas, niños y adolescentes; tiende a garantizar el pleno ejercicio, respeto, protección y promoción de los derechos humanos de los menores de edad acorde la CPEUM y Tratados Internacionales de los que México es parte. Dicha Ley identifica en dos términos a los menores de edad de acuerdo a la edad, los menores de 12 años se denominan niños y niñas; y los mayores de 12 años pero menores de 18 años, adolescentes (artículo 5º).

En el Capítulo Octavo del Título Segundo de dicha Ley, relativo al derecho de acceso a una vida libre de violencia y a la integridad personal, en su artículo 47 fracciones V y VI insta a tomar las medidas para prevenir, atender y sancionar situaciones en donde los menores de 15 años trabajen, y en donde los mayores de tal edad se vean afectados en su salud, educación, desarrollo físico o mental debido al trabajo que realicen; así como situaciones de explotación laboral, peores formas de trabajo infantil y trabajo forzoso.

## 5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es de observancia en toda la República y regula las relaciones laborales del apartado A del artículo 123 constitucional. A lo largo de varios de sus artículos se regula el trabajo de los menores de edad, pero específicamente el Título Quinto Bis, que fue adicionado formalmente a la Ley laboral mediante decreto publicado en el DOF el 31 de diciembre de 1974, está dedicado al trabajo de los menores de edad.

El artículo 22 establece como edad mínima para laborar los 14 años de edad, a falta de reformar la Ley laboral acorde lo establecido en la CPEUM, cuya edad mínima es de 15 años<sup>6</sup>. En el artículo 22 BIS establece implícitamente una excepción a esta edad, al mencionar que si un menor de 14 años<sup>7</sup> se encuentra laborando “fuera del círculo familiar”, el patrón incurrirá en una falta y se será acreedor a una pena; esto conlleva a que la prohibición del trabajo a menores de 14 años no sea absoluta, ya que dicho artículo está posibilitando a poder emplear a cualquier menor sea cual fuera su edad dentro del círculo familiar.

Por lo que respecta a los mayores de 15<sup>8</sup> pero menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, también tienen prohibido laborar, no obstante, la Ley establece una excepción a ello, la condición implica obtener de la

---

<sup>6</sup> La reforma al artículo 123 Apartado A fracción III que fue publicada en el DOF de fecha 17 de junio del 2014, incrementó la edad mínima de admisión al empleo a 15 años, lo cual propicia a que en un futuro tengan que ser reformados los artículos de la LFT relativos al trabajo de los menores, a efecto de existir compatibilidad entre dicha Ley y la CPEUM.

<sup>7</sup> *Ídem.*

<sup>8</sup> *Ídem.*

autoridad competente autorización para poder laborar, quien la otorgará siempre que determine que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 22); además necesitan de la autorización de sus padres o tutores, y en su defecto del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (artículo 23); asimismo deberán obtener un certificado médico autorizando su aptitud para laborar y someterse periódicamente a revisiones médicas (artículo 174). Los mayores de 16 años tienen la capacidad plena para celebrar contratos con las limitaciones legales respectivas, sin autorizaciones previas (artículo 23).

La jornada máxima de los mayores de 15<sup>9</sup> pero menores de 16 años, será de 6 horas diarias, divididas en periodos de máximo tres horas con una hora de descanso (artículo 177); disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables (artículo 179), con su respectiva prima vacacional del 25% sobre su salario (artículo 80). Se les prohíbe el trabajo extraordinario y laborar los días domingos y días feriados (artículo 178). A los menores de 15 años se prohíbe el trabajo en buques (artículo 191), y a los menores de 16 años el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

A todo menor de 18 años se prohíbe el trabajo en el extranjero, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y de trabajadores especializados (artículo 29). También tienen prohibido el trabajo desempeñado en buques de pañoleros o fogoneros (artículo 191) y el trabajo en minas (artículo 343 C fracción IX); consideradas ambas como labores insalubres o peligrosas en el artículo 176 apartado B fracciones III y V.

Por otro lado, el artículo 175 de la LFT señala implícitamente las peores formas de trabajo infantil<sup>10</sup>, se prohíbe a todo menor de 18 años el trabajo en establecimientos no industriales después de las 22:00 horas; en expendios de bebidas alcohólicas, cantinas y demás análogos; aquellos que afecten su moral y

---

<sup>9</sup> *Ídem.*

<sup>10</sup> Acorde los artículos 2°, 3° inciso d y 4° punto 1 del Convenio 182 de la OIT, que establecen respectivamente el término "niño" como todo menor de 18 años, como "peores formas de trabajo infantil" aquellos que por su naturaleza o por las condiciones en que se desarrolla dañe la salud, seguridad o moral de los niños las cuales se determinarán por la legislación nacional o autoridad competente; y el párrafo 3 incisos a, b, c, d y e de la Recomendación 190 de la OIT.

buenas costumbres y; aquellos peligrosos o insalubres que puedan afectar su salud, su integridad física y en general su desarrollo psicosocial.

Aunado a lo anterior el artículo 176 enlista las labores consideradas insalubres o peligrosas para todo menor de 16 años, estableciendo en su apartado A como tales, aquellos trabajos que impliquen exposición a agentes químicos, residuos peligrosos, enfermedades infecto contagiosas, etc.; labores de rescate, altura, soldadura, en climas extremos, agrícolas, caza y pesca, de construcción, submarinas y subterráneas, etc.; manejo de sustancias químicas, así como de herramientas o equipo que puedan ocasionar lesiones graves, de vehículos motorizados y de herramientas punzo cortantes. Y en su apartado B considera para todo menor de 18 años como trabajos insalubres o peligrosos, aquellos que impliquen exposición a fauna peligrosa o flora nociva y radiaciones ionizantes; el manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas; en buques y minas; y trabajos nocturnos industriales.

El artículo 176 además de no prohibir expresamente este tipo de trabajos a todo menor de 18 años acorde el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil<sup>11</sup> y el artículo 175 fracción IV de la LFT, pues permite tácitamente a los mayores de 16 años la realización de los trabajos insalubres o peligrosos previstos en su apartado A; también resulta inconsistente con lo establecido en el párrafo 4 de la Recomendación 190 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, que señala una excepción a la prohibición general de todo menor de 18 años para desempeñar este tipo de trabajos, estableciendo que se podrán autorizar los trabajos de tal índole a los mayores de 16 años bajo dos condiciones: que se les garantice la salud, seguridad y moralidad; y haber recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica para desempeñar la labor correspondiente, y esto, no lo estipula la LFT en ningún artículo.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> *Ídem.*

<sup>12</sup> Cabe señalar que el artículo 3° del Convenio 138 de la OIT establece, en términos casi idénticos al párrafo 4 de la Recomendación 190 de la OIT, la prohibición de emplear a todo menor de 18 años en trabajos peligrosos y sostiene la misma excepción para emplear en tales a los mayores de 16 años, y en el caso de que México ratifique el Convenio 138, el texto del artículo 176 de la LFT sería incongruente con dicho Convenio.

CAPITULO IV  
CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
SOBRE LA EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

1. EL CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL  
TRABAJO

El Convenio 138 de la OIT relativo a la edad mínima de admisión al empleo, adoptado en Ginebra en la 58ª reunión de la CGRM; el 26 de junio de 1973, entró en vigor el 19 de junio de 1976, acorde su artículo 12 se requirió de la ratificación y su respectivo registro por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, de dos Miembros; y entrará en vigor para cada Miembro, 12 meses después del registro de su ratificación. Este Convenio fundamental de la OIT ha sido ratificado por 167 países, de los cuales ninguno lo ha denunciado, y 18 están sin ratificar, entre ellos México.

El objetivo primordial del Convenio 138 (en adelante se le denominara Convenio) no es en sí establecer una edad mínima de admisión al empleo, sino instaurar el compromiso por parte de los Estados que lo ratifiquen, para la efectiva abolición del trabajo infantil, así como incrementar la edad mínima de admisión al empleo con el objeto de salvaguardar el desarrollo íntegro de los menores en edad permitida para laborar (artículo 1º).

El Convenio establece exclusiones y limitantes en su campo de aplicación. En su artículo 4º faculta a la autoridad competente para excluir a ciertas categorías de empleos que representen un problema importante respecto a la aplicación del mismo; este precepto es ambiguo al no especificar las características mínimas de dichas categorías, estableciendo solamente que los trabajos peligrosos no entraran en dicha exclusión. El artículo 5º posibilita a los países con economía y servicios administrativos insuficientes (países en desarrollo) a limitar el campo de aplicación del Convenio a ciertas ramas de actividad económica y tipos de empresas, pero es más específico al enlistar en su

párrafo tercero las ramas y empresas que como mínimo deberán ser sometidas a las disposiciones del Convenio.

