



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN LA
REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

BRUNO TEJOCOTE GUERRERO



**DIRECTOR DE TESIS:
DR. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ
MEXICO D.F. 2016**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

AL DR. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ POR SU PACIENCIA, ORIENTACIÓN SABIDURIA Y TIEMPO, YA QUE GRACIAS A SU APOYO SE DEBIO LA CONCLUSIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

A MI MADRE MARIA DE JESUS GUERRERO MENDOZA Y A MI PADRE PORFIRIO TEJOCOTE ROSAS, PORQUE NUNCA ME HE ENCONTRADO SOLO, PORQUE FUERON Y SIEMPRE SERAN MI PRINCIPAL MOTOR Y UNA INSPIRACION EN VIDA PARA CADA PROYECTO QUE REALIZO Y REALIZARÉ SIEMPRE.

A MI HERMANA JIMENA TEJOCOTE GUERRERO Y A MI PRECIOSA SOBRINA MARIA FERNANDA OROZCO TEJOCOTE, QUE ME HAN ENSEÑADO LA FRATERNALIDAD DEL AMOR INCONDICIONAL EN CADA ABRAZO Y BESO, MI HERMANA POR SER UNA MUJER INALCANZABLE Y SUMAMENTE FUERTE, MI SOBRINA QUE ME HACE MUY FELIZ.

A MI FAMILIA ABUELO, TIOS, TIAS, PRIMOS, PRIMAS, SOBRINOS Y SOBRINAS, PORQUE FORMAN UNA PARTE ESENCIAL DE MI VIDA CON TODO MI CARIÑO Y AFECTO.

A MI OTRA FAMILIA, JATZIRI, PATTY, BERENICE, SILVIA, MAURICIO, OMAR, PABLO, SAID, MARIO, OSCAR, CARLOS, SERGIO Y A AQUELLOS AMIGOS QUE ME ACOMPAÑARON EN ÉSTA AVENTURA, SU AMISTAD ES ALGO QUE VALORARÉ SIEMPRE.

A LA GRANDIOSA FACULTAD DE DERECHO, YA QUE GRACIAS A ELLA, EL PROFESIONAL QUE AHORA SOY SE LO DEBO TOTALMENTE. A RODRIGUEZ RUIZ ABOGADOS ASOCIADOS, POR SU APOYO SINCERO E INCONDICIONAL EN LA CULMINACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

"A LOS QUE LLEGAN Y SE QUEDAN Y A LOS QUE SIEMPRE ESTARÁN" GRACIAS

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD	
1.- TRABAJO INFANTIL.....	1
2.- CAPACIDAD PARA CONTRATAR.....	5
3.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	7
4.- REQUISITOS DE CONTRATACIÓN.....	10
5.- EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO.....	14
6.- DERECHOS HUMANOS DEL NIÑO.....	20
7.- IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.....	26
8.- PRECEPTOS LEGALES PROTECTORES.....	29
9.- ÓRGANOS PROTECTORES DEL MENOR DE EDAD.....	31
 CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD	
1.- ESTATUTO ORGÁNICO PROVISIONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA..	39
2.- CONSTITUCIÓN DE 1917.....	43
3.- ARTÍCULO 5 y ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	51
4.- CONVENIOS PROTECTORES DEL MENOR DE EDAD (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO).....	61
5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.....	71
6.- ARTÍCULO 20,22 Y 23 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	82

CAPÍTULO 3. EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN OTRAS LEGISLACIONES

1.- ESPAÑA.....	86
2.- ITALIA.....	90
3.- ALEMANIA.....	95
4.- ESTADOS UNIDOS.....	103
5.- ARGENTINA.....	112

CAPÍTULO 4. RÉGIMEN VIGENTE DE LOS MENORES DE EDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- ARTÍCULO 175 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	118
2.- REFORMA AL ARTÍCULO 123 APARTADO “A” FRACCION III DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	122
3.- EDAD MÍNIMA.....	127
4.- EXAMEN MÉDICO.....	135
5.- INSPECCIÓN DEL TRABAJO A TRAVES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	138
6.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (LFTSE).....	147

CAPÍTULO 5. PROPUESTA PARA CREAR UN RÉGIMEN ESPECIAL DE PROTECCION E IGUALDAD PARA LOS TRABAJADORES MENORES DE 15 AÑOS QUE SE CONTEMPLAN EN EL ARTÍCULO 175 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 175 BIS.....	155
2.- REFORMA A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 123.....	163

3.- COMENTARIO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL TÍTULO QUINTO BIS Y REFORMA AL ARTICULO 175 BIS.....	166
4.- CREACION DE UN ÓRGANO QUE REGULE, PROTEJA Y SUPERVISE EL TRABAJO DE LOS MENORES.....	182
5.- COMPETENCIA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	186
6.- DE LA CAPACIDAD PARA EJERCER LAS ACCIONES QUE LE CORRESPONDAN.....	190
CONCLUSIONES.....	194
BIBLIOGRAFÍA.....	196

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo es destacar el estudio de las condiciones de trabajo bajo las cuales los menores de edad al prestar sus servicios personales y subordinados, afrontan, aquellos que se han visto con la necesidad vital de trabajar, y otros que son obligados por padres y tutores, contraviniendo algunas normas y también rebasando los programas de previsión social, estos menores que trabajan y particularmente en México, el propósito fundamental es garantizar su seguridad, bienestar, acceso a la educación y que ellos gocen de todos sus derechos y exista mayor conciencia social, el problema no está en la ley sino en las condiciones económicas de un país que tienen que regular la prestación de servicios de los niños, fuera de su ámbito familiar, lo que desde luego constituye un fenómeno social, el ámbito del derecho del trabajo por definición no puede comprender todo el trabajo de los menores sino únicamente al trabajo que se presta en forma subordinada y a cambio de un salario, también es un fenómeno mundial, estudiar las legislaciones de otros países puede ayudarnos a encontrar fórmulas más adecuadas para tratar de proteger a los niños que trabajan, dicha protección deberá estar reglamentada en las legislaciones laborales de carácter internacional, con la constante misión de realizar replanteamientos continuos conforme a los cambios en los escenarios sociales.

En el primer capítulo, se estudian los “Conceptos Fundamentales” que constituyen el pilar jurídico bajo el cual se regirán todos y cada uno de los capítulos del mismo, no se puede comenzar a profundizar en cualquier tema de derecho del trabajador, sin entender las bases fundamentales del presente proyecto, estos conceptos al estudiarlos de una forma concisa y contundente aparte de ser indispensable, ayuda a comprender ideas que serán utilizadas en el desarrollo de la presente tesis, aunque no seamos estudiosos de derecho siempre es una buena opción entender ideas que en cualquier momento de la vida podemos requerir de ellas, sobre todo en el ambiente laboral ya que todos para poder sobrevivir es necesario trabajar y la intención con la que se crea éste capítulo es dar a conocer, a la gente que trabaja algunos términos jurídicos que no se pueden prescindir de ellos cuando caes en el supuesto de una relación de trabajo.

El segundo capítulo, “Antecedentes”, su importancia radica en que se analizan las primeras leyes que se crearon durante el paso del tiempo en países de Europa y sobre todo en nuestro ámbito nacional, así como algunos aspectos importantes que contempla la Ley Federal del Trabajo y también la Constitución en el trabajo de los menores de edad, la manera en que éstas leyes evolucionaron y que poco a poco fueron incluyendo preceptos legales a favor de los menores de edad, no hay que olvidar que este tipo de trabajadores necesitan una adecuada protección legal, que contemple cada tipo de relación de trabajo que se pueda

llegar a dar entre éstos menores y el patrón, que si bien es cierto el contenido de éste capítulo nos ubica en el hecho de que al ser personas “vulnerables” debido a su corta edad, se han cometido abusos a su persona, en épocas anteriores era más fácil contratar a un menor de edad ya que la mano de obra era mucho más barata no se les tenía que pagar lo que a un adulto y podían explotarlos más sin que hubiese protesta alguna, el estudiar las condiciones de trabajo bajo las cuales se empleaban los menores trabajadores nos ayuda a entender que son trabajadores que necesitan una adecuada protección legal ya que son el futuro del país, al protegerlos adecuadamente se desarrollan en un ambiente de salud física y emocional positivo, al complementar con una educación obligatoria se convierten en trabajadores sanos y productivos que puedan ayudar al desarrollo económico, cultural y social del país.

El tercer capítulo, “Otras Legislaciones en el Mundo”, resulta importante ya que algunos de los frutos que deja el tema de los menores de edad en las legislaciones del mundo es precisamente que no importa si el país en el que se encuentra el menor trabajando es un país desarrollado o no, lo más importante es la logística así como programas de desarrollo orientados que crea el propio gobierno para cuidar a los menores de edad e ir contribuyendo a la eliminación del trabajo infantil sin dejar de lado que son personas con intereses personales y que muchas veces se emplean en trabajos por necesidad para ayudar a la manutención de su familia, sin dejar de lado que se les debe proteger con leyes y normas adecuadas de carácter laboral que envuelven la esfera jurídica laboral en la cual se desarrollan, me preguntaba si una de mis propuesta como la de contemplar como trabajadores a aquellos por debajo de los 15 pero que también se dedicaran a las actividades que menciona el 175Bis me parecía algo atrevido hoy en día, me reconforta al pensar que no, que en ése aspecto muchos países nos llevan ventaja, entender la propuesta desde un punto de vista social y económico es importante, pero lo es más con adecuadas leyes que protejan a los menores trabajadores en cualquier ámbito laboral.

El cuarto capítulo, “Régimen Vigente de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo”. En el presente capítulo, estudia de una manera importante el régimen laboral que hace apenas unos meses regía en nuestro país respecto del trabajo de los menores de edad así como diversas leyes y convenios, referentes a la edad mínima para admitir a trabajar a un menor de edad, la fracción III del tan importante artículo 123 apartado “A” de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos es el principal pilar de la edad mínima, así mismo se complementa con importantes leyes y órganos públicos que vigilan y cuidan los intereses de los menores de edad éstos órganos tienen la obligación de intervenir en caso de que un menor de edad trabaje en condiciones de trabajo no adecuadas

y leyes que definen algunas de las condiciones más importantes del trabajo de los menores de edad, el examen médico es alguno de los requisitos más importantes del trabajo de los menores de edad así también, se estudia el artículo que origino el tema de la presente tesis el artículo 175Bis, finalmente se deja en claro en el presente capítulo que uno de los aspectos más importantes el cual nuestra legislación limita a los menores de edad para poder prestar sus servicios es la edad mínima, edad mínima que en la actualidad está estipulada en los 15 años. Es importante hacer notar que en nuestra legislación y el propio país se preocupa por la situación laboral del país y a través de sus órganos públicos que tratan de prestarles especial atención, entender cómo funciona la inspección del trabajo resulta también importante, cuál es su principal misión al respecto del trabajo del menor y como interviene en el mismo.

El quinto capítulo, “Propuesta Para Crear Un Régimen Especial de Protección e Igualdad Para Los Trabajadores Menores de 15 Años Que Se Contemplan en el Artículo 175 BIS de la Ley Federal del Trabajo”. Es el capítulo en donde finalmente se plasman, las ideas, cambios y propuestas que considero totalmente necesarias, sobre todo en el artículo 175Bis de la Ley Federal del Trabajo porque contraviene los principios del derecho del trabajo al no considerar como trabajadores a los menores de edad que en dicha norma se señalan, así mismo se estudian desde un campo de estudio practico, teórico y de campo las reformas que se hicieron en diciembre del 2012, que aspectos son considerados como inconstitucionales hasta absurdos y cuales considero que es necesario reformar, manifestando que algunos de los preceptos legales expuestos en éste capítulo ya fueron reformados el pasado julio del 2015 de una adecuada manera o no eso es consideración de cada quien, siempre desde un punto de vista personal pero con contenido jurídico, para ayuda del lector de la presente tesis se desglosan cuáles son los las leyes bajo las cuales se rige el trabajo del menor de edad en nuestro país es necesario concientizar al lector que el hecho de que éstas disposiciones señalen la manera en que se debe de desenvolver a un menor de edad en el trabajo no significa que sea así solo es crear conciencia de que es necesario que a éstos trabajadores con necesidades especiales se les proteja de una manera adecuada, por lo tanto también es importante que se cree un órgano público encargado de supervisar el trabajo de aquellos menores que deseen laborar o que son obligados a hacerlo en términos del artículo 175Bis, así como dotar a los menores de edad de una adecuada seguridad social y en caso de que éstos menores sufran abusos por parte de los patrones que ellos mismos con la suficiente capacidad puedan acudir a presentar la acción correspondiente que surja de esos conflictos laborales.

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

Como comentario preliminar, debe mencionarse que, es necesario conocer y profundizar de una manera sencilla algunos conceptos jurídicos, para que sea más fácil comprender, cuáles son las bases de la presente investigación, y que la lectura pueda ser enriquecedora y con ello se pueda entender el tema, estos conceptos se utilizaran a lo largo del desarrollo de este trabajo.

1.- TRABAJO INFANTIL

Es importante establecer, de manera clara, el concepto de trabajo infantil, lo que es preciso hacer desde las dos voces que lo componen, primero expresar que es “trabajo” y segundo también definiendo lo que debe entenderse por “infantil”, para finalmente explicarlo en su conjunto.

El significado de la palabra “trabajo” es demasiado amplio, podríamos encontrar diversas definiciones respecto del punto de vista que se esté estudiando, algunos autores señalan que la voz trabajo tiene su origen del latín trabs, trabis, que significa traba, porque el trabajo se traduce en una traba para los individuos, ya que es necesario un esfuerzo para la realización de cualquier trabajo.

Por otra parte, otros autores derivan la palabra trabajo del latín; laborare que significa labrar, refiriéndose a la labranza de la tierra. Encontramos que en el diccionario de la Real Academia Española se define la palabra trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. Entonces aquí tenemos el primer elemento de suma importancia, el trabajo busca el fin de producir riqueza para poder satisfacer las necesidades humanas.

También se da la definición de la palabra “Trabajo” en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8 y principalmente en su segundo párrafo, a la letra se transcribe; **Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda**

actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La palabra trabajo implica más allá de cualquier actividad humana, ser un medio para conseguir, de manera más honesta y digna, la ganancia de satisfactores, sin que esto implique un sobre esfuerzo humano para la persona que lo realiza, debe ser una actividad protegida por las autoridades por lo que todo trabajo conlleva un esfuerzo humano, ya sea intelectual, material o físico, buscando la obtención de recursos o satisfactores para llenar y cubrir las principales necesidades humanas.

Por otro lado, la palabra “infantil” deriva de infancia misma que, según el diccionario de la Real Academia Española la define como “Conjunto de niños de tal edad”, francamente esto no dice mucho, razón por la cual es importante esclarecer que la palabra infancia se refiere también a los niños; ahora bien, ordenamientos jurídicos de todo el mundo difieren de cuando un niño se convierte en un adulto, cuando se considera apto para poder ejercer sus propios derechos y obligaciones, señalando que cada país tiene su propia cultura, es difícil generalizar en qué momento un niño deja de serlo, para convertirse ante la sociedad un adulto, se puede considerar como niño o menor de edad a aquella persona que no ha alcanzado la edad adulta según la legislación de su propio país.

La palabra “Infancia” por tradición resulta un concepto que se acepta como sinónimo de “niño” ya que el lenguaje español permite, y también en el lenguaje jurídico, el uso de diversos términos para definir a un niño, siendo el de mayor frecuencia la palabra “menor o menores”.

Así también, el término que prefieren los civilistas para referirse a un “niño” es el de “menor”, como sinónimos también de “pupilo”, en materia laboral se continua hasta la fecha como tradición el uso de la palabra “menores”, aunque en la doctrina el uso es variable pero siempre el concepto es el mismo.

El término adolescente deriva de la palabra “adolecer”, que suele ser aquella etapa donde se da el paso de la niñez a la edad adulta, en el ámbito

jurídico este término no se emplea aunque si es el momento en donde las leyes hacen la distinción del niño en adulto, y la adolescencia abarca un periodo de tiempo entre estas dos etapas.

La voz que se use, ya sea infancia, infantil, menor, niño, minoría, etc. No afecta la validez de sus derechos que surgen en tiempo y espacio, esos derechos se recogen en una ley internacional, que se encarga de proteger y consagrar los derechos de todo menor, misma a la que se le conoce como Convención de los Derechos del Niño *“Sin embargo, insisten en un concepto normativo universal de la infancia, que se opone al relativismo cultural y al a idea de que las infancias son construidas socialmente de diferentes maneras según las diversas culturas. Estos afirman que las experiencias de los niños en los ambientes pobres están limitadas por las circunstancias en las que se encuentran, pero sus ideales siguen siendo los de la infancia “occidental”. Concuerdan en decir que las infancias reales difieren, pero insisten en que existe un solo concepto normativo que enmarque las diferentes infancias”*.¹

La Convención Sobre los Derechos del Niño, misma que ratificó México el 21 de Septiembre de 1990, y que entró en vigor el 21 de Octubre del mismo año, en su artículo 1 establece que *“Para los efectos de la presente convención se entiende por niño todo ser humano menor de 18 años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado la mayoría de edad”*.

Es complicado delimitar lo que es el trabajo infantil o el trabajo de los menores ya que la edad en la que se sitúa a la niñez es muy variada, no obstante desde mi punto de investigación, como ya se había explicado, todo menor de edad o niño es aquella persona menor de los dieciocho años.

“En los sistemas legales modernos, la dicotomía es implantada mediante el establecimiento de una edad específica: un individuo cesa de ser un niño a la edad de los 18 años. En términos de empleo, la edad mágica es de 15 años o 14

¹ Aurélie Leroy, “¿Explotación o Necesidad?, Editorial Popular S.A. Madrid, año 2010. P. 58

*en algunos países, o 16 años conforme al ideal de la OIT. Por debajo de esa edad, el trabajo es considerado como un problema y un maltrato; por encima de esta edad, el trabajo deviene un derecho y el desempleo un problema”.*²

Se pueden encontrar diversas opiniones y definiciones de lo que es el trabajo de menores de edad o infantil, así para el (DIF) Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia “es aquel que desarrollan los niños y las niñas en el marco de la economía formal o informal para su propia subsistencia o para contribuir a la economía familiar al margen de la protección jurídica y social prevista en la ley”, tal definición se da desde un punto de vista económico, buscando especificar la manera en como los menores de edad o niños puedan ayudar en el sustento familiar, haciendo notar que los menores están protegidos por la ley.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social lo define de la manera siguiente “es el que llevan a cabo los adolescentes de entre 14 y 18 años de edad, el cual está regulado principalmente en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo”. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social se basa únicamente en lo que contiene la legislación laboral, como se puede notar no se considera a los menores de 14 años como trabajo infantil, ya que está prohibido constitucionalmente (aunque en la reforma que salió publicada el día 17/06/14 en el diario oficial de la federación en el artículo 123 apartado “A” fracción III la edad mínima para trabajar es la de 15 años). No se puede negar y tampoco poner una venda en los ojos y aceptar que el trabajo Infantil ha sido erradicado o sólo porque no se contempla en la constitución y en la LFT ya deja de existir mágicamente, es mejor aceptar el problema y buscar una solución al mismo como se estudiara y propondrá más adelante

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo infantil como “... el conjunto de actividades que implican, sea la participación de los niños (y niñas) en la producción y comercialización de los bienes no destinados al

² *Ibíd.* P. 56

autoconsumo, sea la prestación de servicios por los niños a personas naturales o jurídicas” o a “personas físicas o morales” (Staelens, 1993, pp. 16,17)³ o bien: “La expresión “trabajo infantil” o “trabajo de los niños” abarca toda actividad económica efectuada por una persona de menos de quince años de edad, cualquiera que sea su situación en la ocupación, trabajador asalariado, trabajador independiente, trabajador familiar no remunerado etc.) (Boletín Internacional no. 5 1995, p.6), Se resume que es la ocupación de las actividades laborales de niños y niñas en la producción de satisfactores y servicios.

Con las definiciones proporcionadas anteriormente, puede afirmarse que el trabajo infantil, es todo esfuerzo físico, material o intelectual, que realizan los menores de quince años regulado legalmente, a favor de una persona física o moral buscando obtener recursos o bienes para el autoconsumo aunque el fin no siempre sea el mismo.

2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Para poder definir este concepto al igual que el anterior es necesario explicar cuándo es que a una persona se le considera como capaz o que tiene capacidad y después lo que es contratar, ¿Capacidad para qué? En el ámbito en el que nos enfocaremos, por obvias razones, es el jurídico, ¿cuándo es que un menor de edad tiene capacidad para celebrar actos jurídicos?, también cuando un patrón tiene capacidad para celebrar esos actos jurídicos para con un menor de edad con el fin de contratarlo, de aquí se desprende el otro concepto que también se analizara individualmente, el contrato que si recordamos nuestras clases de derecho en las aulas de la facultad lo podremos definir de una manera muy sencilla y sin profundizar mucho en el tema, explicándolo de la siguiente manera; es el acuerdo que voluntades que se da entre dos personas con el fin de quedar obligado el uno con el otro, ahora buscare explicar para ayuda del lector, también

³ La definición es de Juan Carlos Bossio, citada por Patrick Stelens, que le agrega la frase “personas físicas o morales” y esta a su vez citada por López Limón Mercedes Gema, Instituto de Investigaciones Sociales Universidad Autónoma de Baja California.

de manera sencilla y enriquecedora profundizando por obvias razones ya que es el estudio de nuestro presente concepto lo que es la capacidad para contratar.

Se inicia el tema definiendo la palabra capacidad, jurídicamente; *“por capacidad en general, entendemos la aptitud del sujeto para ser titular de derechos y obligaciones, de ejercitar los primeros y contraer y cumplir las segundas en forma personal y comparecer en juicio por derecho propio”*.⁴

Hay dos tipos de capacidad, la de goce y la de ejercicio, en la presente investigación la que interesa es la de ejercicio que es la que goza un individuo, y que adquiere con la mayoría de edad, es el poder disponer enteramente de su propia persona aunque no solo eso, también de todas sus posesiones y bienes materiales, así mismo tiene el poder de comparecer en juicio, realizar toda clase de actos jurídicos, esta capacidad de ejercicio como ha sido explicado se alcanza con la mayoría de edad. Conforme al artículo 23 del Código Civil, la minoría de edad restringe a la persona en cuanto a su capacidad de ejercicio se refiere, aunque aquí hay algo interesante, dichos menores de edad pueden ejercer su capacidad de ejercicio a través de sus representantes legales o tutores.

Entonces la capacidad es aquella facultad que otorga la ley a las personas físicas y morales mediante la cual van a poder ser titulares de derechos y obligaciones, poder ejercer esos derechos y ser responsables de aquellas obligaciones.

*“El contrato es una institución jurídica abstracta cuya voluntad o acuerdo de voluntades produce consecuencias de derecho, que pueden consistir en crear transferir, modificar o extinguir derechos u obligaciones entre los contratantes”*⁵, es la base para realizar diversos actos jurídicos, en materia laboral por su naturaleza se requieren de varios elementos para que el contrato tenga absoluta validez y cree consecuencias de derecho, mismas que se estudiarán más adelante.

⁴ Domínguez Martínez Jorge Alfredo, “Derecho Civil” Parte General, Personas, Cosas, Negocio Jurídico e invalidez, Editorial Porrúa, México 2008, p. 166

⁵ Tapia Ramírez Javier “Contratos Civiles” Teoría del contrato y contratos en especial, Editorial Porrúa, México 2009, p.17

Entonces, capacidad legal para contratar, es aquella aptitud del individuo para poder ejercitar sus derechos y cumplir con todas sus obligaciones de manera personal, a través de esos derechos, consistentes también en el de tener el poder o la facultad de realizar actos jurídicos con otra persona, de dichos actos se desprenden, entre los varios que se pueden realizar, el de poder celebrar un contrato individual de trabajo. De la definición anterior podemos derivar lo siguiente; no todos los individuos o personas cuentan con la aptitud a la que se hace referencia, ya que como lo hemos analizado anteriormente, esta se da con alcanzar la mayoría de edad que de acuerdo con nuestro Código Civil claramente es a los dieciocho años, por obvias razones también la persona que cumple esa edad debe de estar en un estado de completa salud mental, ya que si no cumple con este requisito básico de la salud mental, claramente se está frente a un incapaz.

3.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El concepto de contrato tiene su origen en el derecho civil, para que pueda existir ese acto jurídico, sin duda alguna, deben darse el objeto posible y lícito y el consentimiento. El “consentimiento” existe cuando hay un mutuo acuerdo entre las voluntades de las partes, sobre lo que va a consistir el contrato, es decir el “objeto” y para que dicho contrato tenga trascendencia jurídica es necesario que las voluntades que intervienen en el mismo, expresen sin ningún vicio que las pudiese alterar de acuerdo en los derechos y obligaciones que se van a adquirir.

El consentimiento se puede dar de dos sencillas maneras, la primera es la “expresa” en esta forma el consentimiento se da a conocer de manera oral, así también puede ser escrita o por signos que no pongan en duda o cuestionamiento y que los mismos sean determinantes en cuanto al derecho y la obligación se quiera realizar y que en ese momento se contraiga que se derivan de la celebración del contrato. La otra, es la tácita, y con ésta nos referimos a que se manifieste la intención de adquirir los derechos y obligaciones, a través de actos o

hechos que den una base para que se considere y no quede duda de que el consentimiento en el acuerdo de voluntades ha sido otorgado.