Finalmente, el artículo 6º señala que el Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por menores de edad en las escuelas de enseñanza general, técnica o profesional o en instituciones de formación; de igual manera al trabajo efectuado por mayores de 14 años en las empresas cuando el mismo se derive de un curso de enseñanza o formación a cargo de una escuela o institución de formación, o de un programa de formación el cual deberá ser aprobado por la autoridad competente o, de un programa de orientación tendiente a facilitar la elección de una ocupación o formación.

La autoridad competente determinará las medidas necesarias y sanciones para garantizar la aplicación del Convenio, asimismo la autoridad o la legislación nacional establecerán los registros y otros documentos que deberán tener los patrones que tengan laborando a su cargo a menores de 18 años (artículo 9).

La Recomendación 146 de la OIT sobre la edad mínima, adoptado en la misma fecha y lugar que el Convenio 138, establece medidas para asegurar la efectiva abolición del trabajo infantil (fomentar el pleno empleo; el problema de la pobreza; medidas de seguridad social y bienestar familiar; garantizar la educación obligatoria o participación en programas de orientación o formación profesional). También propone el aumento progresivo de la edad mínima de admisión al empleo para todos los sectores de actividad económica a 16 años; respecto a los trabajos peligrosos sugiere establecer la edad mínima en 18 años sin excepción alguna, además de actualizar la lista de estos trabajos; plantea precisar las ramas de actividad económica y empresas que resulten peligrosas para los menores de edad y que hayan sido excluidas de la aplicación del Convenio. Las condiciones de trabajo deberán encaminarse primordialmente a una remuneración equitativa, limitación de horas de trabajo, prohibición de horas extraordinarias, protección del descanso nocturno y descanso semanal, vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas, garantizar la seguridad social y fijar normas de seguridad e higiene adecuadas. Dentro de las medidas de control para la aplicación efectiva del Convenio y su Recomendación, está el fortalecimiento de la inspección al trabajo y

a la formación de empresas; un sistema de registro de nacimientos; los registros u otros documentos a cargo de los empleadores en general; en relación a menores de edad que laboren en trabajos informales se sugiere la expedición de permisos o afines, que acrediten que el menor de edad es apto para laborar en los mismos.

### 1.1. Ambigüedades en la edad mínima de admisión

El Convenio establece como regla general en su artículo 2º párrafo 3, que la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en su defecto a 15 años (especificada en una declaración anexa a la ratificación). En ese mismo artículo, en su párrafo 4 establece una excepción a dicha regla, para los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados (debiendo demostrar la subsistencia de ello; también se les permite renunciar a esa excepción a partir de una fecha determinada) la edad mínima permitida es de 14 años.

En su artículo 3º determina la edad mínima de admisión a trabajos peligrosos de 18 años, entendiéndose éstos como aquellos que resulten peligrosos para la salud, seguridad y moral del menor de edad, debiéndose determinar los mismos por la legislación nacional o la autoridad competente. Sin embargo, el Convenio vuelve a establecer una excepción a dicha edad, en ese mismo artículo párrafo 3, estipula que se podrá autorizar (por la autoridad competente o por la legislación nacional) a los mayores de 16 años a laborar en este tipo de trabajos bajo dos condiciones: garantizar la salud, seguridad y moral de esos menores de edad y; que hayan recibido instrucción o formación profesional *ad hoc* para la actividad a desempeñar.

En el artículo 7º establece la edad mínima de admisión a los trabajos ligeros de 13 a 15 años, bajos dos condiciones: que no dañen la salud o desarrollo del menor de edad y; que no se afecte su asistencia escolar, su participación en programas de orientación o formación profesional, y el aprovechamiento de la enseñanza respectiva. Será la autoridad competente quien determine los trabajos como ligeros y las condiciones y horas a las que estarán sujetos los menores de

edad. Nuevamente el Convenio estipula una excepción a esa edad, en el párrafo 4º del artículo mencionado, indica que los Estados que tengan una economía y medios de educación insuficientes, podrán establecer como edad mínima de admisión a estos trabajos de los 12 a los 14 años.

## 2. POSICIÓN DEL GOBIERNO DE MÉXICO FRENTE AL CONVENIO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### 2.1. Reforma del 2014 al artículo 123 apartado A fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En un principio fueron dos las iniciativas presentadas en la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados el miércoles 12 junio del 2013<sup>13</sup> a efectos de reformar el artículo 123 constitucional. La primera iniciativa de Decreto fue presentada por el Ejecutivo Federal, proponía únicamente reformar la fracción III del apartado A del artículo 123 constitucional, elevando la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 15 años. La segunda, presentada por el Grupo Parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, proponía no solo reformar en el mismo sentido el artículo 123 constitucional que el Ejecutivo, también la fracción II del mismo artículo, prohibiendo los trabajos peligrosos e insalubres, trabajo nocturno y después de las 22:00 horas a todo menor de 18 años, cuando el precepto vigente establece la edad de 16 años.

La reforma al artículo 123 apartado A fracción III constitucional previa aprobación de la Cámara de Diputados con 427 votos en pro y 7 abstenciones el 4 de marzo del 2014, y de la Cámara de Senadores con 90 votos en pro el 21 de abril de 2014<sup>14</sup> (acorde el artículo 135 constitucional), fue publicada en el DOF el 17 de junio del 2014 y entró en vigor el 18 de junio del mismo año.

---

<sup>13</sup> "Iniciativas", *Gaceta Parlamentaria*, año XVI, núm. 3793, 17 de junio del 2013, México, disponible en <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2013/jun/20130617.htm##Iniciativa1>. Consulta realizada el 13 de febrero del 2015.

<sup>14</sup> "Dictámenes presentados en el segundo periodo ordinario del segundo año de la LXII Legislatura", *Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados*, México, 2015, disponible en

México es el único país de América Latina que no ha ratificado el Convenio, si bien, antes de la reforma constitucional al artículo 123 se prohibía la admisión al empleo a los menores de 14 años, con la reforma se establece como edad mínima los 15 años; existiendo congruencia con lo establecido en el artículo 2º del Convenio, y posibilitando al estado mexicano a ratificar en calidad de urgente el mismo.

## 2.2. La edad típica de admisión al empleo con base en el criterio de la educación obligatoria en México

El 9 de febrero del 2012 se publicó en el DOF la reforma constitucional al artículo 3º, que en su párrafo primero establece que la educación básica (preescolar, primaria y secundaria) y la media superior serán obligatorias. En el artículo segundo transitorio del decreto de reforma de dicho artículo, se establece que la obligación del Estado de garantizar la educación media superior será gradual entre el periodo escolar 2012-2013 y hasta el período 2021-2022, debiendo en éste último periodo ser garantizada a plenitud.

Considerando que la educación obligatoria en México implica que la educación básica y la media superior, independientemente de que en el ciclo escolar 2021-2022 el Estado estará obligado a garantizarla; y el artículo 65 fracción I párrafo segundo de la Ley General de Educación, que señala como edad mínima para ingresar al nivel preescolar los 3 años y a nivel primaria los 6 años, cumplidos al 31 de diciembre del año de inicio del ciclo escolar, implica que la terminación de la educación básica es en promedio a los 15 años y de la educación obligatoria a los 18 años; y en concordancia con lo estipulado en el artículo 2º del Convenio, hay congruencia respecto a la edad de 15 años y la terminación de la educación básica mas no con la educación obligatoria. Empero, el propio Convenio avala en el mismo artículo que la edad mínima de admisión al

empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años.

### 2.3. Procedimiento paraprocesal para autorizar el trabajo de menores de edad

El artículo 22 de la LFT señala que los mayores de 14<sup>15</sup> pero menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria, deberán obtener de la autoridad competente un permiso para poder laborar, el cual se dará siempre que exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo. A su vez el artículo 988 de la LFT del Capítulo de procedimientos paraprocesales o voluntarios, establece que los menores en ese rango de edad podrán acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para solicitar dicha autorización<sup>16</sup>. A pesar de lo que dicho artículo establece, en palabras de los propios funcionarios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. (JLCA), no se tiene registros de haber emitido este tipo de autorizaciones, ya que en la práctica se ventilan más por esa vía los casos de aviso de rescisión de la relación laboral, convenios o liquidación de un trabajador fuera de juicio, entre otros.