El segundo elemento que es necesario para que exista el contrato es, como ya lo hemos explicado, el objeto mismo que en opinión personal, es lo esencial del acto jurídico y es la obligación que se debe realizar o en el hecho que el obligado debe cumplirlo, también realizarlo o no hacerlo, siempre y cuando y para que el contrato tenga validez el objeto o el fin que se busque hacer debe ser lícito. En un contrato individual de trabajo, se busca lo mismo, que se dé el acuerdo de voluntades y con esto de origen a la relación laboral, sobre el particular el Lic. Héctor Cervantes Nieto expresa: *“La naturaleza de un contrato no depende del nombre que se le adjudique, si no de la forma en que se va a ejecutar su objeto, ya que se dan casos en que la gente piensa que no existe contrato de trabajo y que por consiguiente no hay relación de trabajo, porque al personal se le paga por honorarios o porque se tiene celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales; pero la forma en que se ejecuta el objeto del contrato implica una subordinación; por tanto estamos frente a un elemento característico de una relación de trabajo y por ende frente a las obligaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo, del Seguro Social y el Infonavit, entre otras”*.⁶

En la legislación laboral, artículo 20, se define que es contrato de trabajo: **Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.**

Se reitera que si el patrón niega el contrato de trabajo o la propia relación de trabajo, diciendo que no cumple con los requisitos de un trabajador, porque se le cubre su salario por honorarios, no basta con manifestar ese argumento, ya que se podría presumir la existencia de la relación de trabajo, en consecuencia corresponde al patrón probar dicho supuesto, pero hay un elemento que es la subordinación, que si se desprende en la manera en que se ejecuta un contrato de

⁶ Héctor Cervantes Nieto, “Consejos Prácticos, sobre el contrato individual del Trabajo”, Editorial ISEP EMPRESA LIDER, Primera Edición Diciembre de 1996. P.16

trabajo de cualquier tipo, en consecuencia existirá una relación de trabajo, un contrato no se define por la naturaleza del mismo como ha quedado explicado anteriormente se define por la manera en que ejecuta el objeto del contrato, y por lo tanto en consecuencia el trabajo siempre se realiza bajo una subordinación, y si se da este supuesto entonces cabe en la hipótesis del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo y existiría un contrato o una relación de trabajo.

Es importante explicar que existen diferentes tipos de contratos de trabajo, dentro de los cuales se encuentran el de por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado, mismos que se estudiarán a continuación.

El primero de ellos:

a) Por obra determinada

Para realizar este tipo de contrato es necesario que la naturaleza del trabajo sea la que lo requiera, es decir, la característica específica del trabajo a realizar, determina la necesidad de condicionar la temporalidad de una relación de trabajo es la culminación de la obra, la relación de trabajo existirá siempre y cuando la obra o el trabajo que hay que realizar no se haya concluido, ya que si no se dan motivos suficientes de la necesidad de contratar a un trabajador solo por una obra determinada, el contrato de trabajo tiene que ser y será por tiempo indeterminado, tal y como lo describe el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice; **Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial, A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.**

Lo relevante, en este tipo de contratos, es que se deben especificar las condiciones, y la necesidad que se tiene para que se realizara su celebración con la condición de ser por obra determinada, tal y como lo establece el artículo 784 de la Ley Federal de Trabajo.

b) Por tiempo determinado

La celebración de este tipo de contrato, se puede realizar cuando la naturaleza del mismo sea requerida, pero la diferencia está en que se adiciona la condicionante de que debe ser la de sustituir por un tiempo determinado a otro trabajador, cuando se contrata a un trabajador por un periodo de tiempo determinado es decir por 30 días o 45 días aunque puede ser por más días o menos días, pero si cuando terminen estos periodos de tiempo el trabajo aun esta inconcluso, el contrato se hará extensivo durante todo el tiempo que se prolongue el trabajo. Si el trabajo se da permanentemente, entonces la naturaleza del contrato cambia y éste será por tiempo indeterminado.

c) Por tiempo indeterminado

Este tipo de contrato es básico para todas las relaciones de trabajo, es el que por derecho en primera instancia debe de realizarse, ya que como ha quedado expresado anteriormente para celebrar un contrato por obra o por tiempo determinado, la naturaleza intrínseca que da origen a dicho acto jurídico así lo debe de requerir, además de que si no se especifica al momento de la realización del contrato individual de trabajo de qué tipo es, en consecuencia se dará por celebrado un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, esta situación deriva del principio laboral de la estabilidad en el empleo.

4. REQUISITOS DE CONTRATACIÓN

Son los elementos que todo contrato debe contener para tener plena validez: a) Las partes, b) El objeto, c) Los Derechos y Obligaciones que de él emanan.

a) Las Partes

Las partes son el elemento más importante para que pueda realizarse el contrato de trabajo en relación con este punto, en el acuerdo de voluntades que se da en un contrato de trabajo, intervienen siempre dos partes, el patrón y el trabajador.

En el artículo 10 de la legislación laboral se define el significado de patrón; **Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos.** En el segundo párrafo se establece que puede laborar con otros trabajadores, entonces el patrón de aquel lo será de éstos. Por otra parte, en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra se transcribe, se establece quienes van a ser considerados como representantes de patrones en base a las funciones que realicen; **Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.** Este artículo explica, de manera clara, que las personas que realicen funciones de administración y dirección son representantes del patrón, otro elemento que también interviene en el contrato de trabajo, es el trabajador, que la Ley de la Materia, lo define en su artículo 8 de la siguiente manera; **Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal y subordinado.**

b) El objeto

En el momento de analizar el objeto del contrato, que precisamente es el trabajo, primero hay que entender que va a ser considerado como tal, concepto que ya ha sido definido con anticipación y recordándose que para efectos de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo del artículo 8 se define el significado de trabajo que a la letra se transcribe; **Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.** Entonces después de lo estudiado con anterioridad y de las definiciones que nos brinda nuestra legislación laboral, se puede concluir que tanto trabajador como trabajo se realizara única y exclusivamente por seres humanos.

La subordinación es el elemento más importante de una relación de trabajo porque la subordinación es la aceptación de condiciones y mandamientos a seguir cuando se trabaja a favor de una persona ya sea física o moral.

El licenciado Héctor Cervantes Nieto, define a la subordinación de la siguiente manera: *“La subordinación es la facultad que tiene el patrón de determinar y dar órdenes al trabajador en relación con el trabajo contratado y que va a desempeñar, es decir, le señala cuando debe iniciar y terminar el trabajo, donde lo tiene que hacer, como lo debe hacer y además le puede establecer determinadas obligaciones relacionadas con él, como por ejemplo, sujetarlo a un horario o que visite determinados clientes”*.⁷ Esta definición describe, de manera clara, el significado de subordinación y se adecua a todo los tipos de trabajadores, más adelante expondré los motivos por los cuales considero que aunque una persona sea menor de edad y aunque en la ley no se le considere como trabajador, pero reúna los elementos que ahora se analizan, si debe ser considerado como trabajador, mismo que tiene todo el derecho de ejercer sus propias acciones, derechos y cumplir con sus obligaciones.

En base a lo anterior, se destaca que si en una relación de trabajo o contrato de trabajo no existe el elemento de la subordinación entonces no existe ninguna de las dos, por tal motivo cuando estamos en presencia de un juicio y el patrón se defiende con la negativa de la relación laboral, como consecuencia la carga de la prueba se revierte y corresponde al trabajador comprobar que efectivamente si trabajaba para el patrón por medio de algún documento expedido por el patrón, por tarjeta checadora, testigos o probar que estaba sujeto a un horario, sobre todo que si estaba subordinado al patrón. En relación a este primer elemento, la ley es clara a que el trabajo sólo puede ser realizado por seres humanos en consecuencia es una actividad humana que únicamente puede ser llevada a cabo por personas físicas y de manera personalísima en ningún momento por conducto de un tercero.

⁷ Cervantes Nieto Héctor, “Consejos Prácticos, sobre el Contrato Individual de Trabajo, Editorial ISEF EMPRESA LIDER, Primera Edición, Diciembre de 1996, p. 22

Tomando en cuenta los dos elementos antes citados el trabajo debe ser prestado de manera subordinada así mismo debe ejecutarse en forma personal, entonces jamás se puede dar ese servicio por una persona moral.

c) **Derechos y Obligaciones del Contrato**

En este elemento del contrato, se refiere a las condiciones bajo las cuales se estipula el contrato individual de trabajo, condiciones que se traducen a las obligaciones y derechos que están insertos y que constituyen al contrato, también señalan la manera en que el patrón o la persona que contrata quiere que se ejecute el trabajo. Dichos requisitos que debe contener el contrato de trabajo así como las condiciones del mismo, vienen señalados claramente en el artículo 25 de nuestra Ley de la Materia. Son los siguientes:

- I. Nombre, Nacionalidad, Edad, Sexo, Estado Civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyente y domicilio del trabajador y del patrón;**
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;**
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;**
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;**
- V. La duración de la jornada;**
- VI. La forma y el monto del salario;**
- VII. El día y el lugar de pago del salario;**
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y**
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.**

Es importante que se precisen todas y cada una de las condiciones de trabajo, ello en razón de que, el derecho del trabajo es un derecho social que protege a la clase trabajadora, que mejor oportunidad para que en el contrato se plasmen esos derechos y se cuide la integridad física, así como los intereses y derechos del trabajador, se busque la igualdad de condiciones, para que el trabajador no quede desprotegido ante la ley.

5. EDAD MINIMA DE ADMISION AL EMPLEO

Para iniciar a estudiar este concepto es importante conocer cuáles fueron los orígenes o los acontecimientos históricos más trascendentes ya sea nacionales y también internacionales, que dieron nacimiento a las primeras leyes de a los menores de edad, históricamente y me atrevo a decir que desde siempre los menores de edad han sido actores principales del trabajo.

En Europa, a mediados del siglo XVIII, en el régimen corporativo de pequeñas empresas llamadas “talleres” los menores de edad laboraban, en calidad de aprendices o pupilos, y en ese entonces surgió el movimiento llamado la “Revolución Industrial”, en esa época los trabajadores necesitaban cabida como mano de obra en las nuevas fábricas e industrias que se crearon, ya que en estos nuevos trabajos la ganancia económica era mucho mayor de la que se percibía en el campo; a pesar de que las condiciones en las que se prestaba el trabajo eran deplorables, no existían medidas de seguridad e higiene, la clase patronal se preocupaba nada por la salud de sus trabajadores, las fabricas e industrias siguieron creciendo en número, debido a este crecimiento y la ocupación de los trabajadores adultos, muy pronto la mano de obra adulta quedo ocupada y fue entonces cuando la clase patronal se fijó en las mujeres y en los niños.

A pesar de que la retribución económica había mejorado un poco, realmente no alcanzaba a la clase trabajadora el subsistir, siendo que las necesidades eran grandes en comparación con el reducido sueldo que se ganaba y fue necesidad para este tipo de familias el tener que ocupar a los menores de edad para poder sobrevivir, a los patrones, los dueños de las industrias les era mucho más favorable utilizar a esta clase de trabajadores (menores de edad) ya que para poder manejar la maquinaria no era necesario la utilización de fuerza física, además de que era más sencillo lidiar con ellos. Y en el aspecto que más les convenía era porque el salario que se le pagaba a un menor de edad era muy inferior respecto que el que percibía un adulto. Las primeras insinuaciones para poder modificar la manera de tratar a los trabajadores menores de edad se daba

solo de una manera muy aislada y algunos empresarios eran los que se ponían a pensar en las consecuencias que generaba el utilizar a los menores en el trabajo. Un ejemplo es el empresario Robert Owen “*en su hiladería de New Lanark no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar*”.⁸

La primera legislación encaminada para defender el derecho del trabajo de los menores de edad tuvo sus orígenes en Inglaterra en el año de 1802, pero se limitó a contemplar las ramas de la industria en donde se ubicaron las de la lana y el algodón. En Inglaterra en el año de 1819, por vez primera se puso el límite de edad en los 9 años como edad mínima para poder aceptar a un menor de edad en el trabajo en la industria llamada “Cotton Mill Act”, la cual era vigente en todas las empresas de la ciudad. En el año de 1833, también en Inglaterra, a través de los Jueces de Paz, mismos que implementaron como una jornada máxima que contemplaba 9 horas para trabajar en las fábricas, a favor de los menores de edades entre los 9 y 13 años, y de 10 horas desde los menores que tenían 13 hasta los 18 años de edad.

En la ley de Fábricas de 1844 se fijó la edad mínima de admisión al empleo a 8 años, en este mismo ordenamiento se introdujo el sistema de solo media jornada para niños de 8 a 13 años de edad, en el cual solo los menores de edad de entre estas edades solo trabajaban durante 6 horas y media, esta medida de implemento con el fin de que pudieran seguir asistiendo a la escuela durante 3 horas diarias como mínimo, en esta ley expedida en Inglaterra, fue la primera vez donde se estableció como mínimo una edad para admitir a un menor de edad para poder trabajar, en relación con el punto que estamos estudiando a partir de esta norma, ya no volvió a haber retroceso y al menor de edad trabajador se le comenzó a incursionar en el mundo laboral estas condiciones que deberían ser cumplidas obligatoriamente lo cual a los industriales se fueron dando cuenta que no les era tan conveniente la utilización de este tipo de trabajadores.

⁸ Desarrollo de la Legislación del Trabajo de los Menores en el Reino Unido. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 61 No. 1. Ginebra, Suiza, enero de 1953, p. 86.

En el año de 1867 se dio un paso muy importante y surgió por necesidad otra ley en la cual se extendió la aplicación de las leyes de fábricas a otros sectores de la industria tales como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco, así como a aquellas industrias con más de cincuenta trabajadores, las únicas ramas de la industria donde no se extendió las leyes de fábricas fue en el sector de las fábricas de hilados y tejidos ya que estas habían sido reglamentadas anteriormente. Y finalmente por ultimo antecedente internacional tenemos que en el país de Alemania en el año de 1839, el ministro Von Rodehob, emitió una ley en la que no se permitía el trabajo de los menores de 9 años también se establecía una jornada máxima de 10 horas para los que tenían de 10 a 16 años, y lo importante de esta ley es que el ministro condicionaba a que los menores tenían que saber leer y escribir para que prestar sus servicios laborando.

Posteriormente como antecedente en nuestro país, el concepto de menor de edad se dio en 1856, año en el que surge el primer antecedente y es en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana emitido por Ignacio Comonfort, que decía: **Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provoca a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente.** A principios de este siglo, el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, en el punto número 24 estableció: **Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.**

La resolución emitida por Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907 para dar fin a los enfrentamientos que se dieron lugar por motivo de las huelgas hechas en las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala, en su artículo numero 7 dispuso: “No se admitirán niños menores de 7 años con las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no

se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental. Se recomendara a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores.”

Posteriormente desde mi punto de vista se consagro el más importante de todos los avances en cuanto a los derechos de los trabajadores menores de edad se refiere, ya que en las discusiones que tuvieron lugar en el Congreso Constituyente de Querétaro durante los años de 1916 y 1917, se fundamentó en un apartado especial de la constitución todos los derechos de los trabajadores, tras un caluroso debate, de opiniones a favor y en contra se aceptó por unanimidad de votos la creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El congreso constituyente señalo en el escrito original del artículo 123 las fracciones II, III y XI, que en mi opinión fueron importantes entre otros puntos, porque se estableció una edad mínima para la admisión de los menores de edad en el trabajo, también prohibió en qué lugares no pueden prestar sus servicios personales, y otro de los textos importantes fue que quedo prohibido el horario extraordinario para esta clase de trabajadores, mismas fracciones que se escriben a continuación;

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

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

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

Posteriormente el presidente Adolfo López Mateos, solicito que se hiciera una renovación y con ello se reformaran las fracciones II y III del artículo 123 del apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los correspondientes a la Ley Federal del Trabajo de 1931, a partir de esas reformas la edad se elevó a 14 años como la edad mínima para poder admitir a un menor de edad al trabajo, también se estableció la prohibición de los menores trabajadores a todo tipo de trabajo después de las diez de la noche, esta reforma al artículo II y III se hizo con la intención de establecer un parámetro similar a la edad mínima establecida internacionalmente siendo esta edad la de 15 años, siendo importante mencionar que en el DOF (Diario Oficial de la Federación) salió publicado el 17 de Junio del año 2014 una reforma a la fracción número III del artículo 123 constitucional apartado “A” en donde se elevó la edad mínima para admitir a un menor de edad al trabajo quedando en 15 años, misma reforma que estudiaremos a profundidad más adelante.

Por otra parte, el cuidado del trabajo de los menores de edad a nivel internacional se puede ubicar en los diferentes tratados internacionales, recomendaciones y convenios pertenecientes a la Organización Internacional del Trabajo, y se ubica en tres principales ramas: edad mínima, trabajo nocturno y examen médico. Conforme al concepto que estamos estudiando en el presente capítulo, solo analizaremos los Convenios más importantes que hacen referencia a la edad mínima de admisión de los menores al trabajo y estos son; “*Convenio 5, para el trabajo en la industria (1919); convenio 7, para la agricultura (1921); convenio 15, para el trabajo de pañoleros y fogoneros (1921); convenio 33, para trabajos no industriales (1932); convenio 58, para el trabajo marítimo (revisado, 1936); convenio 59, para el trabajo en la industria (revisado, 1937); convenio 60, para trabajos no industriales (revisado, 1937); convenio 112, para el trabajo de pescadores (1959); convenio 123, para el trabajo subterráneo (1965); y convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo (1973).*”⁹

⁹ Dávalos José, “Derecho del Trabajo I”, Editorial Porrúa, Segunda Edición Actualizada, México 1988, p. 300.

De este grupo de convenios que hacen referencia a la Edad mínima de Admisión, México sólo ha ratificado 3 de los convenios antes mencionados estos son: el convenio número 58, para el trabajo marítimo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de Junio de 1951); el convenio número 112, para el trabajo de pescadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de Octubre de 1961); y el convenio número 123, para el trabajo subterráneo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de enero de 1968). De estos convenios que ha ratificado México los estudiaremos a profundidad más adelante.

Como ha quedado explicado la edad mínima de admisión al empleo se ha ido modificando a través del tiempo, en gran parte a que la época va cambiando, no podemos comparar nuestra época con la del porfiriano, las condiciones sociales eran otras, actualmente la edad mínima de admisión al trabajo ha quedado establecida en 15 años, en parte porque la OIT ha exhortado a México a ratificar el convenio numero 138 donde establece en su artículo 2 inciso 3 que la edad mínima de admisión al empleo no podrá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o en todo caso a los 15 años. Analizando ese punto de vista por parte de la OIT, no podemos dejarnos llevar por el convenio 138 ya que la misma OIT en su artículo 3 dice que los miembros de la OIT cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán establecer una edad mínima que es la de 14 años, en mi opinión México se encuentra en esos términos, un país que da un paso para adelante y dos para atrás, es decir, no creo que México económicamente este bien desarrollado para prohibir el trabajo de los menores de 15, no estamos listos para poder adquirir esa responsabilidad, que si bien el pueblo mexicano es consciente que cuando un menor de edad comienza a trabajar la mayoría de veces lo hace para poder subsistir, contribuir con el sustento de la familia, sería mejor proteger a esos menores de edad con nuestras leyes, concederles derechos para que ellos mismos puedan ejecutar las acciones derivadas de los mismos, no hay que olvidar, que un menor de edad tiene necesidades especiales, cuidados y atenciones que el entorno y la misma sociedad debe de brindarles más allá de su núcleo familiar, que necesita crecer en un ambiente adecuado donde se pueda desarrollar física y emocionalmente en

armonía y crecer feliz, esta reforma de la fracción III del artículo 123 de nuestra carta magna, sin duda favorece y crea consciencia en un sector de la población pero también no hay que dar la espalda y ser ciegos ante menores trabajadores que necesitan el trabajo para ayudar a sus familias y a aquellos que son obligados a trabajar y que no se les da la categoría de trabajadores por el simple hecho de tener ahora una edad inferior a la de 14 años, como lo marca el artículo 175 bis de la Ley Federal del Trabajo.

6. DERECHOS HUMANOS DEL NIÑO

En los últimos años se ha generado a nivel internacional en el que varios países concluyen que tanto las niñas así como los niños poseen la titularidad de los derechos humanos, en la cual se les reconoce todos sus derechos desde un aspecto jurídico, filosófico y también político, de esta manera en el consenso internacional se llega a la conclusión compartida de que la niñez debe tener su propio lugar de desarrollo separado de los adultos, en dicho espacio las niñas y niños deben de disfrutar de sus derechos humanos que les permiten crecer en todos los ámbitos de la vida.

La nueva noción de protección Internacional de los Derechos Humanos, surge de la Carta de la ONU suscrita en 1945 y, desde luego, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada en 1948, que señalaba que tanto la maternidad así como la infancia, son merecedoras de cuidados y asistencia única, que todos los menores de edad nacidos dentro de una familia conformada por padre y madre, así como las conformadas solo por la padre o la madre, tienen derecho a que la sociedad les brinde protección, hasta la declaración de los derechos del niño, adoptada por las Naciones Unidas en 1959, que se plasmaron los derechos de la niñez, que se harían efectivos y codificarían con la Convención de los Derechos del Niño, *“La Convención es el primer tratado internacional de derechos humanos que combina en un instrumento único una serie de normas*

*universales relativas a la infancia, y el primero en considerar los derechos de la niñez como una exigencia con fuerza jurídica obligatoria”.*¹⁰

La evolución que ha llevado a que se les reconozca los derechos humanos a la niñez, se da con el surgimiento y desarrollo de organismos a nivel internacional que reconocen y tutelan los derechos de la infancia.

En 1924 se firmó la Declaración de Ginebra, la cual fue creada por la Asociación Internacional de Protección a la infancia y aprobada por la Sociedad de Naciones, este fue el primer antecedente directo que dio origen a la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Este documento que si bien no fue conocido históricamente contenía siete principios que a mi parecer fueron fundamentales para la creación posteriormente de los derechos del niño, son; que todos los niños deben ser protegidos, excluyendo toda consideración de raza, nacionalidad o creencia; que los niños deben ser ayudados, respetando la integridad de su familia; que deben ser puestos en condiciones de desarrollarse normalmente desde el punto de vista material, moral y espiritual; que el niño hambriento debe ser alimentado, el enfermo asistido, el desadaptado, reeducado; el huérfano o abandonado, recogido; que el niño debe ser el primero en recibir ayuda en caso de calamidad; que debe disfrutar de medidas de previsión y seguridad sociales; y que debe ser educado.

En el año de 1959, se redactó la Declaración de los Derechos del Niño. Misma que fue elaborada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) y fue admitida por la Asamblea General de la ONU. Fue la primera vez en donde se instauraron diez fundamentos básicos, para el cuidado de la niñez, los cuales tuvieron su origen en el interés primordial del niño, muchos de ellos totalmente nuevos, fue la primera vez donde se estableció el derecho a tener un nombre y una nacionalidad, o también el derecho de desarrollarse en buena salud, también se instauró que el menor de edad por derecho le corresponde a tener una adecuada alimentación conforme a su desarrollo físico,

¹⁰ “Compendio del Marco Jurídico Nacional e Internacional que tutela los Derechos Humanos de las niñas, niños y adolescentes”, Propiedad de la Cámara de Diputados, p. 3

una vivienda totalmente digna, derecho a poder jugar y recrearse en un ambiente adecuado, que el mismo entorno social conjuntamente con la autoridad deben de interesarse y proveer los medios materiales para el goce de este derecho y asistencia médica de calidad. Otro derecho inherente de la Declaración fue el de criarse en familia, rodeado el menor de edad en una atmósfera de afecto y amor.

El año de 1979, se proclamó como el Año Internacional del Niño, lo que vino a representar para los Estados en el ámbito de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, la posibilidad para poder iniciar a trabajar a favor de la Declaración de 1959 y con ello se pudiera dar origen a un tratado que fuera obligatorio para todos los países que se adhirieran a él, poder plasmar los derechos a favor de la niñez. Diez años después del mencionado Año Internacional del Niño, y treinta años después de la Declaración, se adicionó finalmente la Convención de los Derechos del niño, luego de una gran discusión teórica acerca del marco jurídico de la infancia.

Los puntos más significativos de la Convención son, entre otros, los siguientes:

- La definición adoptada mundialmente de la infancia, como un espacio delimitado de los adultos, aceptando entre los adultos y los menores de edad las necesidades son diferentes en cada etapa de la vida, lo que es conveniente para un adulto no es apto para un menor de edad.
- La obligación a los gobiernos de los estados a que brinden ayuda y asistencia tanto material a todas las familias que lo requieran con el fin de que puedan evitar el apartamiento entre los niños y sus padres.
- El reconocimiento de que los menores de edad tanto niños como niñas gozan de sus propios derechos, que bien a través de ellos tienen la facultad para desarrollarse individualmente y ejercerlos en beneficio propio.

Y de acuerdo al tema que estamos analizando siendo el trabajo de los menores, tomando en consideración que un tratado internacional está a la par de nuestra Carta Magna, corresponde al Estado Mexicano la correcta aplicación del mismo, en su artículo 32 de la Convención de los Derechos del Niño, sobre la protección del niño contra la explotación económica y contra el trabajo que realizado por el mismo, que a la letra dice; **Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el**

desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados Partes adoptaran medidas legislativas, administrativas, asociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con este propósito teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularan las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

La Convención de los Derechos del niño señala la trascendencia del núcleo familiar como un territorio primordial para que la niñez pueda desenvolverse correctamente, como el menor tiene derecho a obtener la protección que necesite, además debe de crecer en un espacio de felicidad, amor y comprensión.

Un instrumento internacional como la Convención, simboliza el esfuerzo que a través de los últimos años ha hecho la comunidad internacional en beneficio de los derechos humanos de los niños y niñas, los gobiernos al haber ratificado dicho documento tienen la obligación de adecuar sus leyes internas, normas políticas para con las normas de la Convención y plasmar estas normas en la vida cotidiana de los niños y niñas, que a los mismos se les permita el goce de estos derechos. Los gobiernos tienen la responsabilidad de rendir informes de manera periódica ante el comité de los Derechos del Niño, sobre el avance alcanzado en la realización de la totalidad de sus derechos, ya que es responsabilidad de parte del estado velar por el cumplimiento de los derechos humanos.