Lo anterior, y con fundamento en el Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), específicamente los artículos 18 fracción XVIII y último párrafo, y 31 fracción XIX que establecen que corresponde a la Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo (DGIFT) proteger y vigilar el trabajo de los menores en edad permitida para laborar y el cumplimiento de las restricciones a que se encuentran sujetos, por conducto de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo; y el Reglamento Interior de la JFCA, se interpreta que la autorización para trabajar a los mayores de 15<sup>17</sup> pero menores de 16 años, corresponde a la DGIFT por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT) de cada entidad federativa.

---

<sup>15</sup> Se aclara que a falta de reformar la LFT, la edad mínima de admisión es de 15 años acorde de la reforma constitucional al artículo 123 de fecha 17 de junio del 2014.

<sup>16</sup> Véase Anexo 1.

<sup>17</sup> Acorde de la edad mínima de admisión al empleo establecida de 15 años por el artículo 123 constitucional apartado A fracción III.

Así todo mayor de 15 pero menor de 16 años tendrá que acudir a la DFT más cercana a su domicilio acompañado de padres o tutor, con los siguientes documentos: acta de nacimiento, constancia de estudios y certificado médico (expedido por cualquier unidad médica) del menor de edad; identificación oficial de los padres o tutor; y el permiso por escrito de éstos donde autoricen al menor de edad a trabajar, con el nombre y domicilio de la empresa donde trabajara. Los documentos son revisados y si son correctos se registran los datos del menor de edad en el sistema y se emite la autorización, misma que le será entregada en el momento, debiendo estar previamente firmada por el Delegado o el Director Jurídico de la DFT. Para que la autorización proceda, es requisito *sine qua non*, que el adolescente haya concluido la educación básica o que se encuentre aun estudiando. Dicho trámite se aplica para empresas de jurisdicción federal.

La autorización es para que el menor de edad trabaje en una empresa en específico; en el caso de que quiera laborar en otra empresa diversa a aquella para la que se le otorgó el permiso, tendrá que obtener una nueva autorización de la DFT. La vigencia de la autorización puede ser hasta de un año o por tiempo determinado y para que ésta siga vigente, el trabajo del menor de edad debe ser permanente por todo el tiempo para el cual se le otorgó; de lo contrario, si interrumpe el trabajo, deja de laborar, si se da de baja, o cambia de domicilio aunque siga laborando para la misma empresa, deberá acudir a la DFT, para que le emitan una nueva autorización.

La Inspección del Trabajo es la encargada de vigilar que las condiciones de trabajo de los menores de edad sean acordes a los mínimos legales, sin embargo, sí durante el procedimiento de inspección se detecta en la empresa a un mayor de 15 pero menor de 16 años trabajando sin el permiso de la STPS, y si sus condiciones laborales son acorde lo establecido en la LFT, en ese acto el inspector podrá otorgar la autorización referida con anterioridad.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> La información fue obtenida de una entrevista realizada a la C. Ángeles Oliver encargada del Área de Notificaciones y al C. Félix Gerardo Méndez, Jefe de Departamento de Inspección y Jurídico de la Delegación Federal del Trabajo en el D.F. de la STPS ubicada en Av. Azcapotzalco-La Villa No. 311, piso 2, edificio 3, Col. Barrio de Santo Tomás, Del. Azcapotzalco, C.P.02020, México, D.F.

En el Distrito Federal (D.F.), la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo (STFE) a través de la Jefatura de Unidad Departamental de Protección a Menores (JUDPM) perteneciente a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social (DGTPS), se encarga de emitir la autorización a los mayores de 15 años<sup>19</sup> pero menores de 16 años; acorde el Aviso por el que se da a conocer el Manual Administrativo en su parte de Organización de la STFE publicado en la Gaceta Oficial del D.F. de fecha 1° de julio de 2014, estableciendo como atribuciones de la JUDPM la elaboración y entrega de tal autorización acorde los requisitos previstos en la normatividad vigente.

Previo a realizar el trámite, el menor de edad deberá obtener una carta de aceptación del Centro de Trabajo en donde desempeñará las labores. Deberá acudir acompañado de padre, madre o tutor a las oficinas respectivas de la JUDPM a entregar la documentación requerida<sup>20</sup> y la carta de aceptación del Centro de Trabajo. En el área de atención ciudadana revisarán que los documentos requisitados estén completos y correctos, se registran sus datos en el Sistema de Datos Personales, le toman una fotografía y si es procedente emitir la autorización será entregada al menor de edad junto con un tríptico informativo sobre sus derechos. Este permiso tiene vigencia de seis meses y se podrá renovar una sola vez. Cuando el menor de edad acude a renovar el permiso, deberá llevar certificado médico y constancia de estudios actualizados, cuestionándosele sobre las condiciones laborales a las que están sujetos en el centro de trabajo. Cuando los menores de edad cumplen 16 años o se detecta que no cuentan con las condiciones laborales adecuadas, el permiso le es retirado.<sup>21</sup>

### 3. ACTIVIDAD INFANTIL ¿NO PERJUDICIAL?, UN DISFRAZ DEL TRABAJO INFANTIL

#### 3.1. Las representaciones artísticas, deportivas y afines

---

<sup>19</sup> Con fundamento en el artículo 123 constitucional apartado A fracción III.

<sup>20</sup> Véase anexo 2.

<sup>21</sup> La información fue obtenida de una entrevista realizada a la C. Magdalena Peña Jaramillo, titular de la JUDPM de la STFE ubicada en José María Izazaga 89, 5° piso, Col. Centro, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06090.

La LFT establece en el artículo 175 BIS<sup>22</sup> que las actividades relacionadas con la creación artística, desarrollo científico, deportivo o de talento, ejecución musical o interpretación artística cualquiera que sea su manifestación, no serán consideradas como trabajo. La problemática crece cuando el mismo precepto admite que los menores de 14 años, las ejecuten.

Este tipo de actividades refieren a menores de edad que son actores, músicos, deportistas, modelos, bailarines, etc. La propia LFT regula en los Capítulos X y XI del Título Sexto, el trabajo de los deportistas profesionales y los trabajadores actores y músicos respectivamente, la Ley reconoce que estas actividades artísticas y deportivas son trabajos; luego la diferencia radica en quienes las realizan: son trabajo cuando se realizan por adultos, pero no cuando se realizan por menores de edad.

No se puede considerar que tales actividades no tengan la naturaleza de un trabajo acorde el artículo 8º de la LFT, que señala como trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por la profesión u oficio. Además el trabajo es personal y subordinado, en este caso es el menor de edad quien realiza propiamente la actividad bajo las órdenes, supervisión o dirección, de un tercero. Ya la OIT ha manifestado que trabajo es toda actividad económica cualquiera que sea la categoría ocupacional.

Tales actividades deberán estar bajo la supervisión, cuidado y responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad; quienes además deberán consentir expresamente a nombre del menor de edad, la relación con un tercero y deberán asumir el compromiso de respetar los derechos del menor de edad contenidos por los ordenamientos jurídicos vigentes; todo lo anterior deberá constar por escrito. Las contraprestaciones que reciba el menor de edad por las actividades realizadas, nunca serán inferiores a las que por concepto de salario recibiría un menor en edad permitida para trabajar. Lo anterior se

---

<sup>22</sup> Este artículo fue adicionado mediante decreto publicado en el DOF de 30 de noviembre del 2012.

reduce a la existencia de una relación de trabajo y consecuentemente al contrato de trabajo, acorde lo establecido en los artículos 8º, 10, 20 y 21 de la LFT.

Aunque el artículo 175 BIS solo menciona la figura del solicitante (padres, tutores o quien ejerza la patria potestad) y que el menor de edad deberá recibir las contraprestaciones por las actividades que realice, es evidente la existencia de un tercero (persona física o moral) con quien se sostendrá la relación de la cual derivara la actividad de que se trate y que además otorgará esas contraprestaciones. Entonces, si el menor de edad realiza la actividad para el tercero a cambio de una contraprestación equiparable al salario de los menores en edad permitida para trabajar, es evidente que se trata de una relación de trabajo expresada con otras palabras pero en el mismo sentido. Igualmente se encuentran los elementos subjetivos de una relación de trabajo: el trabajador (menor de edad) y el patrón (tercero); y los objetivos, la prestación de un servicio personal y subordinado (actividad deportiva, de talento, etc.) y el pago de un salario (las contraprestaciones a que es acreedor el menor de edad).

Lo más grave es que la Ley no define las contraprestaciones, quienes las otorgarán o bajo que modalidades; ni siquiera menciona expresamente que su realización deberá someterse a la vigilancia de las autoridades correspondientes, tomando en cuenta que estas actividades no son consideradas como trabajo, y si la LFT establece que el trabajo de los menores de edad estará sujeto a vigilancia y protección de las autoridades del trabajo (artículo 173), entonces ¿dónde queda la protección de los menores de 14 años que realizan este tipo de actividades?

Finalmente, el mismo artículo refiere que las actividades no deberán interferir con la educación, esparcimiento y recreación del menor de edad; ni perjudicar su integridad o salud; y deberán incentivar sus habilidades y talentos. Al respecto la CDN en su artículo 31 establece el derecho al descanso y el esparcimiento; al juego y las actividades recreativas propias de su edad, así como la participación en la vida cultural y en las artes; y su artículo 32 establece que se le deberá de proteger contra el desempeño de cualquier trabajo que sea peligroso o entorpezca su educación, que sea nocivo para su salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Para determinar la contradicción entre lo

establecido en el artículo de la LFT, debemos partir de lo que son consideradas esas actividades, la Ley nos habla de actividades relacionadas con la creación artística, desarrollo científico, deportivo o de talento, ejecución musical o interpretación artística cualquiera que sea su manifestación; hablamos de niños y niñas que sobresalen en apariencia por ser actores, deportistas, genios, modelos, artistas, etc.; y decimos en apariencia por que el éxito que se les atribuye por tener esas cualidades desarrolladas a temprana edad, es una falacia, ya que detrás de eso existen sacrificios y frustraciones que con el tiempo se van reflejando en su personalidad. No es dudoso que si un menor de edad tiene cierta habilidad para realizar alguna de esas actividades, se deba de incrementar, pero ello en reiteradas ocasiones implica que sean sometidos a arduos procesos de entrenamiento, concentración, aprendizaje constante, exigencias, éxitos o frustraciones difíciles de procesar y/o asimilar a su corta edad; que les pueden ocasionar tensión, estrés, desgaste físico y mental, y sobre todo los priva de la posibilidad de descanso, juego y hasta de su derecho a la intimidad. La realidad nos muestra que un menor de edad se puede ver afectado en su salud, moral y desarrollo sano, lo cual contraviene a lo estipulado en el artículo 3º inciso d del Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, vinculante para México desde el 2000.

El Convenio 138 de la OIT en su artículo 8º menciona que estas actividades tienen la calidad de trabajos, al establecer la excepción a la prohibición de admitir al empleo a los menores de 15 años, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas, mediante permisos individuales expedidos por la autoridad competente, mismos que deberán contener las condiciones y horas de trabajo en que éste se llevara a cabo. El artículo 175 BIS no considera como trabajo estas actividades; esto representa un problema para el Estado mexicano al momento de ratificar el Convenio, ya que la LFT deberá ser reformada acorde lo establecido en el artículo 8º del Convenio. No olvidemos que acorde el artículo 1º constitucional todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la CPEUM y los tratados internacionales de los que México sea parte, además las normas relativas a esos derechos se apegarán al contenido de ambos

ordenamientos favoreciendo a las personas con la protección más amplia; así como el artículo 133 constitucional, que señala que la CPEUM, los tratados de que México sea parte y las leyes federales conforman la Ley Suprema de toda la Unión.

No obstante que el objetivo principal del Convenio es erradicar el trabajo infantil y dada las características de estas actividades como ya se explicó, siguen siendo por su naturaleza trabajos que, bajo el disfraz de ser actividades tendientes a desarrollar sus capacidades, aptitudes y habilidades, son realizados por niños a temprana edad, y tanto el Convenio como la LFT permiten tales situaciones, lo cual resulta en una incertidumbre jurídica para los menores de edad y una burla incluso a sus derechos humanos más fundamentales.

Normalmente nos acogemos a la idea de que un menor de edad con estas cualidades tiene una infancia feliz, sin preocupaciones económicas, ni educacionales, que posee todo sin limitaciones; sin embargo, como se refleja en la vida real de algunos actores, músicos o deportistas; el sacrificio de las actividades propias de su infancia, y el hecho de mantener cierta identidad como figuras públicas, es asemejar una actuación de sí mismos, pues el menor de edad aprende a interpretar a otro niño que no es en esencia él (como una actriz y cantante estadounidense dijo: “yo era una niña actuando como adulto, ahora soy una adulta actuando como niña”), y esto deriva en consecuencias muy graves a futuro, como lo son las adicciones, los excesos, problemas legales y sociales; problemas emocionales y psicológicos que han llegado a causarles la muerte. Los legisladores demuestran la falta de técnica, argumentación y metodología jurídica al momento de plasmar este artículo en la Ley laboral, pues el artículo 175 BIS está fraguado en su totalidad de absurdos jurídicos y sin justificación alguna.

### 3.2. Empaquetadores de productos. “Cerillos”

La función de empaquetador de productos tiene sus antecedentes hacia los años 60's cuando en México comenzaron a arribar las grandes tiendas de autoservicio, los menores de edad esperaban afuera de las tiendas para ayudar a

cargar las bolsas de los consumidores a cambio de unas monedas. El término “cerillo” surgió cuando los empresarios vascos de apellido Arando, consideraron la actividad de esos menores para empaacar productos y les colocaron una boina roja como distintivo.

El 1° de julio de 1999 la STPS y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. (ANTAD), firmaron el Convenio de protección a menores empaacadores en el D.F. (CPME). Del CPME se desprende que la edad para ingresar como empaacador es de los 14<sup>23</sup> hasta los 16 años. Las cuestiones administrativas se entenderán entre la DGTPS y las Tiendas de Autoservicios (TA), éstas informarán a la DGTPS sobre las altas y bajas de los menores a su cargo y de aquellos que estén imposibilitados a continuar con sus estudios; el menor de edad se someterá a revisiones médicas periódicas.

En cuanto a las condiciones para la realizar la actividad, a consideración de las TA los menores de edad portaran uniforme especial, mismo que será otorgado gratuitamente por la TA; la actividad a realizar se reduce exclusivamente a empaacar los productos y transportarlos dentro de un perímetro que no rebase el estacionamiento de la TA; se prohíbe el transporte de mercancía pesada o voluminosa. Además los menores de edad empaacadores con una antigüedad de 4 meses o más en la TA, que tengan más de 9.0 y 8.0 en su promedio general escolar recibirán anualmente 300 y 200 pesos (en efectivo o especie) respectivamente, que se entregará en los meses de julio y agosto o periodos vacacionales según el calendario escolar<sup>24</sup>.

Pero además el CPME habla de un horario de actividades de máximo 6 horas con una hora de descanso, esto se considera como una jornada de trabajo acorde el artículo 177 de la LFT; establece realizar la actividad 6 días a la semana y no después de las 22:00 horas, estas reglas mantienen la esencia protectora de la LFT. Pero la misma Ley no cataloga como trabajadores a los “cerillos”, y esto incide gravemente en la ausencia de sus derechos laborales más fundamentales,

---

<sup>23</sup> No olvidemos que con las reformas al artículo 123 constitucional, la edad mínima de admisión al empleo es de 15 años, en cuyo caso el CPME deberá actualizarse.

<sup>24</sup> A esta modalidad se le denomina Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empaacadores, mismo que deberán establecer las TA, además se aumentara con base a los incrementos a los salarios mínimos generales.

como la prima dominical y el pago de jornada extraordinaria (artículo 178 de la LFT); pues la realidad nos muestra a menores de edad empacando productos en las TA los días domingos y feriados, así como después de las 22:00 horas; y muchas veces prefieren doblar turnos para obtener un poco más de dinero a base de las propinas.

El CPME menciona que los menores de edad empacadores deberán contar con los servicios de seguridad social, pero no es obligación de la TA proporcionarlo; establece ambiguamente que cuando el menor de edad estando en horas de servicio y en caso de urgencia, la TA proporcionará el apoyo necesario para trasladarle a la clínica u hospital; el Gobierno del D.F. ofrecerá facilidades para que el empacador menor de edad cuente con un servicio médico.

En la realidad, al trabajo de los “cerillos” se le conoce como Actividad económica redituable, bajo la justificación de que se trata de una actividad voluntaria de los menores de edad, pero solo es una excusa para no darles la calidad de trabajadores. La LFT no contempla en ninguno de sus artículos la figura particular del “cerillo”, y es que acorde el artículo 20 de la LFT, no se cumple con el efecto secundario de la relación laboral: el pago de un salario por parte de quien recibe los servicios. Vale la pena analizar que la TA ostenta la figura del patrón, y al final el menor de edad está subordinado a ella, pues hay la regla de portar el uniforme, fija un horario de entrada y salida; establece las reglas a seguir y las sanciones, pero no existe el pago de un salario; en cuyo caso entra la figura del consumidor, quien da una cantidad de dinero al menor de edad empacador bajo la llamada propina, a cambio de que éste le empaque los productos.