Con la aplicación de la Convención, las niñas y niños son tomados en cuenta como seres en pleno desarrollo que si bien tienen ciertas limitantes con las obligaciones y derechos que pueden contraer también, son partícipes en el rol fundamental del núcleo familiar, la familia es el primer círculo social en donde se les toma en cuenta, escuchándolos, implícitamente se les motiva que ellos sean

participes en la sociedad civil, lo que motiva a la creación de políticas públicas orientadas a cuidar y hacer efectivos esos derechos.

De acuerdo a la convención el conjunto de derechos de las niñas y niños ya no pertenecen dentro del ámbito privado, son una obligación para el estado y la comunidad que son los comprometidos para la correcta aplicación de forma directa son:

- a) Derecho a la protección.
- b) Derecho a la vida.
- c) Derecho al nombre, a la nacionalidad, a conocer a sus padres y a ser cuidado por ellos.
- d) Derecho a expresar libremente su opinión.
- e) Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y religión.
- f) Derecho a la libertad de asociación y a la libertad de celebrar reuniones pacíficas.
- g) Derecho a ser escuchado en todo procedimiento judicial o administrativo que le afecte.
- h) Derecho a no ser separado de sus padres
- i) Derecho a ser adoptado
- j) Derecho a tener protección y asistencia especiales por parte del Estado
- k) Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud
- l) Derecho a beneficiarse de la seguridad social, incluso del seguro social
- m) Derecho a la educación
- n) Derecho que le corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión, o a emplear su propio idioma.
- o) Derecho al descanso y el esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad y a participar libremente en la vida cultural y en las artes.
- p) Derecho a ser protegido contra todas las formas de explotación y abuso sexual.
- q) Derecho a no ser sometido a torturas ni a otros tratos o a penas crueles, inhumanas o degradantes. Asimismo, a no ser privado de su libertad ilegal o arbitrariamente. A ser tratado con la humanidad y el respeto que merece la dignidad inherente a la persona humana.
- r) Derecho a un pronto acceso a la asistencia jurídica y otra asistencia adecuada, así como derecho a impugnar la legalidad de la privación de su libertad ante un tribunal u otra autoridad competente, independiente e imparcial y a una pronta decisión sobre dicha acción.

s) Derecho a no participar en conflictos armados.

El conjunto de derechos que se plasman en la Convención son un bello poema, pero en el Estado Mexicano hace falta la exacta aplicación de los mismos, en el año 2000, el Congreso de la Unión reconoció de la manera más importante de todas, los derechos de los niños elevados a un nivel constitucional, adhiriendo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 4 esos derechos, en dicho precepto constitucional considera el derecho de las niñas y los niños a cumplir con sus necesidades de salud, educación, alimentos para crecer en un ambiente donde se puedan desarrollar de manera adecuada. Decreta el cumplimiento por parte del Estado Mexicano para que mediante sus medidas políticas y recursos económicos, pueda aportar lo indispensable para fomentar el respeto a la dignidad de los niños y el goce absoluto de todos sus derechos.

Los derechos de los niños, cobran verdadera importancia en el Marco Legal Jurídico Mexicano, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con la adopción de la Convención de los Derechos del Niño, que sin duda son los principales pilares de protección de los menores de edad en nuestro país; los niños tienen un papel fundamental en el desarrollo del país, aunque hay que aceptar que existen regiones que se encuentran totalmente apartadas de la sociedad civilizada actual, en donde también se encuentran niños que no son conscientes de la protección que el país está obligado a proporcionarles, en base a la Constitución del País y la Convención de los Derechos del niño, los menores sufren de un desconocimiento de estos derechos que brinda el Marco Legal Jurídico Mexicano, el derecho a la educación, el derecho a tener un nombre, a la educación obligatoria, entre otros. Es importante que el Estado Mexicano realice políticas públicas, junto con programas de urbanización con el fin de proveer la protección y la salva guarda de estos derechos para estos niños que viven en condiciones complicadas en sus comunidades, proveer con los recursos necesarios, alimentación, un techo donde vivir, protección, medidas para una educación adecuada y principalmente todo lo necesario para que los niños puedan desarrollarse y crecer en un ambiente sano y feliz.

7. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Para hablar de igualdad de remuneración hay que aclarar primero, como lo hemos hecho en conceptos pasados, la definición de igualdad y también el de remuneración, según el diccionario de la Real Academia Española, “igualdad” proviene del latín (aequalitas, atis) y el significado de esta palabra, el diccionario jurídico lo define como; principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos. Esta definición nos habla conforme a los derechos que los ciudadanos podemos ejercer con libertad, es decir de la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley.

La palabra “remuneración” el diccionario de la Real Academia Española dice que; proviene del latín (remuneratio, onis) y su significado es el siguiente; “Acción y Efecto de remunerar”, este significado no nos dice mucho, el sinónimo de la palabra remunerar es pagar, como ya lo hemos estudiado, el pago que percibe un trabajador, a cambio de prestar los servicios personales y subordinados hacia un patrón es a través de un salario. Para poder definir el presente concepto es necesario estudiar la palabra “salario”, ya que este concepto, a eso hace referencia, a la igualdad de salario que tiene derecho a que se le cubra cualquier clase de trabajador, por prestar un trabajo con la misma categoría, con el mismo horario, así como las mismas condiciones, en mi opinión, no importa que este trabajador sea un menor de edad o no, él tiene el mismo derecho a que se le remunere acorde a su trabajo por la simple razón de que esta en igualdad de circunstancias con otro trabajador que ejerce las mismas funciones.

El salario es el punto a partir del cual se ejecuta un trabajo, es la consecuencia por la cual el trabajador pone su esfuerzo cuando realiza su trabajo a favor del patrón para que éste le remunere adecuadamente. El artículo 82 de la Ley Federal del trabajo define al salario como; **“Salario es la retribución que debe**

pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Pero también hay que mencionar que el salario debe cubrir hablando económicamente las necesidades tanto del trabajador como de su familia, es decir debe ser lo suficiente y alcanzarle para que pueda mantener a su familia decorosamente”.

El maestro Mario de la Cueva define al salario como *“La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”*.¹¹

Al salario le atribuimos características que bien deben contener, a fin de que sea justo la prestación de servicios que el trabajador realiza para el patrón, siendo las siguientes:

- a) El salario debe ser remunerador, este debe ser equitativo a la calidad del trabajo que realiza el trabajador así como al horario en el que presta sus servicios para el patrón. Por ningún motivo el salario debe ser inferior al salario mínimo establecido en el área geográfica que corresponda, siempre que se cumpla con la jornada de trabajo mínima que son 8 horas diarias. Con la excepción de una jornada inferior a la mínima establecida, con conocimiento de ambas partes, consecuentemente, el salario puede ser inferior al mínimo pero siempre que sea proporcional al horario en el que el trabajador presta sus servicios.
- b) El salario tiene que ser equivalente al mínimo; el salario no puede ser inferior al mínimo de acuerdo a la jornada mínima dentro del marco legal, pero además, la Ley de la Materia no nos señala cual será el salario máximo, solo éste salario se contempla en la cuantificación de indemnizaciones a favor del trabajador, ya sea por algún riesgo de trabajo, la indemnización constitucional en caso de despido injustificado entre otras.
- c) Debe ser suficiente; resulta importante, el salario debe ser el adecuado para que el trabajador pueda desarrollarse en un buen ambiente decoroso para él y para toda su familia. Lo cual en nuestro país nos damos cuenta que no es así, porque muchas veces el salario mínimo no alcanza ni para poder comprar la suficiente comida, hablando de cuantos miembros se conforma una familia, normalmente o aproximadamente son padre, madre, hijo e hija, ¿Alcanzarán \$67.29 pesos diarios a alimentar, vestir, y brindar techo, a los cuatro miembros de la familia?, con seguridad digo que no.

¹¹ De la Cueva Mario: El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ta Edición México, 1980. T. I, p. 297

- d) El salario se debe pactar al comienzo de una relación laboral; en esta característica, el salario debe ser determinado o determinable, hay dos maneras en que se determina el salario, la primera por unidad de tiempo y esta se refiere a que cada determinado tiempo transcurrido, una semana, quince días etc. El patrón se obliga a pagarle al trabajador la cantidad antes pactada, la otra puede ser variable, o por obra determinada o por comisión etc., Esto quiere decir, que de acuerdo a la producción que tenga el trabajador en la fuente de empleo se le cubrirá el pago de su salario. Se debe precisar bajo qué condiciones se pagara el salario, en caso de que no se pacte cual será el monto del salario, se pagara conforme al salario mínimo de la región geográfica que le corresponda.
- e) El salario se debe cubrir con la moneda de curso legal; que comúnmente se ocupe en la región, como lo especifica el artículo 101 en el párrafo uno de nuestra legislación laboral que dice; **El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.**

Expuesto lo anterior, al referirse a la igualdad de remuneración, hay que hacerlo a la igualdad de los salarios, que tiene su fundamento constitucional en el artículo 123 fracción número VII, que dice; *“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”* en la Ley Federal del Trabajo su numeral 86 hace referencia y complementa al 123 de la Carta Magna, fracción VII, que dice; *“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”*.

La Ley Federal del Trabajo, establece las excepciones a este supuesto: en el artículo 200, sobre los trabajadores en los buques señalando que; **No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.** En el 234 habla sobre las tripulaciones aeronáuticas; **No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.** Otra de las excepciones al principio de la igualdad de los salarios es el artículo 257, sobre el servicio de autotransportes que dice; **El salario se fijara por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los**

ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinados, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo. La última de sus excepciones el contenido del artículo 297 habla sobre los deportistas profesionales; No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Estos artículos establecen la desigualdad de salarios, pero si el pago de los salarios es distinto, es por la categoría en que el trabajador desempeña sus labores, en el caso de los deportistas, por ejemplo, el portero de algún equipo de fútbol, sin menospreciar claro a los equipos de nuestro país, no percibe el mismo sueldo que el portero del Real Madrid, es decir a pesar que los dos son porteros y tienen la misma posición, la categoría del segundo es distinta que la del primero.

Anteriormente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se conducía en el sentido de que la carga para probar la diferencia entre los trabajos que son iguales en calidad y se pague de diferente manera a los trabajadores era totalmente del patrón. En la actualidad al que le corresponde comprobar las condiciones de trabajo, la calidad, la jornada, la cantidad es decir, el que realiza el mismo trabajo que otro trabajador. Es el propio trabajador, resulta demasiado difícil que el trabajador pruebe estas condiciones. Tal y como lo señala el maestro José Dávalos; *“Sin embargo, en vista del mandato del artículo 784, fracción VII de la Ley, corresponde al patrón probar la inexistencia de idénticas condiciones de trabajo por lo que hace a la cantidad y calidad, aspectos que deben aparecer en el contrato de trabajo”*.¹²

8. PRECEPTOS LEGALES PROTECTORES

¹² Ídem., p. 210.

El concepto de preceptos legales protectores, marca un amplio campo de análisis, por así convenir a la finalidad de esta tesis, sólo se estudiará el título relativo del trabajo de los menores.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue publicada el 1 de Abril de 1970, durante el periodo del presidente, Gustavo Díaz Ordaz. Esta Ley abrogó a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el capítulo VII Del Trabajo de las Mujeres y de los Menores de edad, ya se contemplaba un apartado especial donde se consideraba a los menores y se les otorgaba una serie de derechos, así como también una protección de acuerdo a sus necesidades, el cual contenía 5 artículos, del 106 al 110 y su contenido era el siguiente;

“ARTICULO 106.- Queda prohibido respecto a los menores de dieciséis años:

- **El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y en las casas de asignación, y**
- **Ejecutar labores peligrosas o insalubres.**

ARTICULO 107.- Queda prohibido respecto de las mujeres:

- **El trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y**
- **La ejecución de labores peligrosas o insalubres, salvo cuando a juicio de la autoridad competente se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para su debida protección.**

ARTÍCULO 108.- Son labores peligrosas:

- **El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;**
- **Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;**
- **Los trabajos subterráneos y submarinos;**
- **La fabricación de explosivos, fulminantes, substancias inflamables, metales alcalinos y otras semejantes, y**
- **Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.**

ARTÍCULO 109.- Son labores insalubres:

- Las que ofrezcan peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o el de materias que las desarrollen;
- Toda operación industrial en cuya ejecución se desprendan gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;
- Cualquiera operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;
- Toda operación que produzca por cualquier motivo humedad continua, y
- Las demás que especifiquen las leyes, sus reglamentos, los contratos y los reglamentos interiores de trabajo.

➤
ARTÍCULO 110.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79, se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutaran de licencia que, salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato.

En los establecimientos en que trabajen más de cincuenta mujeres, los patrones deberán acondicionar local a propósito para que las madres puedan amamantar a sus hijos.”¹³

Los preceptos que se establecieron en la primera Ley Federal del trabajo, contenían solo condiciones de trabajo en las cuales, estaba prohibido prestar sus servicios personales y subordinados por parte de los menores de edad de 16 años, lo importante de esta Ley es que se empezaron a plasmar los primeros preceptos legales a favor de los derechos de los menores de edad, los primeros legisladores cuidaron a los menores de edad en su aspecto de salud, se dieron cuenta que a los menores de edad que se expusieron a trabajos en condiciones insalubres o peligrosas ya anteriormente descritas, afectaba mucho en su desarrollo físico principalmente.

9.- ÓRGANOS PROTECTORES DEL MENOR DE EDAD.

Dentro de este concepto es importante distinguir cuales son los órganos protectores del menor de Edad, entendiéndolo que son aquellas instituciones ya sea locales o internacionales encargadas de vigilar, la guardia y protección de los

¹³ Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación en 1931, p.21 y 22.

menores de edad, fomentar programas de desarrollo para cuidar a los menores, así como, el cuidado del desarrollo, físico y emocional también, fomentar su desenvolvimiento con la sociedad en que crece el menor de edad, finalmente salvaguardar sus derechos humanos. Esto es por mencionar un punto de partida del presente concepto, ahora bien hay numerosos organismos encargados del cuidado del menor, la mayoría se dirige hacia un solo sentido se tomara en cuenta para el estudio de nuestro trabajo, solo los que resultan ser los más importantes o los de mayor renombre, siendo los siguientes;

UNICEF

Después de la segunda Guerra Mundial, los niños del continente europeo, sufren de hambruna y enfermedades epidemiológicas estos dos importantes problemas son los pilares para que surja la creación de un órgano que pueda auxiliar y brindar atención a este sector de la población más desprotegido, los menores de edad, tras esta situación de gravedad las Naciones Unidas dan paso a la creación de la UNICEF esto como medida desesperada y de emergencia. Para los años 1950 tras la recuperación del debacle y los destrozos que a su paso dejo la Segunda Guerra Mundial, algunos países llegan al a conclusión de que el trabajo de la UNICEF ha llegado a su fin, pero en una reunión de las Naciones Unidas, la Asamblea General sostiene que la UNICEF debe de seguir existiendo y con ello otorga más facultades a dicho órgano, la principal misión la de ayudar a los niños así como también a sus familias pero no solo de Europa, sino también de todo el mundo que se encuentra en pleno desarrollo.

Para el año de 1953 la UNICEF se reafirma como un organismo que se preocupa por la salud de la niñez del mundo, de esta manera amplía su mandato indefinidamente, la organización comienza a ponerse en movimiento a favor de una campaña de entre otras, de lucha contra una enfermedad llamada “frambesia”, la cual como consecuencia trae la desfiguración que por esa época

afecto a millones de niños, de la asistencia brindada por la UNICEF la campaña resulta un éxito.

En el año de 1962, la UNICEF se empieza a encargar también de otros aspectos de ayuda a los niños, no solo preocupada por su salud, también empieza a involucrarse en otros aspectos, durante la independencia de los países de África, presta asistencia a la capacitación docente, y asiste con artículos y útiles escolares. La UNICEF brinda ayuda a África en materia educativa en un total del 43%, debido a su noble labor, años después se le otorga el premio Nobel de la Paz, por su arduo trabajo a favor de la confraternidad entre las naciones, a partir de esa época comienza a ser un organismo de ayuda no solo a favor de los menores de edad, sino también en favor de la población mundial.

En 1983, la UNICEF sigue dando atención, ayudando a los niños y esta vez, da comienzo a una campaña que tiene por fin el de rescate de salvar vidas de millones de niños a través de diversos proyectos de lucha en pro de la deshidratación, ocasionada por la diarrea, de inmunización infantil, así, a través de varios programas, da asistimiento a la lactancia materna y ayuda a fomentar la nutrición adecuada, otro de sus grandes programas a nivel mundial surge en el año 2001, la cual tiene como principal intención la de mejorar la calidad de vida de los niños.

Si bien es cierto que la finalidad de la UNICEF, es la protección y el cuidado de las vidas de los niños del mundo, como acabamos de estudiarlo, hay que enfatizar que surgió como un organismo creado en época de emergencia, el cual brindaba socorro a los niños que sufrieron las consecuencias de la Segunda Guerra Mundial. Pero para el día de hoy se ha transformado en un importante órgano que conjuntamente con otros realiza actividades a favor del desarrollo, y su principal objetivo es el de trabajar en beneficio de la niñez.

Dentro de sus objetivos aparte del de brindar asistencia, cuidar a los niños y realizar campañas, también establece las condiciones fundamentales, con el fin de que la niñez del mundo pueda crecer en un ambiente agradable, saludable, digno y sobre todo feliz. Otro de los puntos a favor de la UNICEF es que trabaja junto con gobiernos, comunidades y asociaciones civiles a favor de la niñez. También como parte de sus actividades dicha organización desarrolla programas, para el cuidado y el desarrollo de los niños, para que ellos puedan explotar su potencial, y los mismos tengan acceso a educación de calidad.

Otro de los órganos protectores del menor de edad es la Organización Panamericana de la Salud (OPS), estudiaremos parte de su historia, los fines que persigue y que actividades realiza para poder alcanzar dichos fines.

Organización Panamericana de la Salud (OPS)

La “OSP” Oficina Sanitaria Panamericana, es un órgano de carácter ejecutivo que pertenece a la Organización Panamericana de la Salud “OPS”, este órgano desempeña las actividades de Oficina Regional de la Organización Mundial de la salud para las Américas, es decir se encarga de representar a la OMS en el continente americano, dicha Oficina Sanitaria Panamericana se originó en el año de 1902, durante la Segunda Conferencia Internacional de Estados Americanos, entre sus recomendaciones considero que era conveniente realizar “una convención general de representantes de las oficinas de salubridad de las repúblicas americanas”. Esta reunión, que tuvo lugar en Washington, D.C., a finales del año 1902, decreto que era necesario implementar un consejo directivo que tuviera el carácter de permanente, el cual se llamó como “Oficina Sanitaria Internacional”, que fue antecedente directo de la actual Organización Panamericana de la Salud.

En el año de 1924, el Código Sanitario Panamericano, el cual fue firmado en la Habana y ratificado por las 21 repúblicas americanas, otorgo a la Oficina

Sanitaria Panamericana, facultades y responsabilidades más grandes, ya que era el órgano central encargado de coordinar las actividades sanitarias internacionales en las Américas.

En 1949, se celebró un Acuerdo entre la Organización Sanitaria Panamericana y la Organización Mundial de la Salud, en el cual se estableció que la Oficina Sanitaria Panamericana iba a representar a la OMS para las Américas. En el año de 1950, la OSP tuvo el reconocimiento como organismo interamericano, el cual iba a centralizarse en el estudio de la Salud Pública, otorgándole la plena autonomía para poder cumplir con sus objetivos.

Finalmente, durante la XV Conferencia realizada en el año de 1958, tuvo un importante acontecimiento, la Organización Sanitaria Panamericana cambio su nombre por el de Organización Panamericana de la Salud.

Los Propósitos Fundamentales de la Organización Panamericana de la Salud en representación de la OMS son el promover y armonizar los esfuerzos que conjuntamente hacen los países de la región de las Américas, para poder contra restar enfermedades, que la calidad de vida sea mejor, programas para fomentar el bienestar físico y mental de todos sus ciudadanos. Los Fines que persigue la OPS, y que ha perseguido con más de 100 años de experiencia desde su creación es el de mejorar la salud, así como la condición de vida de los pueblos de las Américas. La OPS tiene el reconocimiento internacional de parte del Sistema de las Naciones Unidas, es un organismo especializado en la salud. Dentro de sus principales actividades se encuentran las de *“División de Prevención y Control de Enfermedades (cáncer, sida, lepra, malaria, etc.). División de Salud y Desarrollo Humano (la mujer, la salud, el desarrollo, políticas de salud, etc.). División de Salud y Ambiente (calidad ambiental, saneamiento, etc.). División de Promoción y Protección de la Salud (maternidad segura, salud sexual y reproductiva, salud de los adolescentes, nutrición materna y del niño, programa de salud mental, etc.). División de Desarrollo de Sistemas y Servicios de Salud (medicamentos esenciales y tecnologías, servicios de salud, desarrollo de*

recursos humanos, etc.). División de Vacunas e Inmunizaciones (acceso en tecnologías en vacunas). Programas especiales de Análisis de Salud.”¹⁴

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Este organismo tiene gran importancia en nuestra presente investigación, no porque los que ya han sido analizados no lo sean, pero este es totalmente protector de todos los trabajadores y también de los menores de edad, la OIT a través de sus convenios es la encargada de establecer los parámetros bajo los cuales, debe de ser regulado el derecho laboral de cada uno de los países internamente, los países que suscriben dichos convenios, se adhieren a ellos con la intención de sujetarse a dichos parámetros establecidos, con ello buscan una mayor igualdad en las relaciones obrero patronales que surgen, se adecuan a lo que establece la OIT, este organismo desde su creación se encarga de proteger y cuidar los derechos de todos y cada uno de los trabajadores.

La OIT, surge en 1919 por el Tratado de Versalles, la Organización Internacional del Trabajo a través del tiempo ha logrado sostenerse y sobrevivir a pesar de las crisis mundiales, como la Segunda guerra mundial, también ha logrado superar la desaparición de la Sociedad de Naciones, dichos órganos habían sido creados y estaban unidos, pero poco a poco la OIT había comenzado a independizarse, para después poderse adherirse al Sistema de Naciones Unidas. Originalmente había sido constituida con las normas de la parte XIII del Tratado de Versalles, que si bien había sido innovador y algo revolucionario en su momento, se deja de manifiesto que se ha ido adaptando poco a poco conforme a las necesidades de cada época de la vida internacional, participando en estos cambios, importante figuras políticas, y sobre todo importantes líderes sindicales.

“En 1944, en medio del proceso iniciado por la OIT para programas su acción futura en el mundo de la postguerra, se aprobó la Declaración de Filadelfia, documento de trascendental importancia que reitera, actualiza y amplía los

¹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos13/nipres/nipres.shtml>

*principios y objetivos de la Organización tal como habían sido definidos en el Preámbulo de su Constitución de 1919, en función de las nuevas realidades del mundo que habría de surgir de la tragedia bélica”.*¹⁵

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT se considera como un organismo especializado. La OIT, que en su creación anterior a la carta (la parte XIII del Tratado de Versalles), fue arreglada en 1945, con vistas a una organización internacional, la cual le fueron otorgadas varias facultades en materia social, en la conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar el 3 de noviembre de 1945 en París, Francia, fue aprobada un dictamen el cual aceptaba el interés de la propia Organización para poder realizar relaciones con las Naciones Unidas obras a favor de la clase trabajadora, tiempo después se acordó el tratado que establece, según el propio artículo 63 de la Carta, las circunstancias bajo las cuales la OIT, como organismo especializado, iba a unirse con la Organización de las Naciones Unidas.

Una de las características especiales de la OIT, es su especial estructura, es decir la manera en que está constituida, y de esta manera poder afrontar los problemas laborales de la manera, más equitativa posible, es el tripartismo, refiriéndonos a que estos organismos deben de estar integrados por representantes de los gobiernos, representantes de los trabajadores, así como representantes de los patrones, los cuales son autónomos entre si y se eligen con libertad. *“Aunque la OIT es un organismo intergubernamental en el sentido de que ha sido creado por un acuerdo entre Estados y los Estados son los únicos miembros de la Organización, la necesaria integración de sus órganos con representantes de trabajadores y empleadores le da toda su acción un carácter único en el derecho de las organizaciones internacionales.”*¹⁶

¹⁵ Gros Espiell Héctor “La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina” Universidad Nacional Autónoma de México, Primera edición 1978, Ciudad Universitaria, México D.F. p. 11

¹⁶ Gros Espiell Héctor *ibídem.* p. 14

La manera en que se constituye la OIT, se compone por un texto de 40 artículos, mismo que se divide en cuatro capítulos, dichos capítulos se determina la manera en que se encuentra organizada, en el Capítulo 1 habla de la competencia de sus órganos, en el Capítulo 2 trata sobre el funcionamiento de la Conferencia General, estableciendo el método de cómo los países adoptaran los diversos Convenios y Recomendaciones, en el Capítulo 3, establece las normas respecto de la manera en que se interpretara la constitución y las conferencias regionales. Capítulo 4, habla sobre las disposiciones de la personería jurídica y los privilegios e inmunidades de la Organización. La Constitución de la OIT, es básicamente un tratado multilateral, que establece las obligaciones y los derechos que tienen los Estados que forman parte de ella, así como su actividad del organismo internacional y finalmente también regulando las relaciones de coordinación entre los Estados que se sujeten a él.

Finalmente, *“lo que la OIT ha hecho para dignificar el trabajo, y a través de él, al hombre; lo que la OIT ha realizado para promover los derechos y las libertades de todos los seres humanos y, en especial, de los trabajadores; lo que la OIT ha efectuado para fundar la paz en justicia, son extremos que no pueden desconocerse y que explican de por sí la necesidad de estudiar y defender, objetiva y críticamente, la obra por ella realizada”*.¹⁷

¹⁷ Gros Espiell Héctor loc cit. p. 13.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

En este capítulo se hará un análisis informativo acerca de cuáles han sido las leyes, reglamentos, convenios que como marco normativo, han sido los encargados de tutelar y salvaguardar a los menores de edad, en el aspecto laboral, en nuestro país:

1.- ESTATUTO ORGÁNICO PROVISIONAL DE LA REPÚBLICA MEXICANA

Para poder profundizar en este punto es necesario ubicarnos a través de la historia, ya que finalmente cuando México se independizó de España, sobrevino todo una época de grandes cambios, reformas y un movimiento político, social, económico en todo el territorio mexicano, surgieron diversos documentos de gran importancia, para así llegar al estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana ya que fue de los primeros en plasmar de manera corta y precisa un poco de los derechos de los menores, lo importante de dicho estatuto y para el estudio del tema que nos importa, es que no se le dio la espalda a los menores de edad, es decir se le empezó a tomar en cuenta como pequeños entes que necesitaban la protección por parte del Estado. Y aparecieron ciertas normas jurídicas a favor de los derechos laborales de los menores de edad.

Una vez consumada la independencia de México, con el decreto del Acta de Independencia del Imperio Mexicano, el 28 de septiembre de 1821 comenzó a constituirse el Estado Mexicano, con ello las ideas políticas comenzaron a surgir, habría que buscar un modo en el que iba a ser políticamente gobernado por decirlo de una forma, el territorio estaba dividido en provincias que al pasar el tiempo fueron uniéndose al territorio del Imperio, estableciéndose de esta manera el Soberano Congreso Constituyente el 24 de Febrero de 1822, nombrándose a Iturbide como emperador en mayo de ese mismo año, el principal objetivo y el motivo por el cual se formó dicho congreso constituyente, fue que buscaban

formar una Constitución que fuera a regir en todo el país, pero durante todo ese proceso surgieron dos corrientes de pensadores, unos eran los liberales que buscaban que el territorio fuera una especie de monarquía limitada, y el pensamiento de los conservadores que buscaban un poder totalmente centralizado.

Ese desacuerdo entre las dos corrientes de pensadores trajo consigo que el territorio no estuviera bien definido políticamente, como consecuencia causó dos levantamientos guerrilleros, en diciembre de 1822 y en febrero de 1823. Una vez terminados estos conflictos se buscó otra vez estabilidad en el territorio, se volvió a convocar a un nuevo congreso que se estableció el 7 de marzo de 1823, con el mismo fin que era crear una constitución. Éste congreso que se estableció momentáneamente y con carácter de urgente, hizo el llamado para que posteriormente se convocara otro congreso constituyente el cual tuvo lugar el 7 de noviembre de 1823. El segundo congreso constituyente expidió la acta Constitutiva de la Federación Mexicana el 31 de enero de 1824; en ella señala, en su artículo 6 que todos los estados que conforman la federación **“son independientes, libres y soberanos en lo que exclusivamente toque a su administración y gobierno interior...”** El Acta se encuentra conformada por 36 artículos que se dividen en 9 apartados.

Posteriormente, el congreso constituyente, creó la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos publicándose el 5 de octubre de 1824, ésta constitución se conformó por 171 artículos divididos en 7 títulos: Primero; De la nación mexicana, su territorio y religión, Segundo; De la forma de gobierno de la nación, de sus partes integrantes y división de su poder Supremo, Tercero; Del poder legislativo; Cuarto; Del supremo poder ejecutivo de la federación, Quinto; Del poder judicial de la federación, Sexto; De los estados de la federación, y finalmente Séptimo; De la observancia, interpretación y reforma de la constitución y acta constitutiva.

A consecuencia del levantamiento militar, por parte del General Manuel Paredes y Arrillaga en el año de 1841, buscando reformar las Siete Leyes Constitucionales se dio el nombramiento de Francisco Javier Echeverría Mignoni como nuevo presidente con título de provisional quien posteriormente ocuparía su cargo sería el general López de Santa Anna, se creó un congreso constituyente, el cual buscaba una república centralista con el fin de anular totalmente a los federales, de esta manera surgieron las Bases Orgánicas para la Organización Política de la República Mexicana, anulando el supremo poder conservador creado por las siete leyes, para así dejar un gobierno dictatorial. Las Bases Orgánicas se mantuvieron en vigor hasta que se expidió el Acta Constitutiva y las Reformas del año 1847, realmente no hubo ninguna mejora en el país la situación se mantenía tensa y en cualquier momento podría surgir otro movimiento armado y de esta manera a través de una rebelión por parte de un grupo de inconformes, el General López de Santa Anna fue derrocado en el año de 1844. En este contexto, el 4 de agosto de 1846 el general José Mariano Salas, se rebela contra el presidente centralista Nicolás Bravo, y su principal intención fue la de volver a establecer un gobierno federalista y que la Constitución de 1824 fuera la norma máxima en el territorio, conjuntamente se expidieron 3 leyes, la primera de ellas trataba sobre las elecciones de los poderes, la segunda las elecciones sobre los supremos poderes y los ayuntamientos y finalmente la tercera que hablaba la manera en que se iba a elegir al presidente de la república y a los senadores.

De esta manera se puede entender la situación histórica que atravesó el país, un nuevo Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana fue promovido por Ignacio Comonfort el 15 de mayo de 1856 y publicado el 23 también de mayo del mismo año, cuando estuvo como presidente sustituto de la república, se creó en base al Plan de Ayutla el cual buscaba la protección y el respeto de los derechos del hombre, este estatuto era contrario en todo sentido de la dictadura de Santa Anna, teniendo el carácter de provisional ya que iba a estar vigente mientras se aprobara la nueva constitución, el cual contenía 125 disposiciones, dicho estatuto tiene las atribuciones de una Carta Constitucional,

innovador respecto de los derechos del hombre otorgándole mucha importancia a las garantías individuales que si bien estas garantías ya habían sido contempladas anteriormente en el Plan de Ayutla, garantías como la de igualdad, libertad, seguridad etc., cabe aclarar que el Estatuto Orgánico dejó *“abierta la puerta para establecer la federación o el centralismo; porque ni aquella ni éste se oponen con la declaración de que la república es una sola indivisible e independiente, puesto que la independencia de los estados en la forma federativa solo debe ser en lo que corresponda a su régimen interior”*.¹⁸

Así también dicho Estatuto, en su apartado referente a la parte orgánica, se refería a la manera en que iba a regirse el gobierno federal, el mismo iba a estar dividido en secretarías de estado, contenía disposiciones referentes al Poder Judicial, a los gobernadores de cada estado, distrito y territorio en que se encontraba dividido el país. La Primera sección se refería; de la república y su territorio, La Segunda sección se refería; de los habitantes de la República; La Tercera Sección se refería; de los mexicanos, La Cuarta Sección se refería; a la categoría ciudadana, La Quinta Sección se refería; garantías individuales, seguridad, propiedad, igualdad y disposiciones generales, La Sexta sección se refería; gobierno general del ministerio, La Séptima sección se refería; poder judicial, La Octava sección se refería; hacienda pública, y finalmente la Novena Sección se refería; gobierno de los estados y territorio. En la sección quinta, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico un importante precepto legal en el cual se plasman ciertos derechos de carácter legal a favor de los menores de edad, que a la letra dice; **“Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el**

¹⁸ Tena Ramírez, Felipe, *Leyes Fundamentales de México, 1808-1989*, México Editorial Porrúa, pp. 517

maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente”.

El que en ese entonces ocupaba el puesto de ministro de Gobernación del gobierno de Ignacio Comonfort era José María Lafragua, quien expuso un documento donde se encontraban las causas que dieron origen al mismo con ideas de poder mejorar la situación del país, dicho estatuto tuvo su origen en la Constitución de 1824 así como en las Bases Orgánicas de 1843. *“Es importante la referencia que se hizo respecto de la Constitución de 1824 y a las Bases Orgánicas de 1843, porque se comprende así el estatuto en su contexto histórico en lo que concierne a garantías individuales, pues en cuanto forma de gobierno fue federalista la primera Constitución y centralista la segunda. Por lo demás se agrega que desde la expedición de la Constitución Centralista de 1836 se establecieron los derechos del hombre en capítulo especial.”*¹⁹ Los derechos de los ciudadanos fueron de gran importancia en cuanto a cómo iban a ser respetados por parte de la autoridad, denominándose dentro de las garantías de seguridad, dicho ámbito de protección hacia las garantías individuales fueron impuestas en toda la república, beneficiándose de igual manera a los extranjeros.

*“El Estatuto Provisional, según Edmundo O’ Gorman, inicio el proceso sintetizador liberal con miras de reforma social y progreso, con base en garantías de igualdad y legalidad; pero confirió al presidente Ignacio Comonfort, liberal moderado, el poder suficiente para garantizar la paz en las circunstancias del momento, o sea que el citado estatuto se orientó hacia la forja de un gobierno personal fuerte, cuya idea se desvirtuó al establecerse en la Constitución de 1857 un régimen federalista sujeto en gran parte a las decisiones del Congreso”.*²⁰

2.- CONSTITUCIÓN DE 1917

Fernando Lasalle decía que la Constitución se comprende de una suma de factores reales de poder en una nación, Carlos Shmit la trata como las

¹⁹ Ídem, pp. 204

²⁰ O ‘Gorman, Edmundo, “Precedentes y sentido de la Revolución de Ayutla”, Plan de Ayutla, conmemoración de su primer centenario, México, pp. 171-221.

decisiones políticas del titular del poder constituyente, como decisiones que afectan al propio ser social y Andre Hauriou, lo establece como el encuadramiento jurídico de los fenómenos políticos. La palabra constitución puede encuadrar en diferentes significados; Filosóficamente “constituir” se refiere a un sistema interno bajo el cual se componen los elementos fundamentales de alguna cosa, jurídicamente podemos establecer que es la organización de todos los elementos de aspecto social que componen a una nación que se establecen en algún documento aunque también no siempre debe ser así, también hay estados donde su propia constitución se rige bajo supuestos consuetudinarios es decir solo se basa en la simple costumbre o costumbres que han sido las que se forman y dirigen a través del tiempo.

Ahora bien podemos explicar que la Constitución es aquella norma jurídica elemental que rige dentro de un territorio debidamente delimitado o estado, en la cual se insertan aquellos derechos y obligaciones de los habitantes y gobernadores, es una ley superior a cualquier otra que rija también en dicho territorio o estado. Los elementos que caracterizan a una Constitución son los siguientes;

*“1.- Su superioridad, tiene una jerarquía superior a las ordinarias y en caso de contradicción prevalece la norma constitucional;
2.- Su contenido, ya que contiene la regulación del sistema y forma de gobierno;
3.- Su reformalidad, ya que existe un procedimiento especial y más complicado que el establecido para modificar la norma ordinaria;
4.- El órgano que realiza la reforma es especial y generalmente de mayor jerarquía que el poder legislativo. Los creadores de la norma constitucional son el poder constituyente o el poder revisor.”²¹*

Es necesario trasladarnos históricamente y analizar la constitución de 1917 ya que bien es el documento más importante en el territorio de nuestro país, es la ley máxima de donde derivan todas y cada una de nuestras normas, documentos y leyes que rigen en cada uno de los estados que conforman el país con carácter de positivo. Así también en la constitución de 1917 se establecieron

²¹ Carpizo Jorge, “Estudios Constitucionales”, Edit. Universidad Nacional Autónoma de México, México, Primera Edición, 1980.

importantes artículos referentes al tema del trabajo y también referentes a los menores de edad que más adelante serán estudiados adecuadamente, comenzaremos estableciendo cuales fueron los parámetros históricos antecedentes de dicha carta magna y también analizaremos en qué consiste una constitución y a que se refiere el termino constitución para ayuda del lector.

Todo comienza con la renuncia de presidente Ignacio Comonfort por disposición de la propia Constitución, acto seguido asumiendo la presidencia Benito Juárez que en aquel entonces era presidente de la Suprema Corte de Justicia.

El hecho consumado de que los liberales triunfaron en la guerra civil sobre los conservadores y con ellos se derroco también el gobierno dictatorial de Maximiliano I, quedando al mando del país, con esto se dio comienzo el inicio de una nueva época, ya que durante ese lapso se emitió una importante reglamentación jurídica, misma que daba paso el presidente Benito Juárez para consolidarla durante su gobierno, un presidente que sin duda se alzó como una persona que se preocupaba y veía por los intereses de la patria, sujeto demasiado patriótico que dejaba cualquier conveniencia personal a un lado.

Entre las tantas adecuaciones y progresos que hubo fue la de expedir por ley el 17 de Julio de 1861 la suspensión de la deuda interna y externa por dos años, ya que debido a la guerra civil enfrentándose los liberales contra los conservadores, dejaron una grave debacle económica en todo el país, surgiendo con ello inconformidad de parte de tres países España, Francia y el Reino Unido, el presidente Juárez debió de abrogar la ley, con ello trajo de nuevo al país paz, ya que había sido alterada por las fuerzas armadas de estos tres países, la abrogación de la ley trajo como consecuencia que se retiraran las tropas armadas tanto de España como del Reino Unido, quien estuvo inconforme fue el ejército Francés haciendo caso omiso e ignorando los acuerdos de paz que se habían alcanzado el 19 de Febrero de 1862, llamados los “Tratados de la Soledad” por lo

que invadió el país con ayuda de los escasos conservadores que aun existían por aquel entonces, dicha invasión tuvo su fin con la caída de los franceses el 5 de Mayo de 1862. Así también restauró y con ello dio paso a poner en vigencia la Constitución de 1857 hasta que se expidió la Nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de Febrero de 1917 misma que actualmente se encuentra en vigor, también se expidieron importantes reglamentos a nivel interno, como lo fue el primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales el 13 de diciembre de 1870 así como la entrada en Vigor del Código Penal el 1 de Abril de 1872, si bien es cierto estos dos códigos que fueron de suma importancia en su momento no contemplan demasiados beneficios o derechos laboralmente hablando a favor de los trabajadores, el código civil estableció solo dos capítulos que hacían referencia al derecho del trabajo que se encontraban en, El Título Décimo Tercero del Libro III, hablaba sobre el trabajo doméstico y la jornada de trabajo respectivamente, pequeños avances en el tema de prohibir la jornada de trabajo de sol a sol y establecer que el trabajador podía renunciar a su empleo sin tener responsabilidad alguna en contra pero sin ningún tipo de Indemnización, por lo que respecta al código penal no había disposición alguna que protegiera a los trabajadores, por el contrario en su artículo 1925 establecía que; **Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.**

“El liberalismo antisocial de Juárez no sólo se puso de manifiesto en el orden legislativo. Reprimió, además, violentamente, todo intento de los trabajadores de mejorar su condición. En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación de los trabajadores, aunada a una represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz”.²² No cabe duda que durante la época del Porfiriato que el territorio mexicano se caracterizó por tener una buena estabilidad política a lo largo del país, un crecimiento económico

²² De Buen L. Néstor. Óp. cit., pp. 297

bastante considerable y el país creció en cuanto a comunicación se refiere, ya que se elaboraron miles de kilómetros de vías ferrocarrileras, pero realmente todo el pueblo era consciente que estábamos hundidos en una dictadura constante, las matanzas que hubieron en Yucatán y en Sonora son situaciones que también surgieron en esa época junto con la represión que también existía y que sin duda nos habla de un pasaje oscuro y de terror que también afronto el país, esta dictadura misma que trajo como consecuencia que los trabajadores que laboraban para las grandes industrias ya sea como las textiles, la agrícola, pequeñas o grandes fábricas y por supuesto la minera, fueran explotados de una manera atroz, se acometieron el mayor número de injusticias, se buscaba el beneficio de unos cuantos, sobre la explotación de la mayoría, los salarios que se les pagaban a los trabajadores eran una miseria, se tenía preferencia a los trabajadores extranjeros sobre los mexicanos, el presidente Porfirio Díaz entregó todo tipo de concesiones a los extranjeros para que pudieran explotar a placer el territorio mexicano a cambio claro de favores personales e intereses que solo le beneficiaban a él. Cabe aclarar que durante los inicios del siglo XX, realmente no teníamos un derecho protector que se encargara del cuidado de esta clase social menos favorecida, no existía un derecho del trabajo como tal y mucho menos se pensaba en un derecho laboral al cuidado de los menores de edad.

Como consecuencia de todo este tipo de terribles situaciones que acongojaban al país, era natural que el pueblo mexicano se levantara en contra del dictador a través de la violencia, levantamientos armados que tuvieron la intención de transformar las situaciones económica, política y social que reinaba en ese entonces, comenzaron aisladamente con dos de las huelgas y hechos históricos que desataron todo el cambio revolucionario que hubo posteriormente, estos hechos históricos fueron las huelgas de cananea en Sonora y de río blanco en Veracruz. La huelga de cananea en Sonora, buscó por primera vez que la jornada se redujera a ocho horas, se habla de que estableció de manera clara en una de sus peticiones, siendo antecedente de nuestras primeras normas de carácter laboral y lo que tiene mayor relevancia en este movimiento obrero que

bien fue de carácter particular ya que los trabajadores de aquella industria estaban cansados de las condiciones del que Porfirio Díaz les había impuesto, fue precisamente la igualdad entre trabajadores mexicanos y extranjeros, este movimiento termino con mucho derramamiento de sangre para los trabajadores, era la primera llamada de atención para el general Díaz ya que trato de cubrir que tropas norteamericanas tuvieron que ver en la represión hacia los huelguistas de cananea.

La huelga de Río Blanco en Veracruz tuvo lugar el 7 de enero de 1907 en rio blanco, Orizaba, siendo verdad que esta huelga fue mucho más sangrienta que la de sonora, ya que dejo un número elevado de muertos y trabajadores gravemente heridos, esta huelga difiere de la anterior en el aspecto que los trabajadores de río blanco no buscaban como tal una mejora en sus condiciones de trabajo, ni que se les tratara igual, se resume en un sentido de que se negaron volver al trabajo ya que sufrían de unas terribles condiciones de trabajo con salarios realmente mínimos aunado a esto que se les obligaba a comprar en las propias tiendas de raya, lo que este se puede decir que fue un antecedente para que posteriormente se prohibieran las tiendas de raya.

De todas las consecuencias que sobrevinieron con posterioridad a estas dos masacres que tuvieron lugar durante una de las tantas etapas del Porfiriato, surgió clandestinamente lo que se conoció como el Programa del Partido Liberal Mexicano, a cargo de Ricardo Flores Magón así como de Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante el 1 de Julio de 1906, dicho programa cobra tanta importancia jurídica al tema que estamos estudiando, ya que como lo mencionan varios autores *“constituye la base ideológica de la revolución Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional”*²³. Este programa también tenía el fin de remediar la situación obrero patronal que estaba establecida en esa época, ya que buscaba prohibir condiciones bajo las cuales los trabajadores prestaban sus servicios a favor de los patrones, siempre buscando proteger y beneficiar a la

²³ De Buen L. Néstor Óp. Cit. pp. 311

clase trabajadora, estableciendo reformas e innovadores conceptos referentes al tema del trabajo como son; *“mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; jornada máxima de 8 horas; descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros; el servicio doméstico y el trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; y habitaciones higiénicas para los trabajadores”*.²⁴

La Revolución Mexicana, conlleva un movimiento de carácter social que también tuvo sus tintes de un movimiento armado y violento, en contra de la dictadura del General Porfirio Díaz, la base de esta revolución fue el Plan de San Luis del 5 de Octubre de 1910, que busca terminar con el gobierno de Díaz, fundamentalmente con la idea de “no reelección”, consecuentemente Díaz deja el poder y queda como interino Francisco León de la Barra, hay todo un proceso de elecciones y con esto trae como resultado para asumir la presidencia Francisco I. Madero, pero su gobierno fue un total fracaso, ciertamente no sabía gobernar no creó ni tampoco reformo alguna ley a favor de los trabajadores, viene la traición de Victoriano Huerta y asesina a Madero, esto implica un retroceso en lo poco que se había logrado al socialmente al caer Díaz; El gran constitucionalista mexicano Jorge Carpizo sostiene que las causas que generaron al gran movimiento social de principios de siglo son:

- “1.- El régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.*
- 2.- El rompimiento de ligas del poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y del obrero.*
- 3.- La ocupación de los mejores trabajos por extranjeros.*
- 4.- El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.*

²⁴ Dávalos José. Ídem. pp. 59

- 5.- *La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y el menesteroso la ley le negó su protección.*
- 6.- *El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo o a un individuo.*
- 7.- *Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos, de generación en generación.*
- 8.- *Intransigencia política que se representó en la negación rotunda a cambiar al vicepresidente para el periodo de 1910-1917”.*²⁵

Venustiano Carranza promulga el 26 de Marzo de 1913 el Plan de Guadalupe, un documento en el cual se invitaba a todos los estados a adherirse al mismo en el cual desconoce a Huerta como presidente, proclamándose a él mismo como Primer Jefe Del Ejército Constitucionalista y Encargado Interino, jamás se nombró como presidente, solo estaba a cargo del Poder Ejecutivo.

En un decreto expedido por Venustiano Carranza el 14 de Septiembre de 1916, en el cual hace una extensa convocatoria invitando a los estados a que elijan a sus representantes para poder instaurar lo que se hizo llamar como el Congreso Constituyente compuesto aproximadamente por 200 diputados en la cual el principal objetivo del congreso era hacer una reforma a la Constitución de 1857, la intención con la cual el congreso había sido creado era para tratar de hacer una reforma a favor de los trabajadores buscar cambiar la situación actual del país que todo el pueblo mexicano creía que merecía ese cambio, simplemente un poco de igualdad entre los trabajadores y patrones y lo calificaría de esa manera. En ese momento surgieron dos tendencias de carácter opuesto en el congreso, estaban aquellos que tenían la tendencia de ser más progresistas buscaban una transformación a la constitución en la cual se cuidaran los intereses del pueblo trabajador, y también estaban la tendencia conservadora que esta buscaba que no se le otorgaran tantos derechos a los trabajadores querían que las cosas se mantuvieran como estaban. El 1 de diciembre el encargado del Ejecutivo Federal dio un discurso a través del cual inauguraba formalmente el inicio de las sesiones del congreso, presentando también su proyecto de reformas,

²⁵ Carpizo, Jorge. “La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, 6ta Edición. México, 1983, pp.29

el cual realmente no reformaba de una manera profunda a la Constitución de 1857 es decir la presento tal y como había sido creada. Dichas reformas sobre todo hechas al artículo 123 y el 5 serán tema de análisis en el siguiente punto.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tal y como la conocemos ahora, fue promulgada el 5 de febrero de 1917, lo innovador de nuestra constitución es que fue la primera constitución de la historia en todo el mundo, todo lo que conlleva a esta constitución desde el levantamiento armado en contra de Porfirio Díaz, todo el avance en cuanto a los derechos de los trabajadores se refiere, es la culminación de una lucha histórica para poder hacer frente a la injusticia que se vivía en esos tiempos ante la clase trabajadora, la voluntad de todo un pueblo de hacer justicia a la clase más explotada.

3. ARTICULO 5 Y ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Para comenzar a profundizar en el siguiente punto, comenzaré citando a Jorge Carpizo que acerca del artículo 123 opino *“Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están contruidos los grandes pueblos.”*²⁶

La sesión ordinaria que tuvo lugar el 26 de diciembre de 1916, en el cual se analizaba el proyecto que Carranza había propuesto para modificar la anterior constitución, se comenzó con la discusión del artículo 5 del proyecto que así mismo comprendió las sesiones del 27 y 28 de diciembre, ya que el proyecto presentado por el encargado del ejecutivo federal solo había hecho una pequeña adhesión al mismo, el cual disponía que limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. Grandes constituyentes como Aquiles Elorduy, Heriberto Jara

²⁶ Carpizo, Jorge: “La Constitución Política Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, 6ta Edición, México, 1983. pp. 105

y Góngora, comenzaron la sesión estableciendo cuáles eran sus propuestas en las que solicitaban y siendo algunas de mayor importancia como lo era; el principio de salario igual a trabajo igual, también establecían que correspondía a todo trabajador que sufriera un accidente de trabajo una indemnización por parte del patrón. La comisión dictaminadora que era la encargada de hacer el proyecto del artículo 5 constitucional al final del proyecto estableció un párrafo extra en donde también incluyó, que la jornada de trabajo tuviera como máxima horario el de 8 horas, que el trabajo que desarrollaban las mujeres y niños en la industria en horario nocturno quedara prohibido, y también contemplaba el descanso hebdomadario, este último refiriéndose al descanso obligatorio semanalmente. En la discusión que surgió sobre este dictamen se inscribieron 14 oradores los cuales estaban en contra de dicho dictamen, siendo este uno de los más importantes debates que tuvieron que ver en la historia de nuestro derecho del trabajo, ya que fomento las bases y a partir de ello sobrevino la creación del 123 constitucional.

Comenzó la discusión con una frase de Fernando Lizarde que fue el único orador que realmente estaba opuesto en contra de dicho párrafo que se había hecho extenso en el artículo 5, principalmente en la oración que establecía que, la jornada máxima de trabajo obligatorio no excediera de 8 horas, comenzando con la frase que ha quedado establecida a lo largo de la historia constitucional, que enseguida levanto numerosas críticas y decía; que era como ponerle un par de pistolas a un Santo Cristo. *“La idea era que en la Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario”*.²⁷ A lo que el diputado Obrero Von Versen contesto que “si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30 pues bueno”, añadiendo en la sesión del día 27 de diciembre el diputado Fernando Martínez también haría un comentario al respecto; “Pues bien, señores, si Cristo hubiera llevado pistolas cuando lo llevamos al Calvario, señores, Cristo no hubiera sido asesinado”.

²⁷ Carpizo, Jorge: “La Constitución Mexicana de 1917” Editorial Porrúa, 6ta Edición. México, 1983, pp.95 a 97.