Pero al analizar la naturaleza jurídica de la propina, en el Convenio 172 de la OIT relativo a las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)<sup>25</sup> define en su artículo 6º punto 1 que la propina es el dinero que el cliente da por voluntad propia al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos. A su vez la LFT señala en su artículo 346 que las propinas forman parte del salario de los trabajadores; si bien es cierto que los menores de edad empacadores no tienen la calidad de trabajadores y por ende no les son aplicables dichas disposiciones

---

<sup>25</sup> Vinculante para México desde el 7 junio 1993.

legales, si es cierto que la figura de la propina en otros trabajos está regulada y se considera parte del salario de un trabajador.

Ellos se encuentran con enormes contradicciones respecto a la regulación del trabajo de los menores de edad, en principio no son considerados como trabajadores y la actividad que realizan no es considerada trabajo, pero si prestan un servicio y deben acatarse a las reglas que les impone la TA (artículo 8º de la LFT); no tienen contrato laboral ni mucho menos prestaciones (artículo 20, 21, 24, 25, 26 y demás relativos de la LFT). Aunado a lo anterior, tampoco se cumple con lo establecido en el CPME, pues nuevamente la realidad nos muestra que los empaques menores de edad, en la mayoría de los casos, deben comprar el uniforme que le exige la TA de su propio bolsillo, doblan turnos más de 6 horas al día, no descansan cuando hay mayor acumulación de clientela, no otorgan el incentivo para continuar con los estudios escolares; y en muchos casos realizan actividades diversas al empaque, como el acarreamiento de los carritos del estacionamiento al interior de la TA, acomodar mercancías abandonadas en caja, verificar precios y cargar paquetes pesados.

Lo cual resulta en otro disfraz más de la protección a los menores de edad, ya que en muchos aspectos específicos, éstos llamados “cerillos” revelan la calidad de un auténtico trabajador pero sin el reconocimiento y protección legales pertinentes.

#### 4. PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE LA EDAD IDÓNEA PARA TRABAJAR POR PRIMERA OCASIÓN EN MÉXICO

Lo pertinente no es establecer una edad mínima legal de admisión al empleo, sino definir una edad apta para empezar a trabajar, considerando al trabajo como parte de la formación de los menores de edad sin que esto implique que deban asumir responsabilidades de adultos. Ni las leyes, las organizaciones internacionales, sociales y demás, pueden descifrar el comportamiento humano en su totalidad. La psicología ha señalado que la psique humana es diferente en cada persona, y las personalidades se van forjando con varios factores acordes a las

vivencias diarias, el carácter innato, la educación, etc. Por lo que resulta complejo proponer una edad mínima de admisión al empleo, dado que los individuos tienden a desarrollar aptitudes y habilidades durante toda su vida, no en una edad determinada.

Tampoco se considera aumentar deliberadamente la edad mínima para empezar a laborar, sino ir incrementando ésta acorde a la realidad biopsicosocial de los menores de edad trabajadores. Esto se lograría en primera instancia, enfocándose en las evaluaciones periódicas a esos menores, no solo a nivel físico sino psicosocial, a efecto de determinar el grado de avance o retroceso en la personalidad del menor de edad a causa del trabajo que desempeñe. Con base en esto, si el menor de edad presenta un retroceso, la institución competente deberá investigar las causas que están originándolo a fin de poder darle una solución, de lo contrario la medida inmediata sería sustraerlo, ya sea temporal o definitivamente del trabajo, en atención a la causa que da origen al retroceso e incorporarlo a un programa de asistencia para lograr su rehabilitación acorde su edad; si el menor de edad se mantiene estable o presenta un avance, se le permitirá continuar en el empleo, con las evaluaciones correspondientes, aquí las leyes junto con una inspección eficaz entran para salvaguardar su estabilidad laboral acorde a los mínimos legales.

No es un proceso rápido y fácil, y únicamente a cargo del Estado, también lo es de la sociedad. La solución no está solamente en atacar las causas que conllevan a un menor de edad a trabajar, y mientras eso sucede tolerar que se ignore la existencia del trabajo de los menores de edad (sea por necesidad, por voluntad, obligación o explotación), y que al hacerlo sea sin la protección de sus derechos humanos fundamentales. No justificamos que el trabajo de los menores de edad se permita, pero vivimos en una sociedad para cuyos intereses, éste forma parte de la realidad; pero también es una sociedad donde la protección de los derechos humanos se está activando, en una sociedad donde los menores de edad forman parte y son sujetos de esos derechos, y por el hecho de serlo, lo idóneo es proporcionarles normas protectoras a la realización de su trabajo, en atención a sus necesidades biopsicosociales.

No se habla de una acción única e inmediata para abolir el trabajo infantil en pro de proteger a los niños en el plano individual y como un objeto de protección, sino de varias acciones tendientes primero, a limitar más el campo de trabajo de los menores en edad permitida para trabajar, considerando que el trabajo es parte de la formación de toda persona y para que en su edad adulta tengan aptitudes y habilidades consolidadas, que les permitan crecer tanto como trabajadores en un empleo y como personas en una sociedad; y segundo lograr, en un futuro, la total abolición del trabajo infantil. Todo lo anterior en pro de hacer valer los derechos de los menores de edad como sujetos sociales con plenitud para ejercerlos.

Todo lo preliminar expuesto se sustenta en el principio de que el trabajo digno es un derecho humano fundamental de todos los seres humanos, acorde a lo establecido en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU (10 de diciembre de 1948).

No se trata de abolir, ni prohibir, ni reprimir, sino de prevenir, las 3 primeras acciones implican una manera superficial de atender el problema, pero la prevención es la regla por definición para evitar el trabajo infantil. Hacer realidad esto es difícil pero no imposible, la prevención tiene alcances sociales, culturales, políticos, éticos, morales, económicos y todo lo que atañe a la vida moderna del hombre; alcanza no solo al gobierno, sino a la familia, la sociedad y en general toda la humanidad. Podría sonar un tanto utópico, porque si bien no es imposible si es muy difícil de superar, pues se involucra el pensamiento moderno del hombre; mismo en donde todo acto de caridad, humildad y simple sensibilización hacia el prójimo ha quedado extinto, superado por trivialidades y egoísmo ante todo; tan es así que si en el actuar para lograr el objetivo de prevención se demostrara un evidente beneficio para cada individuo que conformase la mayoría, independientemente de los terceros, el objetivo se lograría sin más ni menos, sin impedimentos ni reproches, sin retrasos ni altercados, pero también sin solidaridad, sin amor al prójimo.

“La intención no debe ser pretender erradicar, en el presente, el trabajo infantil, sino perpetuar un legado para comenzar a combatirlo.”

## CONCLUSIONES

1. El Convenio 138 de la OIT establece a lo largo de sus artículos tres diferentes edades de admisión al empleo, diferenciándolas con base al tipo de trabajo: el trabajo en general, trabajos peligrosos y trabajos ligeros, a la vez que a esas mismas edades les concede una excepción. En los demás artículos establece límites o exclusiones a la aplicación del Convenio.

2. De lo anterior se desprende que tales excepciones, límites y exclusiones no van acorde al objetivo principal del Convenio, la efectiva abolición del trabajo infantil; si bien se establecen edades mínimas de admisión acorde a la naturaleza de los trabajos desempeñados y al grado de perjuicio hacia los menores de edad, la ausencia de la aplicación del contenido de dicho Convenio es alarmante; la justificación que impone a ciertos países por su bajo desarrollo y demás, o en atención a ciertas categorías o tipos de trabajos, no es *ad hoc* con su objetivo primordial.

3. Asimismo se pide un compromiso por parte de los Estados Miembros del incremento de las edades hasta lograr la erradicación, pero la sociedad desigual conlleva más al trabajo de los menores de edad, demostrado esto con aquellos que trabajan en la calle, en los transportes públicos, en la central de abastos, en el trabajo doméstico, en el campo, en supermercados, en actividades disfrazadas como las representaciones artísticas, deportivas y demás o dentro del círculo familiar y un sinnúmero de trabajos más; es por ello que adoptar medidas aceleradas, pero con poco análisis de la esencia del problema (el poder adquisitivo del salario mínimo, el costo de la canasta básica, la inestabilidad en el empleo, la economía informal; inaccesibilidad a servicios de salud, educación, vivienda.) no es una solución eficaz.