Heriberto Jara diputado originario de Veracruz, abordó la sesión para hablar sobre el dictamen expresando lo siguiente; *“La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento, para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas; es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos”*.²⁸

Tras una largo y acalorado debate llegó el turno del diputado obrero, Héctor Victoria originario de Yucatán, quien tuvo gran importancia su participación ya que estableció el contenido de lo que posteriormente se convertiría en el artículo 123 Constitucional, quedando Manjarrez a cargo de la propia forma del artículo 123, así mismo también se estableció el contenido del artículo 5 que sería el encargado de establecer la base en que se va a legislar en materia laboral. Dicho proyecto fue terminado el 13 de enero de 1917, el cual contuvo la mayoría de firmas para su aprobación, pero no fue hasta el 23 de enero de 1917 que dicho precepto constitucional fue aprobado por el Constituyente de Querétaro, México había dado un gran paso a un acontecimiento de gran importancia histórica ya que no se definiría hasta tiempo después que fue el primer país que había consagrado las garantías sociales a una Constitución. Originalmente el texto del 123 establece lo siguiente;

“Artículo 123. El congreso de la unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo”.

²⁸ Dávalos José: “Derecho del Trabajo 1”, Editorial Porrúa, Segunda Edición Actualizada. México, 1988. P.63

“I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas”.

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

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

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

“V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutaran forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos”.

“VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX”.

“VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

“VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento”.

“IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formaran en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado”.

“X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con ales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

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

“XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas”.

“XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse en espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar”.

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen”.

“XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes”.

“XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”.

“XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

“XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional”.

“XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno”.

“XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se entenderá por terminado el contrato de trabajo”.

“XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de malos tratamientos, ya sea de su persona o en el de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia del él”.

“XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra”.

“XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores por salarios o sueldos devengados de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los

miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes”.

“XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular”.

“XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante”.

“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligaran a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato”:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.*
- h) Todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”.*

“XXVIII. Las leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios”.

“XXIX. Se considera de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes

y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir de utilidad social e inculcar la previsión popular”.

“XXX. Así mismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas, para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridos en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.”²⁹

Hay que aclarar que posteriormente hubo reformas y adhesiones al artículo 123, reformas claro que han sido de suma importancia y es importante mencionarlas; La primera de ellas, haciéndose en el preámbulo de la misma y a la fracción XXIX la cual declara que es necesario que se expida la ley del seguro social, estableciéndose también que la legislación laboral tuviera el carácter de federal, dicha reforma salió publicada en el DOF el 6 de septiembre de 1929. La segunda, se encuadra en la fracción número IX, la cual decreta que si las comisiones especiales que son encargadas de fijar el salario mínimo que regirá en el territorio no llegan a un acuerdo para determinar dicho salario, entonces pues, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje podrá resolver acerca del mismo. Dicha reforma salió publicada en el DOF el 4 de noviembre de 1933. Tercera Reforma, se hizo a la fracción número XVIII, en la cual se da la facultad a los Trabajadores de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno el derecho de poder ejercer valga la redundancia el derecho de huelga. Esta reforma salió publicada en el DOP el 31 de diciembre de 1938. La Cuarta, Se hace una adhesión al propio artículo 123, creando la fracción número XXXI, en la cual se establece la competencia o materia de trabajo bajo la cual le corresponderá a la autoridad federal dirimir sobre los problemas que susciten, fue publicada en el DOF el 18 de Noviembre de 1942. La Quinta reforma trata y de las más importantes que ha habido al artículo 123 es esta, ya que salió publicado el 6 de diciembre de 1960 en el DOF una apartado especial, es decir fue el momento en que el artículo 123 se dividió en dos y de esta manera se creó el apartado “A” que es donde se encuadran los trabajadores de todo tipo incluyendo también los de nivel federal, y el apartado “B” es en donde se encuentran los trabajadores que están al servicio del gobierno, los empleados de gobierno. La Sexta Reforma, ha sido también de

²⁹ Dávalos José, Óp. Cit. pp. 65-69

las más importantes ya que se tocó varias de las fracciones del artículo 123, apartado "A", siendo las siguientes fracción II, importante para el estudio de nuestro presente trabajo ya que se prohibió el trabajo a los menores de 16 años después de las diez de la noche. En la fracción III también importante para nuestro estudio de la presente investigación, se cambió la edad mínima para trabajar estableciendo el tope que conocíamos hace poco de los 12 a los 14 años. A la Fracción número VI, se le señalaron los salarios mínimos profesionales, también creando un nuevo sistema para calcular dichos salarios mínimos, y se creó la división de zonas para establecer diferentes salarios. En la fracción número IX, se establece la manera en que los trabajadores participaran en las utilidades de la empresa. Las fracciones número XXI y XXII, también de suma importancia ya que recae el principio de la estabilidad en el empleo, de esta manera el patrón no podrá dar por terminada la relación laboral a menos que el trabajador haya incurrido en alguna de las faltas que señala la LFT. En la fracción número XXXI, se hizo una reforma al establecer aún más industrias que cuando surja una controversia y se tenga que resolver acerca de ello será de competencia federal, industrias como la petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, la fundación de todo tipo de minerales y láminas, dicha reforma salió publicada en el DOF con fecha 21 de noviembre de 1962. La Reforma número Siete, se modificó la fracción número XII del apartado "A", en la cual se estableció y se creó el INFONAVIT, un organismo que tiene el carácter de tripartito, el cual busca que sé que los trabajadores ahorren un parte de su salario el patrón aportara una cantidad similar para que con ello los trabajadores puedan adquirir una casa habitación. Esta reforma salió publicada en el DOF con fecha 14 de Febrero de 1972. La Octava Reforma, fue publicada en el DOF el 8 de octubre de 1974, en la cual se modifica únicamente el párrafo inicial del Apartado "B". La Novena Reforma, correspondiente al apartado "A", en la cual se modificaron un buen número de fracciones; II, V, XI, XV, XXV y XXIX, todas estas en el sentido de establecer el principio en el derecho laboral de que los hombres y las mujeres son iguales ante la ley. Dicha Reforma salió publicada el 31 de diciembre de 1974. En la Décima Reforma, nuevamente se vuelve a tocar la fracción número XXXI del Apartado "A"

ya que otra vez se adhieren a ella nuevas industrias que serán de competencia Federal, como la automotriz, los productos químicos, la producción de farmacéuticos y toda clase de medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales también, la producción de bebidas y alimentos. La cual fue publicada en el DOF el 6 de Febrero de 1975. La Undécima Reforma también habla de una parte esencial en el derecho laboral ya que habla de la capacitación y adiestramiento que los Patrones deben de dar a sus trabajadores por lo que se modificó y la fracción número XIII del apartado "A". Siendo publicada el 9 de Enero de 1978. La Duodécima Reforma, trata esencialmente de una adecuación a establecer los salarios mínimos por las zonas geográficas que el único organismo que podrá resolver acerca de esto es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y eliminar el salario mínimo para los trabajadores del campo. Esta Reforma se publicó el 23 de diciembre de 1986 en el DOF.

Estas son algunas de las más importantes Reformas que se hicieron al artículo 123 a lo largo de nuestra Historia Jurídica, así mismo me atrevo a hacer un último razonamiento a la creación de este artículo, todo lo que conllevo que la Constitución fuera reformada y se estableciera un precepto constitucional donde se consagraran todos los derechos de los trabajadores, hay que entender que el primer artículo 123 constitucional realmente ha sido modificado hasta quedar como el que tenemos ahora en la presente época, con las reformas que han sido hechas a través del tiempo se ha buscado ciertamente el equilibrio entre los factores de producción, patrón-trabajador. La esencia con la que fue creado el primer 123 se busca plasmar todos los hechos que acontecieron en ese entonces años atrás, en cada palabra y párrafo del mismo, refiriéndonos a esos hechos los de la Revolución Mexicana, una lucha de clases que tuvo como consecuencia dicho suceso, lo que se buscaba era una solución de orden jurídico laboral. También alrededor de todo el mundo surgían todo tipo de movimientos de carácter social, caracterizados por buscar una justicia en base a los derechos intrínsecos de carácter humano. Pero para ser sinceros dicho artículo, y a través del tiempo se ha reafirmado que ha impulsado de cierta manera el sistema capitalista, por la

razón de que este precepto como me había referido anteriormente reconoce la lucha de clases entre la burguesía y el proletariado, refiriéndonos al texto original del 123.

4.- CONVENIOS PROTECTORES DEL MENOR DE EDAD (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO)

La OIT, es un organismo autónomo que se encarga de proteger los derechos de los trabajadores en todo el mundo, este organismo fue fundado en 1919, y su sede principal es en Suiza, al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales en nuestro país, es un órgano que se compone tripartitamente, es decir, con representantes del gobierno, representantes patronales y también de trabajadores. Están inscritos a ella un total de 185 países uno de sus principales objetivos es el mejorar las condiciones en que prestan sus servicios todos los trabajadores, es el principal órgano que expide convenios los cuales tienen el carácter de tratado internacional, por su noble labor la OIT fue premiada con el Premio Nobel de la Paz en 1969.

Su estructura de la OIT, recae en la Conferencia General, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. La Conferencia General, está integrada por delegados de todos los países inscritos a la OIT; el consejo de Administración, está formado por 56 personas que son parte de la OIT, quienes tienen la facultad de escoger a un presidente y dos vicepresidentes, y por lo que se refiere a la Oficina Internacional del Trabajo, está formada por un Director General que tiene funciones muy importantes de carácter particular, ayudado por varios departamentos que ayudan al ejercicio de esas funciones.

Dicho Organismo tiene una importante función desempeñando una actividad de primer orden, que en las palabras de Marcelo Abestury consiste en; *“adoptar normas mínimas internacionales de política social, que en sus casos, adoptan la forma de tratados especiales, como los Convenios Internacionales de trabajo y, en otras, las Recomendaciones. Pueden, así mismo disponer que sus*

decisiones tomen la forma de resoluciones, para ser adoptados los convenios y recomendaciones, deben ser aprobadas por dos tercios de los delegados presentes. Todos los estados miembros conforme lo estipula la Constitución de la Organización, tienen el deber de someter los convenios adoptados por la Conferencia al órgano deliberativo del país respectivo, con miras a su aprobación. Al ratificar un convenio, un estado miembro contrae la obligación de tomar medidas pertinentes para modificar su legislación de manera que esta armonice con las disposiciones del convenio.”³⁰

Entonces hay que entender que la función primordial de la OIT es el crear normas a través de un proceso legislativo, dichos normas adquieren el rango de convenios que están dirigidos a proteger los derechos de los trabajadores y las condiciones en que prestan su trabajo, lo importante de todos los convenios es que una vez que el país ratifica el convenio, tiene carácter de obligatorio en el país donde fue ratificado a nivel de su propia Constitución. Ahora bien es conveniente señalar de qué manera la OIT a través de su Conferencia General, crea todos estos convenios, mediante un proceso legislativo, es conveniente para ayuda del lector estudiar este proceso, cumpliendo con una importante función la cual es crear una unión entre los factores del capital y del trabajo, buscando el fin de que haya una justicia social, y con ello cumplirá el gobierno en tener a fin una buena política laboral.

En la Adopción de los convenios es única y exclusivamente en las conferencias internacionales, siendo necesario que el convenio que vaya a adoptarse debe de tener el voto de las 2/3 partes de los representantes presentes bajo el procedimiento siguiente;

- 1) En primer lugar se busca un tema al azar, obviamente de carácter importante, el cual será tomado como el tema del día, después se buscara que sea considerado como un instrumento internacional, esta decisión

³⁰ Aberastury, Marcelo, et. Al., “La organización Internacional del Trabajo en la Política Mundial, piados, buenos aires 1969. P.25

concierno al consejo de administración, bajo el artículo 14 constitucional de la OIT.

- 2) Después corresponde a la oficina internacional del trabajo crear un resumen sobre la legislación de ese tema, y llama a los países inscritos a que participen opinando respecto de ese tema.
- 3) Ahora es turno de los sindicatos, organizaciones patronales y representantes de los gobiernos emitir una opinión sobre el informe de la oficina internacional apegándose al convenio número 144 que ordena a los países miembros "*poner en práctica procedimientos que aseguren consulta efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores de la Organización Internacional del trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1.*"³¹
- 4) La oficina nuevamente tiene la responsabilidad de estudiar los comentarios tanto de los sindicatos como organizaciones patronales y los representantes de gobierno para después poder emitir un informe con sus conclusiones.
- 5) Acto seguido la Conferencia Internacional, tiene la tarea de nombrar una comisión otra vez formada tripartitamente para que pueda realizar la primera discusión acerca del tema que se está estudiando.
- 6) La oficina pública es encargada de distribuir las conclusiones del debate realizado con anterioridad, y expide un documento basado en las conclusiones del debate.
- 7) Nuevamente los sindicatos, organizaciones patronales y representantes del gobierno vuelven a realizar comentarios acerca del documento de las conclusiones del debate.
- 8) La comisión Tripartita Especial vuelve a discutir el proyecto por segunda ocasión de la siguiente manera:
 - a) El tema es incluido por el Consejo de Administración como prioridad en el día.
 - b) La Oficina Pública realiza el proyecto y lo pone a discusión en la Conferencia.
 - c) En la conferencia el proyecto se discute en pleno.
 - d) Finalmente en la Conferencia se emiten los Votos para ver si va a haber una adopción de dicho Convenio, solicitando que sean 2/3 partes las que realicen el voto.

Durante el proceso en que se forma algún Convenio Internacional, es necesario que éste se estudie dos veces, por lo que se le llama "Doble Discusión" en la primera reunión que se hace en la Conferencia General, se analiza los puntos generales, así como los principios generales del tema a discutir, y en la segunda que también se da en la Conferencia General, se pone a votación para

³¹ Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones 1919-1984, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985, pp. 1499 y 1500.

ver si se va a adoptar el texto final, es decir es necesario que las dos terceras partes de los delegados presentes voten en sentido afirmativo para que se apruebe el convenio internacional. Después de que el convenio internacional ha sido adoptado por la Conferencia General, corresponde a la OIT, informar a todos los estados miembros inscritos a dicho órgano, para que los estados miembros pongan a discusión si es conveniente ratificar el convenio.

La Intención de la OIT, es que a partir de la creación de estos Convenios, es buscar la ratificación por parte de los Estados adheridos a ella, ya que a través de esas recomendaciones que emite dicho órgano, una vez que el país interesado lo ratifica, es cuando cobra vida el convenio en beneficio de los trabajadores, en el caso de México al momento de ratificar un convenio internacional, éste, se eleva a nivel constitucional volviéndose de carácter positivo, lo cual obliga al estado emitir leyes en el sentido del convenio y a través del mismo buscar un equilibrio de las clases, entre los sujetos que participan en la relación laboral.

Durante la Vigencia; debe de estudiarse dentro de dos criterios según la doctrina, la objetiva y la subjetiva. El primer criterio se refiere a que el convenio una vez ratificado, se debe de esperar a que transcurra un cierto tiempo para que con ello comiencen a observarse la ejecución de sus efectos. Y el segundo criterio depende de cada estado una vez ratificado el convenio, corresponde a ellos mismos la entrada en vigor.

En la Revisión; una vez que el convenio ha sido adoptado por el país interesado, éste mismo puede solicitar una revisión del convenio, con las facultades que tiene el Consejo de Administración y dada la solicitud, éste podrá consultar a todos los países miembros con doce meses de anticipación a la próxima conferencia, en la cual se entrara a discusión.

En la Denuncia; el contenido del convenio es donde se señala que plazo tienen los mismos para que puedan denunciarse, se puede hacer de dos maneras;

*“Los Convenios adoptados hasta 1927 (no.1 a 25) establecen que pueden ser denunciados a la expiración de un periodo determinado, después de su entrada en vigor objetiva, habiéndose cumplido con esta condición hace mucho tiempo, estos convenios pueden ser denunciados en cualquier momento”.*³²

Para que cualquier convenio pueda ser denunciado, es necesario que el país que lo haya adoptado primeramente lo haya ratificado y puesto en vigor ya que si no cumple con estos requisitos el mismo no podrá denunciarlo.

Una Queja; este recurso es aquel que se da en el caso de que un país que previamente haya adoptado un convenio internacional, no realiza las medidas suficientemente necesarias para su cumplimiento. Este recurso con carácter de reclamación se podrá hacer ante la Oficina, misma que se encargara de informarle al Consejo de Administración, que exhortara al gobierno del estado miembro para que exponga la declaración que le parezca más adecuada, en todo caso de que el gobierno no exponga su declaración o si la misma no la considera apta el consejo de Administración, éste podrá publicar dicha reclamación con la respuesta que emita. Nos damos cuenta que la OIT, no tiene facultades para poder sancionar a aquellos países que no apliquen los convenios que adoptan, solo puede emitir una Queja con la consecuencia de hacer pública la misma.

Ahora bien, en los convenios donde se habla del Trabajo de los Menores, se encuentran principalmente los convenios que tratan sobre La Edad Mínima, Trabajo Nocturno, Examen Médico y Trabajos subterráneos y se enumeran los siguientes; 5, 6, 10, 33, 59, 60, 77, 78, 79, 90, 123, 124, 182 y finalmente el 138 que se ratificó en junio del 2015. Su contenido es bastante amplio, para conveniencia de nuestros intereses solo estudiaremos los que México ratificado que son; el 90, 123, 124 y 182 que tratan sobre la Industria, Trabajo Nocturno, Edad Mínima y Revisión Médica y Las Peores Formas del Trabajo Infantil y la

³² Potobsky von, Gerardo y Héctor Bartolomei de la Cruz, “La organización Internacional del trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1990.

Acción Inmediata para su eliminación a continuación se analizaran sus más importantes aspectos.

El Convenio número 90, se refiere al trabajo nocturno de los menores en la industria, mismo que fue adoptado el 10 de Julio de 1948, en la Trigésima Primera Conferencia General de la OIT, la cual tuvo lugar en San Francisco, este tema se encontraba en el décimo punto del orden del día de la reunión de la conferencia general, tuvo vigencia desde el 12 de Junio de 1951, no mucho tiempo después, para ser precisos 5 años después, México lo ratificaría el 20 de Junio de 1956 y entro en validez el 29 de Junio de 1957.

Este convenio brinda el significado de lo que es una empresa industrial, en las cual se incluyen a las actividades que se refieren a las; minas, industrias extractivas, aquellas que se encarguen de modificar, limpiar, reparar, preparen la venta de empresas de edificación, así como las de ingeniería civil. Dentro de los puntos importantes es que en su contenido marca que la legislación nacional que se encarga de la aplicación de este convenio, podrá dejarlo de aplicar siempre y cuando el trabajo que vaya a realizar el menor de edad no se considere como peligroso o que dañe su salud, un perfecto ejemplo para la no aplicación de este presente convenio es dentro de las empresas familiares, aquellas que tienen a su cargo a menores de edad pero que son ocupados por sus padres, que adquieren la categoría de pupilos.

Este convenio también establece lo que se debe de entender por “noche” refiriéndose el trabajo nocturno, explica que es un periodo de tiempo de 12 horas, y que para los menores de edad este periodo abarca de las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana del siguiente día, se deja en claro que este documento nos señala que queda prohibido el poder ocupar a personas menores de 18 años en empresas industriales, pero con la excepción de que estas empresas puedan ocupar a estos menores de 16 años a 18 años, la autoridad competente *“podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la*

formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente".³³ La autoridad competente debe consultar a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores para conseguir esta autorización, esta autoridad también podrá evitar que se realice el trabajo nocturno de estos menores de 16 a 18 en los casos en que el interés nacional o el interés público así lo requieran.

ARTICULO 3

1.- Queda prohibido emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en los casos previstos a continuación.

2.- La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

3.- Deberá concederse a los menores que, en virtud del párrafo anterior, estén empleados en trabajos nocturnos un periodo de descanso de trece horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre dos periodos de trabajo.

4.- Cuando la legislación del país prohíba a todos los trabajadores el trabajo nocturno en las panaderías, la autoridad competente podrá sustituir para las personas de dieciséis años cumplidos, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, el intervalo de siete horas consecutivas por lo menos, entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, que haya sido fijado por la autoridad competente en virtud del párrafo 3 del artículo 2, por el intervalo entre las 9 de la noche y las 4 de la mañana.

Los países que han suscrito el convenio 90 son los siguientes; Arabia Saudita, Argentina, Azerbaiyán, Bangladesh, Barbados, Belarus, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Burundi, Camerún, Republica Checa, Chipre, Croacia, Cuba, República Dominicana, Eslovaquia, Eslovenia, España, Filipinas, Francia, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea, Haití, India, Israel, Italia, Kirguistán, Líbano, Lituania, Luxemburgo, Mauritania, México, Noruega, Países Bajos, Pakistán, Paraguay, Perú, Polonia Rusia, Federación de Sri Lanka, Swazilandia, Tayikistán, Túnez, Ucrania y Yugoslavia.

³³ Charias Gómez Roberto, "Derecho Internacional del Trabajo", 2da Edición actualizada, Editorial Porrúa, México 2000. P. 136

El convenio número 123, se refiere a la Edad Mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas, tiene su adopción el 22 de Junio de 1965, en la cuadragésima Novena Conferencia General de la OIT, misma que se celebró en Ginebra, el cual entro en vigor a partir de 1967, tan solo un año después se da la ratificación por parte de México, el día 29 de agosto de 1968, teniendo validez el 29 de Agosto de 1969. Lo más importante del presente convenio lo señala, es prohibir la ocupación de aquella persona menor de edad de una edad mínima determinada a trabajar, en la parte interior de una mina, estableciendo que por ningún motivo una edad inferior a 16 años estará permitida.

Artículo 2.

- 1.- Las personas menores de una edad mínima determinada no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas.**
- 2.- Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar esa edad mínima en una declaración anexa a su ratificación.**
- 3.- La edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años.**

Los países que han suscrito el convenio 123 son los siguientes; Arabia Saudita, Australia, Bolivia, Camerún, República Checa, Chipre, Djibouti, Ecuador, Eslovaquia, España, Gabón, India, Madagascar, Malasia, México, Mongolia, Nigeria, Panamá, Paraguay, Polonia, Rwanda, República Árabe, Suiza, Swazilandia, Tailandia, Túnez, Turquía, Uganda, Vietnam y Zambia.

El Convenio número 124 aborda el tema del Examen Médico de Aptitud de los Menores Para el Empleo de Trabajos Subterráneos a las Minas, adoptado en la cuadragésima novena reunión de la Conferencia General de la OIT, misma que se celebró en Ginebra, el 23 de Junio de 1965, la cual ratifico México el día 29 de Agosto de 1968, y entro en vigor a partir del 29 de agosto de 1969. Y su principal consideración es la siguiente en la cual dispone que los menores de 18 años no podrán ser admitidos a trabajar en empresas industriales, a menos que se les haya hecho un examen médico por una autoridad competente, en dicho examen el doctor tiene que declarar que el menor se encuentra en perfectas condiciones para ser ocupado en el empleo que se disponga, también el convenio 124 señala que estos exámenes médicos tendrán que realizarse durante periodos de tiempo

no más de un año, pero deja a criterio de los países que lo adoptan de acuerdo a su legislación interna la manera en que estos exámenes médicos serán aplicados. Y respecto de los trabajos que se consideren muy dañinos para la salud, estos exámenes médicos se tendrán que seguir aplicando hasta la edad de 21 años y de acuerdo a la legislación interna de cada país, ésta también tiene la obligación de señalar cuáles son los trabajos peligrosos e insalubres que pueden dañar la salud de los menores de edad.

“Es conveniente resaltar que todo miembro que ratifique el presente Convenio se compromete a mantener un servicio de inspección apropiado para controlar la aplicación de las disposiciones del Convenio, el empleado tendrá a disposición de los inspectores un registro de las personas que están empleadas o que trabajan en la parte subterránea de la misma y que no tienen 21 años.”³⁴

ARTICULO 2

1.- Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

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

ARTICULO 3

1.- Los exámenes médicos previstos en el artículo 2:

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

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

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

Los países que han suscrito el Convenio 124 son los siguientes; Argentina, Austria, Azerbaiyán, Belarus, Bélgica, Bolivia, Brasil, Bulgaria, República Checa, Chipre, Djibouti, Ecuador, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Hungría, Irlanda, Italia, Jordania, Kirguistán, Madagascar, Malta, México, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Polonia, Portugal,

³⁴ Ídem. p. 166

Reino Unido, Rusia, Federación de Siria, República Árabe, Tayikistán, Túnez, Ucrania, Uganda, Vietnam y Zambia.

El Convenio número 182 que trata sobre Las Peores Formas del Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su eliminación, adoptado el 17 de Junio de 1999, en la ciudad de Ginebra Suiza, durante la Octogésima Séptima Reunión de la Conferencia General de la OIT, el convenio antes mencionado fue aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso, el 16 de Marzo del 2000, y publicado el mismo año pero en el mes de Junio. Entre sus principales aportaciones esta la definición de las peores formas de trabajo infantil que según la OIT son; Todas aquellas formas de esclavitud, la venta y trata de niños, el trabajo forzoso para poder pagar una deuda, así como la utilización de niños en guerras o conflictos armados, también incluye todas aquellas actividades que exploten sexualmente a los niños, prostitución y pornografía, aquellas actividades ilícitas, donde fin sea la producción y el tráfico de estupefacientes, finalmente cualquier trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o el bienestar de los niños, el que definen como “trabajo peligroso”. Aquellos países que ratifiquen el presente convenio se debe asegurar que a través de una adecuación a su propia legislación debe de asegurar que se cumpla y se lleve a cabo el presente convenio, deberá emitir leyes sobre las consecuencias y sanciones que hay para aquel que incurra en la violación de estas normas, además, se compromete a establecer medidas para terminar con las peores formas de trabajo infantil, así mismo realizar programas especiales con ayuda de las organizaciones de trabajadores y patrones para difundir información y erradicar las peores formas de trabajo infantil.

ARTICULO 1.

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

ARTICULO 6.

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

2.- Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

ARTICULO 7

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

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

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

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

Los países que han suscrito el Convenio 182 son los siguientes: Barbados, Belarús, Belice, Botswana, Brasil, Bulgaria, Canadá, República Centroafricana, Chad, Chile, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Estados Unidos, Finlandia, Ghana, Hungría, Indonesia, Irlanda, Islandia, Italia, Jordania, Kuwait, Jamahiriya Árabe Libia, Malasia, Malawi, Mali, Mauricio, México, Namibia, Nicaragua, Níger, Panamá, Papúa Nueva Guinea, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rwanda, Saint Kitts y Nevis, San Marino, Senegal, Seychelles, Sudáfrica, Suiza, Togo, Túnez y Yemen.

5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La creación de la nueva ley de trabajo conllevó un estudio sobre las necesidades de la clase trabajadora, se buscaba crear una ley social, la intención es hacer alusión a las ventajas que obtuvo la clase trabajadora después de todo lo que significó la lucha de clases, ya que el principal pilar de esta justicia social es el artículo 123. También hay que resaltar que la ley de 1 de mayo de 1970 “*se ha dicho que fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968*”.³⁵

³⁵ De Buen L. Néstor Óp. Cit. p.378

En el año de 1960, el presidente en turno López Mateos, se encargó de nombrar una comisión la cual tenía la misión de crear un anteproyecto de Ley Federal de Trabajo que se encargara de sustituir a la pasada ley, esta comisión se encontraba conformada por; el secretario del Trabajo y de la Previsión Social, el licenciado Salomón González Blanco experto estudioso catedrático del derecho del trabajo ya que en ese entonces era ministro titular de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, también la integraban los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto local así como federal, Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano, y con el Maestro Mario de la Cueva. Esta comisión estaba encargada de analizar en qué aspectos era necesario intervenir y modificar la anterior ley Federal del Trabajo, la cual, trabajo durante el tiempo de dos años en casa del Maestro de la Cueva, resulto una tarea difícil ya que al haber reformado anteriormente el artículo 123 de la Constitución era necesario adecuar la nueva ley a esas reformas, es decir en el tema que es de nuestra importancia se elevó la edad mínima hasta los catorce años, y de ésta manera quedo hecho el anteproyecto de ley que serviría de base para crear la nueva. El Presidente de la República en el año de 1962, presento ante la cámara legislativa el proyecto de la reforma a la anterior ley del trabajo de 1931.

En el año de 1967, el presidente que se encontraba a cargo el licenciado Gustavo Díaz Ordaz, creo una nueva comisión, que también quedo conformada por los mismos integrantes que la primera, más el maestro Alfonso López Aparicio. Nuevamente se reunieron en casa del maestro Mario de la Cueva, el anteproyecto de ley por órdenes del presidente fue remitido a todos los sectores que pudieran tener interés en el mismo, refiriéndonos a ellos, la clase obrera y la clase patronal, éstos últimos se vieron en la necesidad de crear una organización, integrada por un grupo de expertos de derecho, como era de esperarse la clase patronal, se opuso de manera totalitaria, haciendo críticas muy ácidas a la misma, de manera tajante se opusieron a todas las reformas en donde beneficiaran las prestaciones a los trabajadores, y ellos solicitaban que se hicieran reformas en el aspecto

procesal a la anterior ley, totalmente para su conveniencia, ente otros aspectos que no les parecieron adecuados se opusieron al hecho de que el trabajador solo trabajara ocho horas al día, también no estuvieron de acuerdo en que no se les concediera a los trabajadores un día de descanso por los seis que trabajaran, totalmente absurdo desde mi punto de vista, de igual manera intentaron rechazar la idea de que las vacaciones que se le otorgaran al trabajador, estuvieran a la par o fueran durante el periodo que señalaba la OIT, no estuvieron de acuerdo en que se les diera una prima vacacional. Los representantes de la clase trabajadora, emitieron opiniones al respecto pero con más mesura, es decir; *“partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica de la idea de la justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse”*.³⁶

Estas opiniones que dieron ambas organizaciones interesadas, nos podemos dar cuenta que la clase patronal quería regresar a lo que era anteriormente, que los trabajadores estuvieran laborando de día y de noche sin ponerse a pensar en las consecuencias que esto pudiera derivar, el evitar al trabajador pasar tiempo con su familia, el que no se les pagara horas extras y otras condiciones infra humanas, sin preocuparse por su salud, ellos estaban totalmente en contra, mas no así la organización que represento a los trabajadores, ya que para ellos ya era una ganancia el hecho de que no se les explotara tanto, que se les pagara prima dominical en todo caso y el pago de horas extras, una vez que quedo hecho este nuevo proyecto que incluyo las sugerencias por parte de los trabajadores y patrones, la comisión se encargó de crear el proyecto final.

³⁶ De la Cueva Mario. Óp. Cit. p.58

Durante el mes de diciembre de 1968, el presidente de la República remitió el nuevo proyecto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, nuevamente en la cámara de diputados y senadores, acudieron los representantes de los trabajadores y de los patrones, la clase patronal exhibió un documento que dividió en tres partes: aspectos que eran objetables, es decir que podían llegar a una especie de negociación para cambiarlo en alguno de sus puntos en este punto fue donde se quiso poner en duda, el pago de tiempo extraordinario, la prima dominical, dos nuevos días de descanso obligatorio primero de enero y 5 de febrero, indemnización al trabajador en caso de despido injustificado, el aumento del periodo de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, reconocimiento de las propinas parte del salario, aspectos no objetables que los mismos consideraban la clase patronal que debían quedarse así, no ser cambiados y que no favorecía en nada los beneficios para los trabajadores y finalmente los aspectos inaceptables, estos últimos eran los que la clase patronal no iba a aceptar que se reformaran que quedaran establecidos así, por ejemplo, la disposición que estableciera que no debía de haber descanso durante el horario de trabajo, es decir que se trabajara ocho horas seguidas, estaban totalmente en contra del salario integrado, la prima de antigüedad, el escalafón de los trabajadores de mayor antigüedad, las normas sobre el trabajo a domicilio, pretendieron que se estableciera el contrato a prueba que anteriormente ya había sido derogado.

Una vez recibidas y analizadas las propuestas por parte de los trabajadores y los empresarios, toco turno para que la comisión redactora, se encargara de hacer un cambio de impresiones. La cámara legislativa en su momento analizo el proyecto de la reforma de la Ley Federal del Trabajo con mucho cuidado y de una manera minuciosa, pero hay que aclarar que los propios legisladores si se encargaron de modificar dicho proyecto, añadiendo varias definiciones como la del "salario", aunque si bien es cierto el mismo no tuvo grandes cambios de fondo, no hay que dejar a un lado de que si limitan muchos beneficios que la propia iniciativa había otorgado a los trabajadores. Hay que

enfatar que el anteproyecto de la nueva ley es decir la LFT de 1931, ayudo como punto de comienzo, de los cuales la comisión formada por un grupo de estudiosos del derecho preocupado por la situación de aquella época que con su afán pudieran dar un equilibrio de justicia social entre las diferentes clases sociales, pudiera comenzar a trabajar dejando libremente que aquellos interesados pudieran participar con nuevas ideas para poder terminar con la pobreza en la que se vivía. Esta Ley entró en vigor el 1 de mayo de 1970, durando 42 años de su vigencia hasta la reforma del 2012 que más adelante tendremos la oportunidad de analizarla.

En las palabras del maestro Mario de la Cueva dijo al respecto; *“La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho de trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aun maginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”*.³⁷

Posteriormente el 1 de abril de 1970 se publicó la Nueva Ley Federal del Trabajo la cual tuvo 25 reformas, las cuales, por el objeto de este trabajo, sólo se hará referencia a las de mayor interés sobre este particular; El 28 de Abril de 1978, durante el Gobierno del Presidente José López Portillo, se establecieron reformas sobre la capacitación y adiestramiento a los menores de edad, siendo las siguientes;

Artículo 180.- Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley;

El 31 de Diciembre de 1974 durante el Gobierno de Luis Echeverría Álvarez, surgieron las reformas más importantes en cuanto a materia de trabajo de menores se refiere, son las siguientes;

Artículo 5.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

³⁷ De la Cueva Mario Óp. Cit. p.61.

.... IV. Horas Extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años

XII. Trabajo Nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;

Como información complementaria se expone un cuadro comparativo en el cual los tres partidos políticos de mayor importancia PRI, PAN y PRD, presentan sus iniciativas de ley respecto del trabajo de los menores, nos damos cuenta en qué puntos coinciden, en cuales no, cuáles son sus puntos importantes, cuál fue el origen de nuestra actual reforma a la Ley Federal del Trabajo, pero siempre haciendo énfasis en el Título Quinto Bis, que es el trabajo de los menores.

El tema de los menores de edad, fue también parte de la discusión y de las iniciativas que los tres partidos políticos antes mencionados, propusieron al respecto, el PAN tuvo la intención de prohibir la contratación de los menores de edad de 14 años; el PRI eliminar límites de los mínimos y máximos de edad para la libre contratación de los menores de edad; y el PRD tuvo la iniciativa de prohibir el uso de los menores de 16 años en trabajos que tiendan a poner trabas en su educación obligatoria.

PAN	PRI	PRD
Se establece la pena de uno a cuatro años de prisión y multa de 250 a cinco mil veces el salario mínimo general para los patrones que contraten a menores de 14 años.	Elimina los topes que se establecen de edad máxima y mínima. Se otorga a los menores la categoría de trabajadores.	Cambia la denominación del Título de Trabajo de Menores por trabajo infantil.
	Programas para erradicar el trabajo infantil.	Prohíbe utilizar el trabajo de los niños menores de 16 años en labores que obstaculicen el acceso a la educación obligatoria; las que socaven su dignidad o autoestima; en días de descanso obligatorio, así como en tiempos extras.
Prohíbe el contrato de menores de 18 años en: expendios de bebidas embriagantes de consumo		Prohíbe el contrato de menores de 18 años en: expendios de bebidas embriagantes de consumo

inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.		inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; trabajos subterráneos o submarinos; labores insalubres o peligrosas.
		Periodo de Vacaciones de los menores de 16 años que trabajen, se amplia de 18 a 20 días laborables.
		Obligación del patrón que tenga a su servicio menores de 16 años, a otorgarles facilidades para cursar la educación básica.

De este cuadro se desprenden las iniciativas de Ley que pretendían los partidos políticos que se reformara la ley agregando artículos o derogando otros, el partido de izquierda PRD es el que más interés mostro en el tema del trabajo de menores, es un partido de izquierda, protector de las clases sociales más desprotegidas, así como, el de prohibir la utilización de niños menores de 16 años en labores que obstaculicen su educación obligatoria, se me hizo interesante el hecho de que el PRI en sus iniciativas toco un punto que es importante para mi presente trabajo de investigación, es el de otorgar a los menores de edad la categoría de Trabajadores, del Pan me gusto la propuesta de multar a los patrones que usen menores de 14 años en el trabajo, pero el problema es quien denuncia a estos menores, porque ellos mismos no pueden ejercer sus acciones, obligatoriamente se les debe respetar sus derechos, a través de su representante legal o tutor pudieran denunciar cualquier abuso de autoridad pero si los menores prestan sus servicios personales y subordinados ¿Acaso no son también trabadores capaces de ejercer sus propios derechos y ejecutar las acciones de la ley se desprende?.

Ahora, se analizaran las Reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo de 1970, pero enfocándose al Título Quinto Bis que establece el trabajo de los Menores, la reformas a la Ley, se publicaron el 30 de Noviembre del 2012,

se hará un análisis opinando al respecto para ayuda del lector, de cada precepto legal que fue reformado.

<p style="text-align: center;">TITULO QUINTO BIS Trabajo de los Menores</p>	
<p>Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.</p>	<p>Artículo 173.- El trabajo de los menores queda a sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.</p> <p>La Secretaria del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.</p>

Cambia el concepto de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, por el concepto del trabajo de los menores, se eliminan los topes que establecen máximo y mínimo de edad. Se le agrega que la STPS desarrollará e impulsará programas en contra del trabajo infantil.

<p>Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p>	<p>Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p>
--	--

Es bastante acertado que para contratar a un mayor de 14 años y menor de 16, se le solicite al menor de edad una autorización para trabajar aunque, la ley no especifica quien va a expedir esa autorización, que requisitos va a contener, sería adecuado que dicho precepto legal contenga a donde puede acudir el menor a solicitar esa autorización.

<p>Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. De dieciséis años, en:</p> <p>a) Expendios de bebidas embriagantes de</p>	<p>Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</p>
--	---

<p>consumo inmediato.</p> <p>b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.</p> <p>c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</p> <p>d) Trabajos subterráneos o submarinos.</p> <p>e) Labores peligrosas o insalubres.</p> <p>f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.</p> <p>g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</p> <p>h) Los demás que determinen las leyes.</p> <p>II. De dieciocho años, en: Trabajos Nocturnos Industriales</p>	<p>II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.</p> <p>III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y</p> <p>IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</p> <p>En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</p> <p>Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p>
--	---

En el artículo 175, el Congreso Legislativo incluyó los supuestos en los que se prohíbe la utilización de los trabajadores menores de edad, también agregó que en caso de contingencia sanitaria, queda prohibida la utilización los trabajadores menores de 16 años, también delimito la edad para no utilizar a los menores de 16, no obstante en el presente precepto es confuso en los dos últimos párrafos, en el segundo dice que a los trabajadores menores de dieciséis se les aplicara lo dispuesto en el artículo 429 fracción IV, este precepto legal decreta que se les cubrirá un día de salario mínimo por cada día que dure la suspensión, dando a entender que si bien son utilizados se les pagara tal como lo marca la Ley, contradictorio a lo que marca el 175 que prohíbe su utilización.

	<p>Artículo 175 Bis.- Para los efectos de este capítulo; no se considerara trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el</p>
--	---

	<p>desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujetan a las siguientes reglas:</p> <p>a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;</p> <p>b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicaran riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y</p> <p>c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.</p>
--	--

Este artículo 175Bis es el motivo por el cual inicie este trabajo de investigación, los legisladores al parecer no se pusieron a pensar en muchas cosas, más adelante expondré mi punto de vista acerca de ello, hare un análisis sobre qué puntos hay en contra y hasta inconstitucionales, y una propuesta para cambiarlo, no vendría mal reformarlo.

<p>Artículo 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas o químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.</p>	<p>Artículo 176.- Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes:</p> <p>A. Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen;</p> <p>I.Exposición a: 1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales. 2. Agentes químicos</p>
--	---

	<p>contaminantes del ambiente laboral. 3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas. 4. Fauna peligrosa o flora nociva.</p> <p>II. Labores: 1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros. 2. En altura o espacios confinados. 3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores. 4. De soldadura y corte. 5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación. 6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias). 7. Agrícolas forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca. 8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear. 9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera. 10. Productivas de la industria tabacalera. 11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y mantenimiento de instalaciones eléctricas. 12. En obras de construcción. 13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores. 14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas. 15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas. 16. En buques. 17. Submarinas y subterráneas. 18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</p> <p>III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos, posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo- Esquelético.</p> <p>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</p> <p>V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones. Fracturas o lesiones graves.</p>
--	---

	<p>VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.</p> <p>VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes. B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen. I. Trabajos nocturnos industriales. II. Exposición a: a. Fauna peligrosa o flora nociva. b. Radiaciones ionizantes. III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques. IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas. V. Trabajos en minas.</p>
--	--

En este artículo, los legisladores sí aportaron algo nuevo a la Ley Federal del Trabajo enlistaron todas las labores a las que está prohibido trabajar para los menores de 14 y 16 años, también especificaron en cuales están prohibidas trabajar los menores de 18, delimitándolo y escribiéndolo de manera muy clara.

6.- ARTÍCULOS 20, 22 Y 23 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el presente punto de este capítulo, se hará un análisis minucioso de estos tres preceptos legales que si bien no se encuentran dentro título quinto bis, referente a los menores de edad, los mismos si marcan una pauta importante para el estudio del presente trabajo, ya que en su contenido manifiestan elementos convincentes, que nos ayudarán a entender la hipótesis de esta presente tesis, estos tres preceptos legales se encuentran dentro del Título Segundo Relaciones Individuales de Trabajo, en el apartado de Disposiciones Generales como consecuencia estos tres artículos señalan la manera en que se van a desenvolver las relaciones laborales, aclarando que los mismos no sufrieron modificación alguna en la última reforma a la Ley Federal del Trabajo que tuvo lugar el mes de Diciembre del 2012.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante al pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

En el artículo 20 nos define que se entiende por relación de trabajo, como ya se había aclarado antes hay un elemento de suma importancia que es necesario en todas las relaciones de trabajo en donde se involucre trabajador-patrón, este elemento es la subordinación. En el segundo párrafo explica que es un Contrato Individual del Trabajo, que es aquel documento en donde se fijan las condiciones en que va a prestar su trabajo el trabajador para con el patrón, otra vez nos encontramos ante el término de la subordinación. Y ambas producen las mismas consecuencias jurídicas. Entonces debe quedar claro que según la ley de la materia siempre que exista la subordinación consecuentemente existirá una relación de trabajo, un trabajo que solo podrá ser realizado por una persona física, y que dicho trabajo será catalogado como tal sin importar la edad en que se realice. Este artículo 20 tiene su fundamento en el artículo 123 de la CPEUM en el cual incluye a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En éste artículo la LFT, establece un parámetro de manera clara en el cual prohíbe a los menores de edad de catorce años a trabajar incluyendo a aquellos que no hayan terminado sus estudios entre los catorce y dieciséis también dice que los trabajadores que tengan entre catorce y dieciséis años les será permitido laborar pero siempre y cuando haya la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. En este precepto podemos establecer que los legisladores están hablando de la prohibición de los menores de catorce años para laborar pero en ningún momento establece que si se utiliza a un menor de catorce en alguna empresa a laborar, no será considerado como trabajador, desde mi opinión es un trabajo

ilegal y no tiene validez, pero el que no tenga validez no quiere decir que no exista, existe el trabajo, también existe el trabajador y esta relación laboral produce consecuencias jurídicas, se le establece un horario y condiciones de trabajo, el menor se encuentra subordinado al patrón, también se le paga un salario, pero está prohibido utilizar al menor de edad ya que la Ley Federal del Trabajo así lo establece, anteriormente junto con el artículo 123 en su fracción tercera era de esa manera. Esto era antes de la Reforma que hubo el pasado Junio del 2014, ya que se elevó la edad, ahora la edad mínima para aceptar a un menor de edad a trabajar son 15 años, cambia el panorama, pero el sentido es el mismo si a un menor de edad se le contrata sigue siendo catalogado como trabajador al igual que a un mayor de edad que se le contrate para realizar las mismas funciones.

Lo grave de esta Reforma es que al parecer a los legisladores se les olvidó y no se pusieron a pensar en las consecuencias que ello ocasionaba, es que la Ley Federal del Trabajo establece como mínimo de edad para trabajar los catorce años y la constitución nos señala una edad diferente. Entonces en caso de que surja un conflicto entre un patrón y un trabajador de catorce años en el que como consecuencia traiga la terminación de la relación laboral, ¿El menor de edad tendrá o no el derecho de ejercitar las acciones correspondientes que de la Ley de la materia emanan y así lo señala? o el patrón se excusará y se defenderá con que la constitución establece que queda prohibida la utilización de los menores de 15 años.

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

En este precepto legal, establece un concepto que nos ayuda en el estudio del presente trabajo, la ley se refiere a los menores trabajadores, todos aquellos menores que tengan de 14 a 16 años, a los cuales les otorga facultades

para que puedan ejercitar las acciones que la ley les concede, es decir, la ley les está reconociendo como iguales, les otorga derechos al igual un trabajador que sea mayor de edad, aunque nuevamente al igual que el artículo anterior vuelve a haber una diferencia de criterios ya que en éste artículo nos señala que los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan una autorización por parte de sus padres y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, otra vez establece como un mínimo de edad para que puedan solicitar ésta autorización la de 14 años, anteriormente se había señalado que la edad mínima que señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para poder contratar a un menor de edad es la de 15 años a partir de Junio del 2014, entonces, en el caso de que un menor de edad de 14 años, solicite el permiso para trabajar que señala la Ley Federal del Trabajo, ya sea a sus padres o tutores o al sindicato que pertenezca, éste trabajador tiene todo el derecho de que se le otorgue éste permiso ya que la ley de la materia así lo señala, en el caso de que un menor cumpla con los requisitos ya sea que este laborando o no, y el patrón, decide terminar la relación laboral, el menor de edad está siendo afectado en sus derechos y más aún según la Ley Federal del Trabajo le otorga la acción de poder demandar en contra del patrón, pero la Constitución establece que como mínima edad para poder entrar a trabajar va a ser la de 15 años, en ése supuesto ¿Quién va a tener la razón?, en éste caso la Junta de Conciliación y Arbitraje que es la encargada de resolver sobre éste asunto, se verá en la dificultad de decidir al respecto.

CAPITULO 3

EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN OTRAS LEGISLACIONES

En este capítulo se hace un análisis acerca de las condiciones de trabajo bajo las cuales se rigen los menores de edad en otros países, se tocarán las legislaciones de algunos países en el continente Americano, así como de Europa aunque sin profundizar ampliamente en todas sus legislaciones laborales, sólo será enfocado en los aspectos más importantes del trabajo de los menores.

Es importante mencionar que a pesar de que cada país tiene ideas propias respecto del trabajo de los menores, las legislaciones de los países que se analizan coinciden en orientar a la protección de los menores de edad en el trabajo; razones por las que, tomándolas como ejemplo, es importante que nuestro país unifique criterios respecto de la última reforma hecha al artículo 123 fracción III del apartado "A" en junio del 2014, ya que a pesar que el título de los menores de edad fue reformado, considero que el artículo principal del presente trabajo el 175Bis sigue orientando de una manera errónea la protección de los menores de edad que se señalan en dicho artículo, ya que al excluirlos y darles la categoría de trabajadores, los mismos no gozan de la adecuada protección que la Ley Federal del Trabajo debería de concederles otorgarles la protección jurídica adecuada con todas las acciones y derechos que les correspondan. Pero al menos con la última reforma se unificaron los criterios respecto de que la edad mínima para admitir a un menor a trabajar es la de los 15 años tal y como lo señala la fracción III del artículo 123 de la CPEUM.

1.- ESPAÑA

La ley de mayor importancia que establece normas en relación al trabajo de los menores, es el Real Decreto Legislativo 1/1995 expedido el 24 de Marzo, ya que aprueba el Estatuto de los Trabajadores, dicho Estatuto señala en su artículo 1º que su campo de aplicación serán **"los trabajadores que voluntariamente prestan**

sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresarios” implícitamente excluye las relaciones de trabajo que surgen entre los funcionarios públicos lo que se consideraría en nuestro país como los trabajadores al servicio del Estado.

El Estatuto se divide en cuatro títulos. El primer título contiene todo lo relacionado acerca de “La relación individual de trabajo”, en su contenido señala todo lo referente a los derechos y obligaciones esenciales del trabajador, contiene el contrato de trabajo, la duración del mismo, las condiciones bajo las cuales va a regirse la relación de trabajo, el salario que va a percibir el trabajador por prestar sus servicios, la jornada laboral y la manera en que se va a dar por terminada la relación de trabajo. El título segundo, habla acerca de “los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”, este título es el encargado de regular los derechos de los trabajadores en interceder en la empresa a través de asociaciones de carácter civil. El título tercero habla acerca “De la negociación y los convenios colectivos”, estableciendo su naturaleza, los efectos y la legalidad de los convenios, cuál será el proceso a seguir para tramitar dichos convenios así como la aplicación de los mismos junto con la interpretación. El título cuarto establece todo lo referente a “Infracciones Laborales”, éste título tiene que ver con todo tipo de sanciones que hay que aplicar a los trabajadores en caso de que cometan una falta así como la autoridad que será competente para conocer del asunto.

La capacidad de ejercicio en España se alcanza a los 18 años, el artículo 6º de la Ley de la ley del Estatuto de los Trabajadores, establece la prohibición de los menores de 16 años para trabajar, así mismo que los menores de 16 a 18 que vivan de manera independiente les será permitido trabajar siempre y cuando tengan la autorización de sus padres o tutores y en el caso que no sea así la persona o institución que lo mantenga bajo su cuidado, de ésta manera la ley concede con dicha autorización facultades para que el menor de edad pueda ser

portador de derechos y cumplir con sus obligaciones, es decir puede realizar contrato individual y ejercitar las acciones que de ello deriven.

Artículo 6; 1.- Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años. 2.- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. 3.- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años. 4.- La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizara en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

El punto número 4 del artículo 6º se me hace muy equiparable al 175bis de nuestra propia legislación, ya que establece la excepción al trabajo de los menores de 16 años en la legislación española, me complace el pensar que no resulta tan descabellada mi propuesta en comparación con dicha legislación, otro de los puntos que llaman mi atención es que la legislación española no excluye a los menores de edad dejándolos de lado sin concederles la figura de trabajadores, implícitamente los reconoce como tal y tan es así que hay un órgano facultado para autorizar su caso excepcional, pero cumpliendo con el requisito de que la actividad que realizara el menor de edad no deberá de poner en riesgo su salud ni que tampoco intervenga con su formación profesional y humana, dicho menor podrá ser contratado y ocupado como trabajador.