4. México a pesar de haber incrementado la edad mínima para laborar a 15 años, no ha ratificado el Convenio 138 de la OIT, aunque pareciera que de forma apresurada debiera hacerlo, el compromiso de reformar sus leyes acorde el contenido del Convenio lo tiene desde el momento en que se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998,

pues dicha Declaración señala que los Estados partes de la OIT (México se consolidó como miembro de la OIT desde 1931) por el solo hecho de serlo, aunque no hayan ratificado los convenios fundamentales adoptados por ésta, tienen el compromiso de promover y garantizar los derechos fundamentales objeto de esos convenios, entre ellos la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

5. Considerando que la LGDNNA establece en su artículo 5º que es niño o niña todo menor de 12 años de edad, y adolescente todo mayor de 12 pero menor de 18 años y, por ser esta Ley de observancia general en todo el territorio y constituir la Ley Suprema de toda la Unión; así como el artículo 123 constitucional apartado A fracción III, que establece que no se admitirá al empleo a ningún menor de 15 años, se interpreta que es legal únicamente el trabajo de los adolescentes, con la excepción de aquellos menores de 14 años de edad que trabajen dentro del círculo familiar.

6. México al incluir en la educación obligatoria la media superior y tomando en consideración que ésta en promedio se termina a los 18 años, debería reformar la LFT en los artículos respectivos para prohibir el trabajo a todo menor de 15 años, así como a los menores de 18 años que no hayan terminado la educación escolar obligatoria, estableciendo la excepción de poder autorizar el trabajo de éstos cuando exista compatibilidad entre el trabajo y los estudios.

7. Aunado a lo anterior, desde la perspectiva social y económica, la educación como un derecho humano fundamental, ha impulsado a que el Estado garantice a todo individuo dentro del territorio mexicano, acceder a la educación obligatoria; permitiendo con esto en primera instancia que los menores de 15 años al tener prohibido laborar, puedan concluir libremente la educación básica; en segundo, que los menores de 18 años que quieran trabajar, implícitamente tengan que terminar su educación media superior, pues la autorización para trabajar solo se concederá si éstos se encuentran estudiando y el trabajo desempeñado no afecte sus estudios; y tercero, que se vean impulsados a continuar con la educación superior o bien, a la conclusión de una carrera técnica. Garantizar plenamente el acceso a una educación de calidad e incluso aumentar las horas escolares tiende a

evitar, aunque en un futuro, que los menores de edad tengan que trabajar o en su caso, a reducir la jornada laboral de los menores en edad permitida para trabajar.

8. En relación a los juicios paraprocesales para emitir el permiso para trabajar a un mayor de 15 años (acorde el artículo 123 constitucional) pero menor de 16 años, debido a la gran carga de trabajo que manejan las Juntas, el artículo 988 de la LFT debería ser derogado, además de que en la realidad no se aplica el mismo. Esto para remitir dicho trámite exclusivamente a la STPS en el ámbito federal y a las Secretarías de Trabajo de cada entidad federativa.

9. Respecto al artículo 175 BIS de la LFT, la Ley debería ser más específica y precisa al momento de regular este tipo de relaciones que no considera como laborales; que como ya se definió con base en sus propios artículos denotan la naturaleza de una relación de trabajo y, aunado a esto, acorde lo establecido en el artículo 8º del Convenio 138 de la OIT. Se debe derogar el artículo en cuestión y dividir el Título Quinto Bis en dos Capítulos, correspondiendo el primero a los artículos que actualmente integran dicho Título; y el segundo, que defina con claridad la naturaleza de esas actividades como un trabajo; establecer las hipótesis en que dichas actividades pueden considerarse un perjuicio en la salud, moral, integridad física o sano desarrollo del menor de edad; las condiciones a que estará sujeto antes, durante y después de la realización de la actividad; las prestaciones a las que el menor tendrá derecho; las obligaciones en relación a los menores de edad por parte de los solicitantes y del o los terceros en cuestión; lo relativo a la autorización y vigilancia de la realización de las actividades y; en si todo aquello que no dejara en estado de incertidumbre jurídica a los menores de edad en esas situaciones.

10. El trabajo de los “cerillos” necesita de una regulación jurídica de índole federal, ya que esta actividad es realizada en todo el territorio mexicano; además la existencia del CPME ha demostrado ser deficiente al toparse con la realidad de estos menores de edad empacadores, no solo en el D.F. sino en todo el país. Como ya se determinó, la ausencia del pago de un salario no es excusa para no considerar esta actividad como un auténtico trabajo; la modalidad de la propina dada a estos menores de edad, al igual que los trabajadores de la propina, debería formar parte

de un salario proporcionado por la TA. En esta situación y con la ausencia de regulación laboral hacia estas relaciones de trabajo, los únicos beneficiados son las TA, al no tener que otorgar un salario ni demás prestaciones laborales, pero recibiendo la “actividad voluntaria” de los menores de edad que en su mayoría por necesidad, se ven forzados a realizarlas a cambio de un poco de dinero. Se debería adicionar un Capítulo III al Título Quinto Bis de la Ley laboral, a efecto de regular esta modalidad, establecer las prestaciones y condiciones laborales, redefinir el alcance de las actividades a desempeñar del menor dentro de la TA y su vigilancia, los derechos y obligaciones de los menores para con la TA y viceversa; pero sobre todo, establecer la figura de la propina como parte de un salario proporcionado por la TA a los menores de edad empacadores.

11. No está de más decir que durante las visitas a la STPS, STFE, JFCA y JLCA, para investigar acerca de la emisión de la autorización a los mayores de 15 años pero menores de 16 años, los mismos funcionarios se contradecían; los de las juntas local y federal decían desconocer la aplicación del procedimiento paraprocesal para emitir dichos permisos, algunos decían que en los años que llevaban trabajando ahí nunca habían visto un juicio de esta índole y, otros más ignoraban el sentido del artículo 988 de la LFT; en la STFE la información proporcionada fue acertada y veraz; mientras que en la STPS, nos dijeron que la DGIFT no se encargaba de ello, y en la Subdelegación Federal del Trabajo del D.F. nos indicaron incluso que esos trámites competían exclusivamente a la STFE, aun cuando fuera de competencia federal; fue hasta la DFT en el D.F. que nos proporcionaron la información adecuada, y confirmaron que ahí se emitían tales permisos exclusivamente para la competencia federal. De lo anterior se desprende que ni los servidores públicos de esas dependencias conocen sus facultades y atribuciones, cayendo en la completa ignorancia de la normatividad que los rige; y consecuentemente en la desinformación e incertidumbre jurídica que se le otorga al público en general.

12. Considerando que el menor de edad tiene derecho, entre otros, a la educación escolar, al juego y el esparcimiento y tomando en cuenta la realidad social, el horario escolar promedio es de 7 horas, y si a esto añadimos que un menor

de edad debe por lo menos tener 8 horas de descanso nocturno, una hora de comida y otra de cena, le restan solo 7 horas de tiempo libre, mismo que debieran repartirse por lo menos entre la realización de sus tareas escolares, a un momento de juego y descanso y, en sí a los deberes familiares, incluidos ahí los quehaceres del hogar. De lo anterior se desprende por analogía que un menor de edad trabajador tiene que repartir sus 7 horas de tiempo libre entre su trabajo, la realización de sus tareas, el juego y los deberes familiares; y resaltemos más aun el caso de los menores que se dedican a las representaciones artísticas, deportivas y más; así como el caso de los “cerillos” que laboran incluso más de 6 horas al día. No les alcanza el tiempo para efectuar las actividades propias de su edad, ni mucho menos para ejercer plenamente sus derechos fundamentales.

## ANEXO 1.

### SOLICITUD A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA QUE AUTORICE A UN MAYOR DE QUINCE AÑOS Y MENOR DE DIECISÉIS A TRABAJAR.<sup>1</sup>

#### H. JUNTA (FEDERAL O LOCAL) DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

\_\_\_\_\_, con quince años de edad, por mi propio derecho y señalando como domicilio para recibir notificaciones el ubicado en \_\_\_\_\_, ante esta H. Junta, con el debido respeto comparezco para exponer:

Que por medio del presente curso, en la vía paraprocesal y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 22, 23 y 988 de la Ley Federal del Trabajo, vengo a solicitar a esta H. Junta autorización para trabajar en la empresa denominada \_\_\_\_\_ ubicada en \_\_\_\_\_, contando al efecto con el permiso de mi padre y la constancia expedida por la dirección de la escuela \_\_\_\_\_ donde actualmente me encuentro estudiando, con lo que demuestro la compatibilidad de horarios tanto escolares como de trabajo, mismas que exhibo a la presente.