Así mismo, el Real Decreto Legislativo establece una jornada laboral a la que los patrones que tengan a cargo menores de edad deben de respetar, la cual establece lo siguiente; **Artículo 34.-... En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.** También hacen referencia al tiempo de descanso que deberán de tener los menores de 18 años obligatoriamente y éste es el de 30 minutos al día, se tiene que cumplir con un único requisito, los menores de edad debieron de haber laborado por lo menos

cuatro horas y media para que tengan derecho a éste descanso de media hora. En comparación con nuestra propia legislación y lo que establece en la actualidad, la legislación española resulta ser más inflexible en este aspecto. Ya que en el artículo 177 de la LFT señala que; **La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.** Es decir en nuestra legislación laboral da a entender que el menor de edad por semana trabajara 30 horas como máximo, y como jornada diaria al cumplir con tres horas de labores, éste disfrutara de una hora para descansar como mínimo.

Las labores que tienen prohibidos los menores de edad en realizar se encuentran en el artículo primero del Decreto de 26 de Julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores, mismo que se publicó con fecha 26 de Agosto de 1957, estableciendo lo siguiente;

Artículo 1.- Queda prohibido, en general, a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres, cualquiera que sea su edad: a) El trabajo en las actividades e industrias que se comprenden en la relación primera unida al presente Decreto. b) El engrase, limpieza, examen o reparación de las maquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa. c) El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad. d) Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos. Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar exceso esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales. e) El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel los pesos.

Resulta oportuno también analizar, solo en el tema de los trabajadores menores de edad la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, misma que habla sobre la prevención de Riesgos Laborales, El artículo 27 de la citada ley, desglosa una serie de requisitos que deben de cumplir los patrones al contratar menores de edad para poder evitar accidentes de trabajo;

Artículo 27.- Antes de la incorporación al trabajo de los jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar a naturaleza el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores. A tal fin, la evaluación, tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto. En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Resulta muy enriquecedor, hacer un pequeño comparativo de los puntos más importantes de la legislación española en materia de trabajo de menores de edad, respecto de nuestra propia legislación. En conclusión me puedo dar cuenta de que dicha legislación extranjera si tiene bien definida cual es la edad mínima permitida para que los menores de edad puedan trabajar, nuestra legislación tiene dos criterios, uno el que señala la Constitución y el otro el que señala nuestra Ley Federal del trabajo, pero así también contempla una excepción a dicha precepto legal, es decir se adapta conforme las necesidades sociales lo solicitan, es importante tomar como ejemplo a dicha legislación laboral, darse cuenta que el derecho laboral debe de tener un paso delante de cualquier acontecimiento social que surja por el cual pueda generar nuevos tipos de relaciones de trabajo.

2.- ITALIA

En Italia hay solo una Ley que se encarga de regular la situación sobre el trabajo de los menores de edad, ésta es la Ley número 977, misma que surgió en octubre del año de 1967, ésta ley lleva como título la Protección del Trabajo de los Niños y de los Adolescentes. Dentro de los aspectos más importantes referentes a

dicho tema son los siguientes, los cuales son condiciones de trabajo bajo las cuales se van a regir los menores de edad así como la edad mínima para que un menor sea admitido al empleo.

En su artículo 1º de la ley mencionada con anterioridad, resulta uno de los más importantes ya que la legislación Italiana se encarga de dividir a los niños de los adolescentes, dice que todo niño es aquel menor que aún no cumple los 15 años, señala como adolescente a todo menor de edad de los 15 a los 18 años, es decir de manera implícita da a entender que la edad mínima para admitir a un menor de edad para trabajar es la de 15 años, pero también establece algunas excepciones a la misma por ejemplo con aquellos menores que se utilicen en el servicio doméstico, éste ejemplo coincide también en nuestra propia legislación laboral, que también permite la utilización de los menores de edad dentro del vínculo familiar, también encontramos otros casos como aquellos menores ocupados a bordo de buques que se rijan por disposiciones especiales que solo se establecen en el buque, podemos encontrar a los menores que son utilizados en el trabajo de oficina o en órganos del Estado, en nuestra propia legislación éste ejemplo se equipara un poco a los menores que desempeñan sus labores al servicio del Estado y que se encuentran regulados dentro de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En ese orden de ideas, se establece que la edad mínima para que un menor pueda ser admitido a trabajar, es la edad de los 15 años, pero tal y como ha quedado explicado con anterioridad existen excepciones a la misma, también depende del trabajo que va a desempeñar el menor de edad, si el trabajo a realizar se encuentra dentro de la rama de la agricultura la edad mínima que necesita el menor para poder prestar sus servicios personales y subordinados es la de 14 años, siempre y cuando dichas actividades cumpla con los requerimientos esenciales para que su salud no se ponga en peligro, y el trabajo del menor no interfiera con sus actividades escolares. En el ramo de las actividades no enfocadas a la industria, se pueden utilizar a los menores de 14 años, en la

realización de trabajos que sean considerados como ligeros, así como en la rama de la agricultura dichas actividades no pueden afectar su salud, los menores no deben de ser utilizados en trabajos nocturnos ni en días que sean de descanso obligatorio.

En el caso de los menores de edad que aún no hayan alcanzado la edad de 15 años, que participan en la representación espectáculos públicos como por ejemplo películas, shows, actividades deportivas etc. Es necesaria la autorización por parte de la Inspección Provincial del Trabajo, también es necesario el consentimiento por parte de los padres o tutores, la única prohibición a ésta excepción es que el menor no realice o se exponga a trabajos peligrosos y que no excedan el tiempo de 24 horas continuas, así también en la ley mencionada con anterioridad se señala que después de que el menor haya trabajado, tendrá derecho de descansar por un periodo mínimo de 14 horas sin interrupción, en ese orden de ideas la legislación italiana fue muy consciente al establecer que el trabajo que vaya a realizar el menor de edad estará enfocado a en primer lugar, cuidar de su integridad física del menor, que éste no se exponga a actividades que falten a la moral y las buenas costumbres y finalmente el requisito más importante el de cumplir con sus obligaciones escolares, ésta información me resulta muy importante ya que nuevamente al igual que la legislación española también contemplan a los menores de edad que realizan actividades que se refieren a los espectáculos públicos, la legislación Italiana regula dicha actividad artística, en todo momento contemplan a los menores como trabajadores, el trabajo que desempeña el menor esta supervisado por la Inspección Provincial del Trabajo y necesita del consentimiento de los padres para poder realizarlo, dos elementos importantes que yo contemplo en mi propuesta a una reforma en progreso a favor de los derechos de los trabajadores menores de edad.

En el artículo 7º de la ley citada con anterioridad, de la legislación laboral Italiana, se encarga de enumerar todos los tipos de trabajos que están prohibidos de realizar por parte de los menores y adolescentes, ya que repercuten en su

desarrollo físico, afectan su salud y la moralidad de dichos menores, siendo las actividades siguientes;

Artículo 7º.- a) Los niños y adolescentes menores de 16 años y a las mujeres hasta los 18 años, en aquellas actividades peligrosas, insalubres, que hayan sido decretadas por el presidente de la Republica estas actividades deben de estar propuestas por el Ministro del Trabajo y Previsión Social. b) Los niños y adolescentes menores de 16 y a las mujeres hasta los 18 años, en los trabajos donde tengan que limpiar motores y maquinas en las cuales sean destinadas para cargar y transportar cualquier tipo de carga. c) De menores y adolescentes menores de 16 años, en aquellos trabajos en los cuales tengan que realizar trabajos ambulantes, de cualquier tipo. d) De menores y adolescentes en general, en trabajos que tengan que ver con la excavación de minas, canteras, turberas y galerías. e) De menores y adolescentes en los trabajos donde tengan que cargar objetos pesados, así como en el transporte, o arrastre de pesos en carretas o carros, incluyendo a aquellas actividades que se realicen en circunstancias peligrosas o incómodas, así como en trabajos de extracción de minerales, y en carga o descarga en los hornos de minas de azufre de Sicilia. f) De menores y adolescentes en el cual desempeñen labores en salas cinematográficas, y preparación de espectáculos de cualquier tipo, con las excepciones señaladas con anterioridad. g) De menores y adolescentes en el manejo y conducción de vagonetas. h) De niños y menores en establecimientos donde se distribuyan y se sirvan bebidas alcohólicas.

En ese orden de ideas la legislación Italiana establece disposiciones acerca del trabajo nocturno de los niños y adolescentes, lo que llama la atención que al igual que España, también existe la única excepción cuando se trata de trabajadores menores de edad que son ocupados en espectáculos públicos, artísticos, intelectuales, actividades deportivas etc. Siempre y cuando se tenga el permiso concedido por los padres, así como la autorización de la Inspección Provincial del Trabajo, idea o planteamiento que hago alusión en el capítulo 5 del presente trabajo. Aunque los menores de edad hayan cumplido con sus obligaciones escolares, éstos no podrán laborar más de 7 horas diarias, podrán trabajar como máximo 4 horas y media lo que en consecuencia tienen por derecho el descanso de una hora por lo menos pero si el contrato colectivo de trabajo que maneja la empresa solo permite el descanso de un periodo de media hora, éste es válido y está permitido por la Inspección Provincial del Trabajo, lo que en comparación con nuestra Ley Federal del Trabajo resulta un poco excesivo, ya que aquí establece que deberán de ser seis horas como máximo con un periodo de descanso por cada 3 horas de una hora por lo menos, como he mencionado

con anterioridad la legislación aboral italiana resulta menos inflexible en cuanto al tema de los menores de edad y adolescentes, a éstos últimos establece como horario máximo para laborar el de 8 horas diarias, lo que en comparación con un trabajador adulto de nuestro país también se establece dicho horario, si el trabajo a realizar por parte de un menor y adolescente consiste en cargar objetos pesados, la jornada de trabajo no podrá exceder de 4 horas diarias, incluyendo la carga y descarga de cosas.

El descanso que establece la Inspección Provincial del Trabajo para los menores de edad son obligatoriamente los sábados y domingos por lo menos, también señala que las vacaciones correspondientes a los menores de 16 años no podrán ser inferiores a 30 días por lo menos, establece que para aquellos que sean mayores de los 16 años, sus vacaciones serán de 20 días por lo menos, pero esto no quiere decir que aquellos contratos colectivos lo pueden establecer de diferente forma, es decir dividir esos 20 o 30 días en dos periodos y serán totalmente válidos, siempre y cuando claro este contemplado en el contrato colectivo de trabajo.

La legislación Italiana contempla un punto muy importante respecto de la seguridad social, la que todos los trabajadores deberían de tener derecho, a diferencia de nuestra legislación laboral que es omisa en señalar dicha disposición, en mi opinión la seguridad social debe ser considerada como un derecho humano y es indispensable que cualquier trabajador tenga acceso a una buena atención médica en caso de necesitarla, la legislación laboral italiana es precavida y señala que los menores de edad de cualquier edad, adolescentes y niños tendrán derecho de recibir la atención de seguridad social obligatoria a pesar de que sean menores, y en caso de que infrinjan las normas sobre la edad mínima de admisión al empleo que se señalen en la ley también tendrán derecho a la seguridad social.

Otro punto que me parece importante es que la legislación laboral italiana también contempla a aquellos menores de 14 años de edad que se ven en la necesidad de trabajar y aún no han concluido con la educación obligatoria, ya que a través de las oficinas de trabajo se imparten cursos dirigidos a éstos menores de edad que no puedan continuar con sus estudios y busquen un empleo, me parece una medida bastante acertada y a diferencia de los menores de nuestro país que se encuentran en condiciones similares y también son orillados a trabajar a temprana edad, en Italia si tienen el respaldo de las oficinas de trabajo que cuidan sus intereses y en México simplemente el trabajo de los menores de 14 años no está permitido.

3.- ALEMANIA

En la legislación Alemana encontramos como primer antecedente histórico y no sólo del estado alemán, sino como un antecedente a nivel mundial una ley expedida el 6 de abril de 1839, ésta norma prohibía el trabajo de los menores de 9 años, y establecía como jornada máxima para dichos menores la de diez horas para aquellos menores de edad que tuvieran entre 9 y 16 años, obviamente las condiciones infrahumanas en las que prestaban sus servicios los trabajadores eran totalmente diferentes a las que conocemos hoy en día, lo importante de ésta ley era que condicionaba a los menores de edad para que pudieran trabajar con el hecho de que supieran leer y escribir.

El 12 de Abril del año de 1976, se expide la primera Ley sobre Protección de los Trabajadores Adolescentes, a continuación se hará un análisis acerca de lo que establece dicha ley, su contenido y los puntos más importantes de su legislación aplicable a los menores de edad;

Dentro del artículo 2º encontramos la definición de niño, y estipula lo siguiente;

Para los efectos de esta ley se entiende por “niño” una persona que todavía no haya cumplido la edad de 14 años. Se entiende por “adolescente” una persona que haya cumplido la edad de 14 años, pero que no haya cumplido todavía los dieciocho años. Así también se establece que a aquellos adolescentes que aún no terminan la educación escolar obligatoria se consideran niños para los efectos de dicha ley. En ese tenor de ideas podemos señalar que al momento de que uno o más patrones ocupan a un niño o adolescente para trabajar la duración de la jornada de trabajo y los días que trabaje el menor de edad se van a calcular de manera conjunta. La legislación alemana establece un campo de aplicación de la ley para aquellas personas que quieran utilizar a los menores de 18 años para trabajar, siendo los casos siguientes; 1.- Para los efectos de su formación profesional. 2.- Como asalariados o trabajadores a domicilio. 3.- En la prestación de otros servicios análogos al trabajo efectuado por los asalariados o por los trabajadores a domicilio; 4.- Como partes en una relación establecida para los efectos de una formación similar a la formación profesional. Se aplican a los siguientes casos: 1.- A servicios ligeros prestados a título ocasional: a) benévolamente; b) en virtud de las disposiciones del derecho familiar; c) en establecimientos de asistencia a la juventud; d) en establecimientos que se encarguen de la reintegración de minusválidos. 2.- Al empleo en la comunidad familiar por las personas responsables de las personas empleadas de esa manera. Así como en la legislación de nuestro país, también hay una especial disposición para aquellas personas que quieren emplear a menores de edad en la industria familiar.

En la Ley citada con anterioridad dentro del artículo 5º podemos encontrar las diferentes estipulaciones acerca de los diferentes casos en donde se prohíben el trabajo de los menores de edad, siendo los siguientes; en el primer párrafo dicho precepto legal, se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y de aquellos adolescentes que aún no hayan cumplido con la educación obligatoria establecida por el estado. El párrafo segundo establece lo siguiente;

Artículo 5° .- Esta prohibición no será aplicable al empleo de los niños: 1.- Para los efectos de la terapéutica de empleo y del trabajo; 2.- Como parte de las prácticas efectuadas en un establecimiento, mientras dure la escolaridad obligatoria en jornada completa; 3.- En aplicación de la resolución de un juez.

Es interesante el numeral tres del párrafo segundo del artículo 5° ya que contempla o permite que el menor de 14 años, le sea permitido trabajar, siempre y cuando haya de antelación la resolución de un juez que dicte ese mandato, pero en Alemania si se les contempla como trabajadores o al menos es lo que se tiene implícitamente señalado, si se interpreta dicho precepto legal, ahora bien dentro de la misma ley podemos encontrar excepciones a lo que establece el artículo 5° como por ejemplo, dentro del párrafo segundo de artículo 7° señala que;

Artículo 5°.- Aquellos menores que dejen de estar sujetos a la escolaridad obligatoria en jornada completa pero que todavía no hayan cumplido la edad de quince años podrán emplearse; 1.- Fuera de una relación establecida para los efectos de su formación profesional, exclusivamente para la ejecución de trabajos ligeros y adecuados, hasta un máximo de siete horas diarias y de treinta y cinco semanales.

Por el contrario se prohíbe utilizar el trabajo de los menores de edad más de ocho horas diarias y cuarenta semanales, en la materia de agricultura, no se podrán utilizar a los menores de 16 años en los tiempos que sean de cosecha por más de nueve horas diarias y ochenta y cinco horas por quincena. Así también se establece que los menores con edad de 14 años, podrán ser utilizados para laborar en los siguientes casos; 1.- En la agricultura, por un periodo de hasta tres horas diarias por las personas encargadas de ello; 2.- Con sujeción al consentimiento de las personas encargadas de ocuparse de ellos: a) durante la cosecha, durante un periodo de hasta tres horas por día laborable; b) en el reparto de diarios y revistas, durante un periodo de hasta tres horas por día laborable; c) en pequeños servicios relacionados con encuentros deportivos, por un periodo hasta de dos horas por día, en la medida en que se trate de un empleo ligero y adecuado para los niños. Queda prohibido emplear niños entre las 18 y las 8 horas y antes de clases o durante ellas. El empleo no deberá ir en menoscabo de su progreso escolar.

Me parece muy importante hacer énfasis en los casos citados con anterioridad porque podemos darnos cuenta en la legislación laboral alemana que a los menores de edad aún por debajo de los 14 años les es permitido trabajar bajo condiciones totalmente ligeras en donde no sea afectada su salud, ni su desempeño escolar y de ésta manera pueden contribuir con la economía familiar, siendo que es Alemania un país de primer mundo bien podríamos seguir su ejemplo, entonces no resulta tan descabellada la idea de poder considerar a los menores trabajadores de edad que se dedican a actividades artísticas, deportivas o intelectuales que no hayan alcanzado la edad de los 15 años, pero que si puedan ser considerados como trabajadores. Así mismo la autoridad de vigilancia que es la encargada de supervisar que se cumplan los preceptos sobre la materia laboral, podrá a través de un permiso escrito por parte de las personas que tengan a cargo a menor de edad, el trabajar en actividades que tengan que ver con el carácter artístico, así mismo solicita como requisito que se expida un certificado médico dentro de un periodo de tres meses, el cual en su contenido debe de señalar que no hay oposición alguna en emplear a un menor por una causa de salud, así mismo a autoridad de vigilancia es la encargada de que se respeten y se tomen las medidas adecuadas para proteger a los menores contra amenazas que pudieran poner en peligro su vida y su integridad física y con la resolución de un juez de por medio. Ahora bien en ese orden de ideas y de manera general en cualquier tipo de empleo, la edad mínima para poder admitir a un menor a trabajar es la de 15 años.

En el numeral 11 de la Ley sobre Protección de los Trabajadores Adolescentes, se hace referencia acerca de los descansos dentro de la jornada laboral a que los menores de edad tienen derecho, cuando el menor de edad trabaje consecutivamente cuatro horas y media a seis horas, tendrá derecho a un periodo mínimo de treinta minutos por lo menos, cuando el menor de edad, trabaje por un periodo de tiempo mayor a seis horas, el menor tendrá derecho a un periodo de descanso de sesenta minutos por lo menos, éstas pausas a que hace referencia la citada ley, serán otorgadas cuando el patrón considere que son

necesarias, ningún menor de edad podrá ser utilizado por más de cuatro horas y media sin una pausa de descanso. Dentro de las empresas en las que se encuentren laborando a más de diez adolescentes, el patrón tiene como obligación el proveer habitaciones adecuadas para que dichos menores de edad puedan descansar de acuerdo a las necesidades del mismo. Así mismo queda totalmente prohibido que los trabajadores menores de edad en la hora que les corresponde su descanso se queden en el lugar de trabajo es decir en donde desempeñan sus actividades, la intención es que no se les moleste a momento de estar reposando. Obligatoriamente los menores trabajadores tendrán derecho de disfrutar de un descanso diario de por lo menos doce horas seguidas, otra de las estipulaciones que contempla la citada ley, al igual que otros países ya analizados como es el caso de España e Italia es que a los menores trabajadores se les prohíbe el trabajo nocturno, y solamente les es permitido a los patronos el utilizar a dichos trabajadores entre las 7 de la mañana y 8 de la noche, aunque también se contemplan en el artículo 11° algunas excepciones a dicho señalamiento:

Artículo 11.- 1.- Hasta las 10 de la noche, en la industria hotelera; 2.-A partir de las 5 de la mañana, en panaderías y pastelerías; 3.- A partir de las 5 de la mañana, en la industria pesquera en agua dulce; 4.- A partir de las 6 de la mañana, en las lecherías; 5.- A partir de las 6 de la mañana, en la industria minera y fundiciones. Las excepciones que se contemplan en el empleo de adolescentes mayores de 16 años son las siguientes; 1.- Hasta las 10 de la noche, en los establecimientos de teatro familiar; 2.- A partir de las 6 de la mañana y hasta las 11 de la noche, en los establecimientos en que el trabajo se organice por equipos, siempre y cuando no sean partes en una relación establecida para los efectos de su formación profesional; 3.- A partir de las 6 de la mañana, en hogares para niños; 4.- A partir de las 6 de la mañana, en la agricultura, y si viven con el empleador de la comunidad doméstica. A partir de las 5 de la mañana en trabajos de ordeña de animales.

Me resulta bastante interesante el hecho de que a pesar de que es un país con gran desarrollo cultural, social y económico, sus ideales respecto del trabajo de los menores de edad, resultan bastante adecuados, ya que se sujetan conforme a las necesidades que exige la sociedad. De ésta manera podemos darnos cuenta de que el hecho de que vayamos contra ciertas disposiciones legales de carácter internacional en dicho tema, no quiere decir que desacatemos o no se cumplan con dichos tratados o convenios internacionales, antes que todo y tal como lo señala nuestra constitución en primer lugar hay que pensar en el

interés superior del menor y con ello buscar la máxima protección a su integridad física y sin dejar de mano que ellos también son personas con ambiciones y en algunos casos llegan a trabajar por gusto, así que nos corresponde como sociedad cuidar de sus intereses e ir de la mano en la guardia y custodia de sus derechos como trabajadores, sin privarlos de ninguna norma que vaya a su favor.

En la Ley sobre Protección de los Trabajadores Adolescentes también se contemplan excepciones algunas referentes a la jornada laboral en la que algunos menores, después de conseguir la autorización de la autoridad de vigilancia, los menores de edad, podrán ser utilizados para trabajar desde las 6 de la mañana o utilizar sus servicios hasta las 9 de la noche en los lugares de trabajo que debido al trabajo que se hace en dichos establecimientos, la labor a realizar pueda comenzar desde muy temprano o terminar más tarde de lo habitual, los adolescentes mayores de 16 años de edad, pueden prestar sus servicios aunque sin que se establezca una relación de trabajo como tal, siempre y cuando sea para sus efectos de formación profesional, con un horario a partir de las 5:30 de la mañana y terminar a más tardar a las 11:30 de la noche. También la autoridad de vigilancia, podrá autorizar permiso a solicitud de parte a los adolescentes para que puedan emplearse a partir de las 5 de la mañana, en temporada de calor, en lugares en los cuales los adolescentes estén expuestos a los efectos del clima. En éste orden de ideas la autoridad de vigilancia también puede permitir el trabajo de los adolescentes hasta las 11 de la noche, a instancia de parte claro está, para que dichos menores de edad puedan laborar en actividades artísticas, funciones de teatro, shows en radio y televisión, es decir la autoridad de vigilancia que se equipara a la inspección del trabajo en nuestro país, también permite que los menores puedan realizar éstas actividades pero los contempla como trabajadores, los cuales gozan de protección y de los mismos derechos que cualquier otro trabajador mayor de edad. Después de trabajar en espectáculos públicos y funciones teatrales los menores tienen derecho de descansar por un periodo de 14 horas consecutivas, sin excepción alguna.

El menor de edad tendrá derecho de descansar dos veces a la semana, y forzosamente como descanso obligatorio será el día sábado, aunque también se contemplan algunas excepciones para que el menor de edad pueda utilizar sus servicios los sábados a favor de alguien, únicamente en los siguientes casos; 1.- Hospitales, hogares de ancianos, establecimientos que dispensen tratamientos a enfermos y hogares de niños; 2.- Locales de venta de público, establecimientos que tengan locales de venta al público, panaderías y pastelerías, peluquerías y mercado; 3.- El sector de las comunicaciones; 4.- La agricultura y cría de ganado; 5.- Faenas caseras; 6.- Hostelería y exposiciones públicas; 7.- Conciertos, funciones teatrales y otros espectáculos, emisiones radiofónicas y de televisión, registro en cintas magnetofónicas y en cintas de video, tomas cinematográficas y fotográficas; 8.- Programas de formación organizados fuera del establecimiento; 9.- Relación con los deportes; y por último 10.- Servicios médicos de urgencia. Los descansos de los días Domingo, también resultan muy similares a como se manejan los del día sábado ya que de igual manera está prohibido emplear a los menores de edad en domingo, aunque de igual manera también hay excepciones al mismo y resultan ser análogas a las del día sábado. Las vacaciones pagadas a las que tendrá derecho el menor de edad, serán anuales y consisten en la siguiente manera; 1.- Por lo menos 30 días laborables si el adolescente no ha cumplido todavía la edad de 16 años al comienzo del año civil; 2.- Por lo menos 27 días laborables si el adolescente no ha cumplido todavía la edad de 17 años al comienzo del año civil; 3.- Por lo menos 25 días laborables si el adolescente no ha cumplido todavía dieciocho años al comienzo del año civil. Sin duda me queda claro que la Ley sobre Protección de los Trabajadores Adolescentes, contemplan muchas hipótesis y tienen correctamente estructurado cada pormenor legal que se refiere al trabajo de los menores, ya que después de estudiar dicha ley en mi opinión el menor de edad en aquel país recibe una adecuada protección legal a su trabajo, es contemplado como cualquier otro trabajador y así mismo tiene obligaciones como cualquier otro.

Ahora bien, la citada ley también contempla aquellas actividades totalmente prohibidas en materia de trabajo, es decir aquellos trabajos que son considerados peligrosos, se considera trabajo ilegal las siguientes actividades; 1.- Trabajos que sean superiores a su fuerza física; 2.- Trabajos que entrañen peligro para su moralidad; 3.- Trabajos que entrañen riesgos de accidente que los adolescentes probablemente no sepan reconocer o evitar por carecer de experiencia en materia de seguridad; 4.- Trabajos en los que exista un peligro para la salud por razón del calor o del frío excesivos o de una gran humedad; 5.- Trabajos en que se vean expuestos a los efectos nocivos del ruido, de las vibraciones, de las radiaciones o de sustancias tóxicas, corrosivas o irritantes. Así mismo queda prohibido emplear adolescentes:

1.- En trabajos por pieza y en los que puedan devengarse salarios más elevados acelerando el ritmo de la labor; 2.- En un grupo que cuente con trabajadores adultos ocupados de las labores a que se refiere e número anterior; 3.- En los que se prescriba cierto ritmo de trabajo, determinado de antemano o de cualquier otra manera exigido de forma no ocasional.