Por lo antes expuesto y fundado, a esta H. Junta respetuosamente pido:

UNICO. Concederme autorización para trabajar en la empresa mencionada, toda vez que cuento con el permiso de mi padre y el horario de trabajo no interfiere con los estudios que realizo.

RESPETUOSAMENTE

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

<sup>1</sup> García Flores, Jacinto y Silva Ambríz, Ana Lilia, *Procedimientos paraprocesales en materia del trabajo*, México, 2011, disponible en <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/24/01a.pdf>. Consulta realizada el 17 de febrero del 2015.

**ANEXO 2.**  
**DOCUMENTOS Y REQUISITOS PARA EXPEDIR AUTORIZACION PARA**  
**TRABAJAR A MENORES DE EDAD.**

**SECRETARIA DE TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO.**  
**JEFATURA DE UNIDAD DEPARTAMENTAL DE PROTECCION A MENORES.**



**REQUISITOS PARA SOLICITAR LA CONSTANCIA DE AUTORIZACION**

**Deben exhibir los siguientes documentos en original y copia:**

1. Autorización del padre, madre o tutor legalmente nombrado (CA-01).
2. Acta de nacimiento del o la adolescente.
3. Clave Única de Registro de Población (CURP) del o la adolescente.
4. Comprobante de estudios:
  - Si está estudiando la secundaria escolarizada: en los meses de septiembre y octubre (constancia de estudios y boleta del ciclo anterior); de noviembre a junio (pre-boleta de calificaciones actualizada con sello y firma); y en julio y agosto (certificado de secundaria o boleta de calificaciones oficial). Si está en la secundaria abierta INEA: informe de calificaciones actualizado con sello y firma.
  - Si ya concluyó la secundaria: certificado de secundaria, constancia de estudios actualizada y/o calificaciones actualizadas, firmada y sellada de la preparatoria o bachillerato.
  - Si no está dentro del Sistema de Educación Media Superior: comprobante-credencial de haber realizado el trámite ante COMIPEMS y/o constancia de estudios de algún curso que incluya fecha de inicio-término y horario, debidamente firmado y sellado por la institución educativa.
5. Identificación actualizada con fotografía sellada a nombre del o la adolescente.
6. Identificación oficial vigente (INE, IFE, Pasaporte o Cédula Profesional) del padre, madre o tutor legalmente nombrado.
7. Comprobante de domicilio reciente (no mayor a tres meses).
8. Certificado Médico reciente (no mayor a un mes) de alguna institución de salud pública (IMSS, ISSSTE o SEDESA) o de la Cruz Roja que manifieste de manera expresa la aptitud del adolescente para desarrollar la actividad solicitada.
9. Centros de trabajo que no pertenecen a la ANTAD:
  - Carta de aceptación del Centro de Trabajo suscrita por el representante legal; Copia del Acta Constitutiva del centro de trabajo y Poder Notarial del Apoderado o Representante Legal.

**\* El trámite es gratuito y se realiza de lunes a viernes en un horario de atención comprendido de las 08:00 a 13:00 horas.**

**\* Los y las adolescentes deben tener 15 años de edad cumplidos, acudir acompañados de su padre, madre o tutor (legalmente nombrado) y vivir o estudiar a una distancia no mayor de 10 km del centro de trabajo.**

**\* La vigencia de la constancia de autorización es únicamente por seis meses y puede ser renovada en una ocasión.**

**\* La documentación original se requiere para cotejar con las copias e inmediatamente se devolverán al interesado**

**INFORMES Y TRÁMITE: José María Izazaga No. 89, 5° Piso, Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06090, Teléfonos: 57092565. Directo, 57092878 o 57092880 Extensión 32.**

**ACEPTACIÓN ESCRITA DEL CENTRO DE TRABAJO**

Los siguientes datos serán anotados por el responsable del o la adolescente en el centro de trabajo:

Razón social del centro de trabajo: \_\_\_\_\_

Sucursal: \_\_\_\_\_

Ubicación de la empresa: \_\_\_\_\_

Teléfono de la empresa: \_\_\_\_\_

Nombre del o la coordinador(a): \_\_\_\_\_

Número Acta Constitutiva (de ser el caso): \_\_\_\_\_

Nombre Representante Legal (de ser el caso): \_\_\_\_\_

Nombre del o la adolescente : \_\_\_\_\_

Horario de la actividad : \_\_\_\_\_

Domicilio y teléfono del o la adolescente : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Firma del coordinador(a)

\_\_\_\_\_  
 Sello de la empresa

**FUNDAMENTO JURÍDICO**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Artículo 123 apartado "A".
- Ley Federal del Trabajo.- Artículos 5, 22, 22 bis, 23, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179 y 180
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.- Artículo 15 fracción XVIII y 23 Ter fracción IX.
- Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.- Artículo 7 fracción XVII numeral 1, Artículo 119 Cuater, fracción V.



Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo  
 Dirección General de Trabajo y Previsión Social  
 Dirección para el Trabajo y la Previsión Social  
 Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo  
 Jefatura de Unidad Departamental de Protección a Menores

CA-01

**AUTORIZACIÓN DEL PADRE, MADRE O TUTOR**

México, D.F. a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

**DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**J.U.D. DE PROTECCIÓN A MENORES**  
**P R E S E N T E**

El objeto de la presente Autorización, consiste en dar cumplimiento a los requisitos establecidos para la Expedición de la Constancia de Autorización para que los o las adolescentes de 15 años cumplidos puedan realizar una actividad económicamente redituable, bajo la protección de sus derechos contenidos en todas y cada una de las disposiciones jurídicas vigentes y aplicables, por lo que manifiesto mi autorización expresa, para que el o la adolescente: \_\_\_\_\_, debidamente representado (a); realice la actividad de \_\_\_\_\_, en el Centro de Trabajo denominado \_\_\_\_\_, en el horario comprendido de las \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ horas, los días \_\_\_\_\_.

Bajo protesta de decir verdad manifiesto que los datos que a continuación se exponen son ciertos, que los documentos que se exhiben no son falsos y que estoy enterado (a) de las sanciones que impone el Código Penal para el Distrito Federal a los que se conducen al declarar con falsedad ante cualquier autoridad distinta a la judicial, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas. De igual manera, me comprometo a procurar que bajo ninguna circunstancia la actividad que realice el o la adolescente interfiera en su educación, salud, esparcimiento y recreación.

**A T E N T A M E N T E**

Nombre del Padre, Madre o Tutor: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

**AVISO DE PRIVACIDAD DE DATOS**

“Los datos personales recabados serán protegidos, incorporados y tratados en el **Sistema de Datos Personales denominado “Expedición de valoraciones médicas y permisos a menores”**, cuyo responsable es la Directora para el Trabajo y Previsión Social, el cual tiene su fundamento en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal.- Art. 15 fracción. XVIII, Art. 23 Ter fracción. IX, Reglamento Interior de la Administración Pública del Gobierno del Distrito Federal.- Art. 7, fracción XVII numeral 1, Art. 119 Cuater, fracción V, cuya finalidad consiste en proteger y resguardar los datos personales generados con motivo de la expedición de las Constancias de Autorización para la realización de actividades económicamente redituables de los y las adolescentes trabajadores en edad permitida, en términos de lo que disponen la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal. Los datos personales no podrán ser difundidos sin el consentimiento expreso que conste por escrito del titular de los mismos.”

Los Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición de datos personales podrán ejercitarse ante la Oficina de Información Pública, ubicada en José María Izazaga N°89, 5° piso, Colonia Centro, C.P. 06090, Delegación Cuauhtémoc, México, D.F.

Después de leer esta información, ¿autoriza el uso de sus datos personales, para fines de estudio, investigación y estadísticas realizados por la STyFE?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

## GLOSARIO DE SIGLAS

**ANTAD.** Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, Asociación Civil

**CDN.** Convención sobre los Derechos del Niño

**CGRM.** Conferencia General de los representantes de los Miembros (de la Organización Internacional del Trabajo)

**CPEUM.** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**CPME.** Convenio de protección a menores empacadores en el Distrito Federal

**D.F.** Distrito Federal

**DFT.** Delegaciones Federales del Trabajo

**DGIFT.** Dirección General de la Inspección Federal del Trabajo

**DGTPS.** Dirección General de Trabajo y Previsión Social (de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo)

**DOF.** Diario Oficial de la Federación

**E.U.** Estados Unidos

**JFCA.** Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

**JLCA.** Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal

**JUDPM.** Jefatura de Unidad Departamental de Protección a Menores (de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo)

**LFT.** Ley Federal del Trabajo

**LGDNNA.** Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

**OIT.** Organización Internacional del Trabajo

**ONU.** Organización de las Naciones Unidas

**SRE.** Secretaria de Relaciones Exteriores

**STFE.** Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo

**STPS.** Secretaría de Trabajo y Previsión Social

**TA.** Tiendas de Autoservicios

## BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Los contratos especiales del trabajo*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1992.
- BARROSO FIGUEROA, José, *Derecho internacional del trabajo. Con referencias y soluciones aplicadas a México*, México, Porrúa, 1987.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, *Estudios del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1997.
- *Reflexiones jurídico laborales*, México, Porrúa, 2000.
- DÁVALOS, José, *Derecho individual del trabajo*, 16ª. ed., México, Porrúa, 2007.
- “Derechos de los menores trabajadores”, *Nuestros derechos*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.
- GARRIDO RAMÓN, Alena, *Derecho internacional del trabajo*, México, Oxford, 1999.
- *Derecho individual del trabajo*, México, Oxford, 2007.
- JIMÉNEZ GARCÍA, Francisco Joel, *El derecho del menor*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *A B C del trabajo infantil*, México, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba, 2014.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derechos del trabajo, panorama y tendencias*, México, Porrúa, 2006.
- SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *México y la Organización Internacional del Trabajo*, 5ª. ed., México, 1998.
- VÁLTICOS, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1970.
- VILLANUEVA CASTILLEJA, Ruth, *Derecho de menores*, México, Porrúa, 2011.
- VON POTOBOSKY, Geraldo W. y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G., *La Organización Internacional del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1990.

## CIBERGRAFÍA

BECERRA MILLÁN, Abigail, *Trabajo infantil en México*, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, 2005, [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ITSGV001%20Trabajo%20infantil%20en%20Mexico%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ITSGV001%20Trabajo%20infantil%20en%20Mexico%20(4).pdf). Recuperado el 23 de julio del 2014.

CURIEL SANDOVAL, Verónica Alejandra, “El trabajo infantil: un problema intolerable en expansión”, *Alegatos*, México, núm. 82, septiembre-diciembre, 2012, <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r30568.pdf>. Recuperado el 25 de agosto del 2014.

*De la Comisión de Puntos Constitucionales, con proyecto de decreto que reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de trabajo infantil*, México, [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/02/asun\\_3074457\\_20140227\\_1393520669.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2014/02/asun_3074457_20140227_1393520669.pdf). Recuperado el 12 de febrero del 2015.

*Dictamen de las Comisiones Unidas de Relaciones Exteriores Organismos Internacionales, de Relaciones Exteriores y, Trabajo y Previsión Social, sobre el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo adoptado en Ginebra el 26 de junio de 1973*, 2015, México, [http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/3/2015-04-07-1/assets/documentos/Dic\\_REOI\\_Convenio\\_138\\_edad\\_empleo.pdf](http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/62/3/2015-04-07-1/assets/documentos/Dic_REOI_Convenio_138_edad_empleo.pdf). Recuperado el 10 de abril del 2015.

“Dictámenes presentados en el segundo periodo ordinario del segundo año de la LXII Legislatura. Martes 4 de marzo de 2014”, *Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados*, México, 2015, [http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/Dictámenes/62/gp62\\_a2segundo.html](http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/Dictámenes/62/gp62_a2segundo.html). Recuperado el 13 de febrero del 2015.

“Dictámenes a discusión y votación”, *Gaceta del Senado* 117, 07 de abril del 2015, México, <http://www.senado.gob.mx/index.php?ver=sp&mn=2&sm=2&id=53459>. Recuperado el 10 de abril del 2015.

ETXEBARRIA, Lucía, *La Voz Kids ¿Voz infantil o explotación infantil?*, 2014, <http://allegramag.info/2014/03/01/voz-infantil-o-explotacion-infantil/>.

Recuperado el 18 de febrero del 2015.

GAMBOA MONTEJANO, Claudia y GUTIÉRREZ SÁNCHEZ, Miriam, *Trabajo infantil en México. Análisis conceptual, marco jurídico, antecedentes internacionales, derecho comparado y opiniones especializadas*, México, Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis de la Comisión Bicameral del Sistema de Bibliotecas, 2014, <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ISS-35-14.pdf>. Recuperado el 15 de agosto del 2014.

GARCÍA FLORES, Jacinto y SILVA AMBRÍZ, Ana Lilia, *Procedimientos paraprocesales en materia del trabajo*, México, 2011, <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/24/01a.pdf>. Recuperado el 17 de febrero del 2015.

IBARRA, Ricardo, "Cerillos en aprietos", *Gaceta Universitaria*, México, 2005, <http://www.gaceta.udg.mx/Hemeroteca/paginas/391/391-18-19.pdf>.

Recuperado el 21 de febrero del 2015.

"Iniciativas", *Gaceta Parlamentaria*, año XVI, núm. 3793, 17 de junio del 2013, México,

<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2013/jun/20130617.html#Iniciativa1>. Recuperado el 13 de febrero del 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, C138 - *Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)*, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO). Recuperado el 20 de julio del 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios*, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:868462281524881:::P12000\\_INSTRUMENT\\_SORT:3](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:868462281524881:::P12000_INSTRUMENT_SORT:3). Recuperado el 24 de julio del 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Ratificaciones de México*, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764). Recuperado el 25 de julio de 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*, Italia, Centro Internacional del Formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2014, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_246945.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246945.pdf). Recuperado el 24 de julio del 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Compendio de normas para la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes frente al trabajo infantil*, México, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba, 2014, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms\\_243682.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_243682.pdf). Recuperado el 10 de febrero del 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf). Recuperado el 28 de julio del 2014.

OROZCO VALERIO, María de Jesús, "El trabajo infantil como factor de vulnerabilidad para el desarrollo social", *Trabajo y Reestructuración: los retos del nuevo siglo*, V Congreso Nacional AMET, 2006, <http://www.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/Mesa%208/Orozcom8.pdf>. Recuperado el 12 de septiembre del 2014.

RAMÍREZ CUEVAS, Jesús, *Los cerillos de Wal-Mart*, México, 2005, <http://www.jornada.unam.mx/2005/08/07/mas-cuevas.html>. Recuperado el 21 de febrero del 2015.

TREJO GARCÍA, Elma del Carmen, *El procedimiento interno para la aprobación de un tratado internacional en México*, México, Dirección General de Bibliotecas de la Comisión Bicameral del sistema de Bibliotecas, 2005, <http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/pdf/coord-iss-03-05.pdf>. Recuperado el 25 de julio del 2014.

“Votaciones”, *Senado de la República*, 2015, México,  
[http://www.senado.gob.mx/index.php?ver=sen&mn=8&sm=2&ano=3&tp=O  
&np=2&lg=62&id=2285](http://www.senado.gob.mx/index.php?ver=sen&mn=8&sm=2&ano=3&tp=O&np=2&lg=62&id=2285). Recuperado el 10 de abril del 2015.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 2015, disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_07jul14.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_07jul14.pdf).

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1919, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitution.pdf>.

Convenio de Protección a Menores Empacadores, México, 1999, disponible en <http://www.bomberos.df.gob.mx/work/sites/styfe/docs/CONVPROTECMENORES.PDF>.

Convención sobre los Derechos del Niño de la Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, 1989, disponible en [http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Programas/Discapacidad/Conv\\_DNi%C3%B1o.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Programas/Discapacidad/Conv_DNi%C3%B1o.pdf).

Convenio 172 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), Ginebra, 1991, disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C172](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C172).

Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil, Ginebra, 1999, disponible en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182).

Declaración Universal de Derechos Humanos, París, 1948, disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Ginebra, 1998, disponible en <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>.

Ley Federal del Trabajo, México, 2015, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, México, 2014, disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA\\_041214.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA_041214.pdf).
- Ley General de Educación, México, 2015, disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137\\_191214.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/137_191214.pdf).
- Ley sobre la Celebración de Tratados, México, 1992, disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>.
- Manual Administrativo en su parte de Organización de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, México, 2014, disponible en [http://www.consejeria.df.gob.mx/portal\\_old/uploads/gacetas/0107201421236d2801b.pdf](http://www.consejeria.df.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/0107201421236d2801b.pdf).
- Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 2013, disponible en [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/consultas/reglamento.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/reglamento.html).
- Reglamento Interior de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 2014, disponible en [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5354613&fecha=30/07/2014](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5354613&fecha=30/07/2014).