En el artículo 25 de la Ley Sobre Protección de los Trabajadores Adolescentes señala un aspecto que considero de bastante importancia, ya que en su contenido establece que tipo de empleadores están prohibidos que contraten a los menores de edad, tales como aquellas personas que hayan sido sentenciadas por una autoridad judicial por cometer un crimen que haya sido castigado con pena de prisión, aquellos que hayan intentado contratar a menores y los hayan obligado a trabajar bajo condiciones prohibidas por dicha ley y aquellos que realicen actos delictivos consistentes en el tráfico de estupefacientes o drogas. Por el contrario en el tema de protección a su salud, al igual que en nuestro país el menor de edad debe de cumplir ciertos requisitos al momento de ingresar a trabajar debe de exhibir un certificado médico el cual debe de haber examinado al menor de edad por un periodo anterior a nueve meses, así también no es necesario exhibir dicho certificado médico, si el trabajo consiste en actividades mínimas que no requieran mayor esfuerzo alguno o un trabajo en el cual no exceda un periodo de tiempo mayor de 2 meses, y actividades que no representen algún peligro o daño a su salud. En ese tenor de ideas una vez que el

menor haya prestado sus servicios por un tiempo mayor a un año, el patrón tiene la obligación de solicitar así como recordarle que él menor trabajador le exhiba un nuevo certificado médico el cual haya sido realizado por un periodo a los últimos tres meses, si el menor trabajador no se lo entrega, el patrón tiene la obligación de solicitárselo a los padres o persona que esté a cargo del menor de edad, o a la propia autoridad de vigilancia. Si el menor de edad sufre de alguna anomalía en su salud, el médico deberá de ordenar que se realice un control especial en el caso de que un examen muestre que; 1.- El estado de desarrollo de un adolescente no corresponde a su edad; 2.- Tiene una salud delicada o adolece de cierta deficiencia; 3.- Todavía no resulta posible evaluar los efectos del empleo en la salud o en el desarrollo del adolescente. El médico tiene la obligación de hacer un informe por escrito a aquella persona que esté a cargo del adolescente, de los resultados de los exámenes y emitir un certificado médico que informe al patrón. Por último es obligación del patrón concederle al menor trabajador el tiempo prudente para que éste pueda realizarse los exámenes médicos correspondientes.

4.- ESTADOS UNIDOS

En materia de derecho laboral acerca de los menores de edad, encontramos el principio más importante bajo el cual se rigen todas las normas que regulan las relaciones entre los patrones y los trabajadores menores de edad en Estados Unidos, éste principio es el *oppressive child labor*, que significa “trabajo abusivo de niños” es decir cualquier tipo de relación de trabajo que sea participe un menor de edad de 16 años con un patrón y dicho patrón no sea padre o la persona que esté bajo su cuidado, debe de estar regida bajo éste principio, en éste orden de ideas a continuación analizaremos la edad mínima en que un menor de edad puede trabajar, así como actividades que son ligeras otras mínimas. En que horario de trabajo los menores de 13, 14 años y de 16 pueden prestar sus servicios, así como la Ley de Normas Justas para el Trabajo, me resulta interesante y enriquecedora la información para el presente trabajo, ya que al igual que los países estudiados con anterioridad, Estados Unidos también considera a

los menores de edad desde los 13 años en adelante como trabajadores y tiene los mismos derechos que un trabajador mayor de edad.

De ésta manera los menores trabajadores de 13 años o con una edad por debajo de los 13 años, podrán realizar las siguientes actividades, resulta importante mencionar que las tareas que pueden realizar son mínimas, ya sea en negocios de carácter privado que sean propiedad de sus padres, como requisito necesario es que en esas actividades no se ponga en peligro su salud, tampoco que estén en contacto con alimentos, ni derrumbar cualquier construcción, entre otros, pero pueden realizar las siguientes labores: 1.- Repartir periódicos. 2.- Cuidar niños. 3.- Desempeñarse como actores. Nuevamente podemos llegar a la conclusión como en las otras legislaciones estudiadas con anterioridad que los menores de edad y en Estados Unidos incluso por debajo de los 13 años, ya se les considera como trabajadores. Una vez que el menor ha cumplido los catorce años, ya se les tiene permitido emplearse en más actividades, laborar en tiendas, lugares donde se sirva comida, fondas o restaurantes y gasolineras. En las actividades que puede realizar el menor de edad se encuentran las siguientes: 1.- Trabajar en una caja registradora. 2.- Limpiar frutas y verduras. 3.- Desempeñar labores de oficina. 4.- Despachar gasolina y lavar carros. 5.- Trabajar en mensajería por bicicleta, a pie o transporte público. 6.- Trabajar como asistente en una biblioteca. A los menores de edad hasta los 16 años aún tienen una actividad que está prohibida en la cual a pesar de ser ligera, y no dañina para su salud, si puede resultar peligrosa y ésta tiene que ver con el cocinar u hornear alimentos, tampoco se les tiene permitido trabajar en congeladoras para la refrigeración de alimentos y obras de construcción. Al cumplir los 16 años el menor de edad se puede emplear en cualquier trabajo siempre y cuando no sea un trabajo peligroso prohibido para los menores de 18 ni el “oppressive child labor”. La jornada laboral en la que desempeña su trabajo el menor de edad también resulta más flexible de la que se ve obligado un mayor de edad a trabajar, los menores trabajadores de entre los 14 y 15 años solo pueden desempeñar sus labores de entre las 7 de la mañana y las 7 de la noche, pero el 1º de junio y el día del trabajo que se celebra

el primer lunes de cada septiembre, resulta curioso porque éstos días los menores pueden trabajar hasta las 9 de la noche lo que resulta contradictorio porque en nuestro país es día en el que se suspenden las labores, en Estados Unidos se festeja permitiéndoles trabajar unas cuantas horas más. Se les tiene permitido laborar un máximo de 18 horas semanalmente, cuando el menor se encuentre en el año escolar, con el fin de que pueda dedicarle el tiempo suficiente a sus estudios, durante las vacaciones del menor se le permite trabajar 8 horas al día y como máximo 40 horas semanales. Los mayores de 16 años se les otorgan la libertad de trabajar el tiempo que ellos quieran, no se les obstaculiza.

Dentro de la Hoja de datos número 43, encontramos las disposiciones del trabajo de menores de edad que pertenecen a la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA) para trabajos no agrícolas, dicha hoja de datos contiene los lineamientos bajo los cuales los menores de edad podrán prestar sus servicios subordinados a un empleador siempre y cuando no sea en el ramo de las actividades agrícolas, el órgano encargado de regular acerca del trabajo de los menores de edad, es el Departamento de Trabajo, éste departamento es el encargado de que los menores interesados en trabajar, se acomoden en un trabajo que fomente su desarrollo de carácter positivo y que dicha labor sea totalmente segura para su persona. En ese orden de ideas, la Ley de Normas Justas de Trabajo, es un ordenamiento jurídico está orientado a la salvaguarda de su salud, bienestar y educación escolar.

Resulta interesante también mencionar otro panorama a los que están expuestos los menores, a consecuencia del trabajo o por accidentes de trabajo lamentablemente se pueden lastimar y hasta perder la vida, en un estudio realizado por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional reveló que aproximadamente cada año un número de 160,000 menores trabajadores, llegan a lesionarse a causa de accidentes de trabajo a consecuencia de esas lesiones un promedio de 54,800 lesiones son tan graves que llegan a terminar en la sala de emergencias. *“Las normas de carácter federal referentes al trabajo de*

los menores de edad no: 1.- Requieren que los menores obtengan “papeles de trabajo” o “permisos de trabajo”, aunque muchos estados si lo requieren. 2.- Restringen el número de horas o tiempos al día que los trabajadores de 16 años de edad o mayores pueden trabajar, aunque muchos estados lo hacen. 3.- Aplican donde no existe una relación laboral como lo define la FLSA. 4.- Regulan o requieren cosas como descansos, periodos de comidas o beneficios adicionales. 5.- Regulan asuntos como la discriminación, acoso, maltrato verbal o físico o moralidad, aunque otras leyes federales y estatales pueden regular estos asuntos.”³⁸

Al estudiar la Legislación laboral acerca de los menores de edad en Estados Unidos, me doy cuenta que de los tres países estudiados con anterioridad, éste resulta ser el más flexible, en el sentido de que a los menores por debajo de los 13 ya se les permite realizar ciertos trabajos, de acuerdo a su edad y los que alcanzan la edad de los 16 años, tienen aún más libertades incluso, trabajar el tiempo que ellos quieran, a causa de esto también es verdad que los mismos están expuestos a lastimarse con más facilidad ya que los niños no son responsables de sus acciones y no miden sus consecuencias, y la grave problemática es que al ser demasiados estados, es muy difícil que las normas laborales aplicables a los menores de edad, se unifiquen criterios y su aplicación se haga en un solo sentido, ya que dichas normas se aplican en unos estados y en otros no.

A continuación se analizaran las disposiciones legales orientadas a la edad mínima para que un menor pueda trabajar, la Ley de Normas Justas de Trabajo y los reglamentos estatales del trabajo, señalan disposiciones acerca de los horarios y que actividades se les tiene permitido emplearse, de manera general a los menores de edad se les autoriza trabajar en aquellos negocios donde los propietarios sean sus padres, a los menores de 16 años por regla general se les prohíbe trabajar en la minería o fábricas y todo menor de 18 años no puede

³⁸ <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs43spanish.htm>

emplearse en ninguna actividad que la Secretaria de Trabajo haya establecido como arriesgada. Ahora se analizara algunas disposiciones federales, acerca de la edad mínima de los menores de edad para que puedan ser admitidos al trabajo:

- a) Una vez que un menor alcanza los 18 años de edad, no está sujeto a las disposiciones federales de trabajo de menores de edad.
- b) Edad mínima básica para el trabajo. Los menores de dieciséis y diecisiete años pueden trabajar horas ilimitadas en una ocupación que no sea una declarada como arriesgada por la Secretaría de Trabajo.
- c) Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera de las horas escolares en una variedad de trabajos que no sean de fabricación ni arriesgados por periodos de tiempo limitados bajo condiciones específicas.

Los menores de 14 años:

- d) Los menores por debajo de 14 años de edad no pueden trabajar en ocupaciones no agrícolas bajo el alcance de la FLSA. El trabajo permisible para dichos menores se imita a trabajo exento por la FLSA (como entregar periódicos a los clientes o actuar). Los menores también pueden llevar a cabo trabajos no bajo el alcance de la FLSA como realizar tareas menores en casas privadas o trabajar cuidando niños informalmente.

De acuerdo a lo anterior se debe precisar qué actividades son consideradas como prohibidas o dañinas para todo aquel menor que se encuentra por debajo de los 18 años. La Ley de Normas Justas de Trabajo establece una edad mínima de 18 años para las ocupaciones no agrícolas que la Secretaría de Trabajo encuentra y declara como particularmente arriesgadas para menores de 16 y 17 años de edad o perjudiciales para su salud o bienestar. Adicionalmente, el Reglamento de Trabajo de Menores No. 3 prohíbe a los menores de 14 y 15 años llevar a cabo cualquier trabajo prohibido por las Órdenes en Ocupaciones Arriesgadas (HOs – siglas en inglés). Actualmente hay 17 HOs que incluyen una prohibición parcial o total en las ocupaciones o industrias que cubren;

HO 1. Fabricación o almacenamiento de explosivos. Prohíbe que los menores trabajen donde se fabrican o almacenan explosivos, pero permite el trabajo en tiendas minoristas que venden municiones, armerías, campos de práctica de tiro al blanco y estaciones de policía. HO 2. Manejar un vehículo motorizado o trabajar como un ayudante externo en vehículos motorizados. Prohíbe operar vehículos motorizados en carreteras públicas y trabajar como ayudantes externos en vehículos motorizados, excepto los menores de 17 años que pueden manejar autos o camiones pequeños durante el día por tiempos limitados y bajo circunstancias

estrictamente limitadas. HO 3. Minas de carbón. Prohíbe la mayoría de trabajos en minas de carbón. HO 4. Ocupaciones apagando incendios forestales, en prevención de incendios forestales, en terrenos madereros, servicios de silvicultura y ocupaciones en explotación forestal y aserraderos. Prohíbe la mayoría de trabajos en: apagar incendios forestales; prevención de incendios forestales que involucra apagar un incendio; gestión en terrenos madereros; servicios de silvicultura; explotación forestal; y aserraderos. HO 5. Máquinas de ebanistería accionadas por motor, incluidas las sierras eléctricas, clavadoras eléctricas y lijadoras. HO 6. Exposición a sustancias radioactivas y a radiación ionizante. Prohíbe el empleo de menores donde están expuestos a materiales radioactivos. HO 7. Aparatos izados accionados por motor. HO 7. Aparatos izados accionados por motor. Prohíbe operar, montarse y ayudar en la operación de la mayoría de aparatos izados accionados por motor como montacargas, ascensores no automáticos, cargadoras Bobcat, cargadoras compactas, retroexcavadora, elevadores de personal, elevadores de tijera, grúa de canastilla, plataformas de ayuda para el trabajo, camiones grúa y grúas. No aplica a los telesillas en los centros turísticos de esquí o elevadores eléctricos o neumáticos usados para levantar autos en garajes y estaciones de gasolina. HO 8. Máquinas de formación, punzadoras y fundidoras de metal accionadas por motor. Prohíbe la operación de ciertas maquinas que funcionan con meta accionadas por motor pero permite el uso de la mayoría de herramientas mecanizadas. HO 9. Minería que no sea de carbón. Prohíbe la mayoría de trabajos en la minería en minas de metal, canteras, minas conglomeradas y otros sitios de minería incluido el trabajo bajo la tierra en minas, el trabajo en minas a tajo abierto o en sus alrededores, canteras abiertas y operaciones de arena y gravilla. HO 10. Máquinas procesadoras de carne accionadas por motor, mataderos y plantas empacadoras de carne. Prohíbe la operación de máquinas procesadoras de carne accionadas por motor, como cortadoras de carne, sierras y picadoras de carne, donde quiera que se usen (incluidos restaurantes y delicatessen). También prohíbe que los menores limpien dicho equipo, incluido lavar a mano las partes desensambladas de la máquina. Esta prohibición también incluye el uso de estas maquinarias en artículos que no sean carne, como queso y vegetales. HO 10. También prohíbe la mayor parte de trabajos en mataderos de carne y de aves de corral, en establecimientos de procesamiento, provisión y empaquetado. HO 11. Máquinas de panaderías accionadas por motor. Prohíbe la operación de máquinas de panadería accionadas por motor como mezcladoras verticales de masa y rebozado; rodillos de mesa, amasadoras en forma de bola, divisoras; y máquinas de galletas dulces y saladas. Permite a los menores de 16 y 17 años que operen ciertas mezcladoras livianas, pequeñas, portátiles, del mostrador y ciertos rodillos de masa de pizza bajo ciertas circunstancias. HO 12. Embaladoras, compactadoras y máquinas de productos de papel accionadas por motor. Prohíben la operación de cualquier compactadora y embaladora y ciertas máquinas de productos de papel accionadas por motor como prensas de platina y prensas de troquelado de sobres. Los menores de 16 y 17 años pueden cargar, pero no operar o descargar, ciertas embaladoras de papel borrador y compactadoras de cajas de papel bajo ciertas directrices específicas. HO 13. Fabricación de ladrillos, tejas y productos relacionados, prohíbe la mayoría de trabajos en la fabricación de ladrillos, tejas y productos similares. HO 14. Sierras circulares, sierras de cinta, guillotinas, sierras eléctricas, sierras recíprocas, astilladoras de madera y discos de corte abrasivo. Prohíbe la operación de los tipos de equipo accionado por motor mencionados y también el trabajo como ayudante en ellos, sin importar que tipo de artículos estén siendo cortados por el equipo. Prohíbe la operación de los tipos de equipo

accionado por motor mencionados y también el trabajo como ayudante en ellos, sin importar que tipo de artículos estén siendo cortados por el equipo. HO 15. Operaciones de demolición y desagüe de barcos. Prohíbe la mayor parte de trabajos que involucren operaciones para destrozarse, demoler y desaguar barcos, pero no aplica a trabajos de remodelación y reparación que no sean extensos. HO 16. Operaciones de techado y trabajo llevado a cabo en un techo o cerca de un techo. Prohíbe la mayor parte de trabajos que involucran operaciones de techado, incluido el trabajo llevado a cabo en el suelo y la extracción de techo viejo y todo el trabajo en un techo o cerca de un techo. HO 17. Operaciones de cavado de trincheras y excavaciones. Prohíbe a mayor parte de trabajos en el cavado de trincheras y excavación, incluido trabajar en una trinchera de más de cuatro pies de profundidad.

En cuanto al horario que se maneja respecto de los menores de edad de 14 y 15 años se les puede permitir trabajar, incluyendo todo tipo de empleos con excepción de los agrícolas se establece lo siguiente, dichas disposiciones legales se encuentran en el reglamento de trabajo de menores No. 3, el cual establece un límite a las horas en que éstos menores pueden prestar sus servicios personales y subordinados, siempre considerándolos con la categoría de trabajadores: 1.- Fuera de horas escolares. 2.- No más de 3 horas en días de clases, incluidos los viernes. 3.- No más de 8 horas en días que no haya clases. 4.- No más de 18 horas durante una semana en la que la escuela no está en funcionamiento. 5.- Entre las 7 de la mañana y las 7 de la tarde, excepto entre el primero de junio y el día del trabajo cuando las horas de la noche se extienden hasta las 9 de la noche. La adecuada aplicación del presente reglamento garantiza la seguridad física y jurídica del menor me parece importante hacer notar que en la legislación de Estados Unidos no manejan tantas excepciones respecto de los menores de 14 y 15 años a pesar de ser conscientes que no hay una unificación de criterios entre todos los estados si se toma en cuenta al menor de edad brindándole una correcta protección laboral. En ese orden de ideas el reglamento de trabajo de menores No. 3, también establece trabajos que quedan totalmente prohibidos para los menores de 14 y 15 años, siendo entre otros tantos los siguientes; 1.- Se les prohíbe trabajar en cualquiera de las Ordenes Arriesgadas o en la mayoría de ocupaciones que involucren, transporte, construcción, almacenamiento, comunicaciones y servicios públicos. 2.- No pueden trabajar en procesamiento, minería ni en ningún taller o lugar de trabajo donde los bienes se fabrican o

procesan, en congeladoras ni frigoríficos de carne. 3.- No pueden operar u ocuparse de ninguna máquina accionada por motor, excepto máquinas de oficina. 4.- No pueden llevar a cabo ninguna operación de horneado. 5.- No pueden trabajar como buhoneros vendiendo por las calles, agitando pancartas o en actividades de ventas puerta a puerta. 6.- No pueden trabajar en escaleras, andamios y sustitutos. 7.- No pueden trabajar atrapando o enjaulando aves domésticas. Y en cambio el Reglamento de Trabajo de Menores No. 3 menciona aquellos trabajos que están permitidos realizar por los menores de 14 y 15 años, siendo los siguientes: 1.- Pueden trabajar en la mayor parte de trabajos de oficina y en establecimientos de venta al por menor y servicio de comida. 2.- Pueden trabajar en ocupaciones como poner las compras en bolsas, trabajo de oficina, abastecer estantes y como cajeros. 3.- Pueden trabajar en ocupaciones intelectuales y creativas artísticamente como profesores, músicos, artistas e intérpretes. 4.- Pueden llevar a cabo trabajo de cocina limitado que involucre la preparación de comidas y bebidas. 5.- Pueden limpiar equipo de cocina y superficies (que no estén de ninguna forma prohibidos) y filtrar, transportar y desechar la grasa siempre que la temperatura de las superficies, de los recipientes y de la grasa no excedan los 100°F.

A los menores que hayan alcanzado la edad de los 15 años, sólo con esa edad, de acuerdo al Reglamento No. 29 se les permitirá trabajar como salvavidas en piscinas tradicionales y en parques acuáticos, aunque necesitan como requisito un certificado que expide la Cruz Roja de Estados Unidos que acredite que son aptos para desarrollar dicha actividad, y en caso de que el menor de 15 años trabaje como instructor de natación necesita un certificado complementario donde se certifique que es instructor de natación.

Es importante mencionar que en Estados Unidos existe un programa cuyo nombre es el Programa de Experiencia Laboral y Exploración Profesional, sus siglas son (WECEP), el cual está orientado a los menores de edad de 14 y 15 años, en planificar a través de la experiencia laboral que vaya acompañada de un

programa educativo dirigido a cierta carrera, para finalmente poder capacitarlos en beneficio del menor, es decir un programa que se encarga de conjuntar el estudio con el trabajo, siempre y cuando el estudio vaya enfocado a desarrollar sus habilidades laborales.

Finalmente, los encargados de vigilar el cumplimiento de las disposiciones estudiadas con anterioridad así como establecer las sanciones correspondientes en caso de que no se cumplan las disposiciones de la FLSA, son los investigadores de la Sección de Horas y Sueldos, mismos que actúan como representantes de la Secretaría de Trabajo, cuentan con las facultades de investigar, tomar datos acerca de salarios, horas, categorías, labores a desempeñar por parte del menor entre otros, se equipara a la figura del inspector de trabajo en nuestra legislación, el investigador va a supervisar si se cumplen las normas que se refieren al trabajo de los menores de edad. Así mismo el tipo de sanciones que ameritan a aquellos patrones que quebrantan las disposiciones legales de la FLSA, van desde multas de hasta \$11,000.00 dólares por cada trabajador menor que trabaje bajo condiciones prohibidas. Y si se quebrantan las normas de seguridad y las disposiciones legales de la FLSA y a causa de ello, e menor se lastima gravemente o incluso llega a perder la vida, la multa puede ser hasta por la cantidad de \$50,000.00 dólares, si el investigador descubre de que dichas violaciones se hicieron con dolo o mala fe por parte del patrón se multiplicara al doble es decir por \$100.000.00, éste punto es importante para el estudio del presente trabajo, ya que si es verdad que la legislación laboral de Estados Unidos aplica dicha sanción, resulta un costo demasiado caro para los empresarios el emplear a menores trabajadores es decir de ahí proviene indirectamente el cuidado hacia dichos menores para no contratarlos y en caso de que sean contratados, sin duda las multas los obligan a que sean cuidadosos y supervisen constantemente a los menores de edad. La FLSA autoriza el poder obtener un requerimiento judicial y se escoja a un interdicto, dicha persona va a estar constantemente en contacto con aquellos menores que hayan sido captados en el desempeño de actividades prohibidas y en la violación de las normas de

protección al menor trabajador, con la facultad de poder forzar al empresario a cumplir la ley, si éste mismo persiste en incumplir las normas de la FLSA deberá ser sancionado con otra multa que va hasta los \$10,000.00 aparte de hacerle frente a la acción penal correspondiente, si se repita dicha condena nuevamente por no obedecer a dicha normatividad puede tener como consecuencia la privación de la libertad.

5.- ARGENTINA

El 24 de Junio del 2008 hubo una reforma a la ley 20.744 quedando el Título VIII de la siguiente manera; “De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente”, al igual que en los países analizados con anterioridad se expondrán los puntos más importantes aplicables a los menores trabajadores.

La Ley 26.390 regula las disposiciones en materia de trabajo infantil en Argentina, estableciendo como una edad mínima para que un menor de edad pueda ser admitido para trabajar la de 16 años, es importante hacer mención que éste país forma parte de la Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU. La ONU es un órgano que está a favor en la lucha contra el empleo infantil poniendo como su bandera, el prohibir su explotación económica, trabajos que pongan en peligro su salud o su integridad física, prohibir aquellos trabajos que interfieran con su educación, así como su moralidad y las buenas costumbres. De ésta manera se hace notar que el estado Argentino tiene como eje principal el de la educación, buscando prohibir tajantemente que aquellos menores de 16 les sea permitido trabajar y a los adolescentes les concede ese derecho a laborar siempre y cuando el trabajo que realice el menor no interfiera con la educación del mismo, estableciendo que es obligación de los menores laborar hasta que concluyan la secundaria.

En ese orden de ideas en Argentina no sólo se toma en cuenta que un menor tenga como principal derecho el de la educación, antes que el de trabajo, también es trascendente manifestar que el trabajo doméstico y las actividades donde se les obliga a los menores a trabajar en la niñez y adolescencia traen como consecuencia, el no poder disfrutar de los derechos a la recreación y a la diversión del menor de edad así como el del esparcimiento, entre otros. Este trabajo intensivo de carácter generalmente doméstico y el trabajo que busca un beneficio económico a temprana edad, afectan a los niños y adolescentes de manera general, las vías para poder terminar con el trabajo infantil, que lamentablemente comienza en el hogar, es la educación, que aunque la educación secundaria es obligatoria no ha llegado a ser aplicada para todos los sectores de la población donde se encuentren adolescentes. Actualmente para muchos adolescentes la escuela no representa una oportunidad para poder trascender socialmente y el trabajo apurado se manifiesta como una oportunidad para poder integrarse a la sociedad, pero lo trágico es que los menores no se dan cuenta que al no terminar la educación obligatoria y no prepararse a través de la educación básica de una manera adecuada, limitan sus posibilidades para poder trascender socialmente y obtener un ingreso económico de acuerdo a sus necesidades, es decir el trabajo a temprana edad sin duda es un componente más de la pobreza según el estado Argentino. Los gobiernos locales se han comprometido a crear políticas que a través de la educación y en conjunto con otros programas se pueda terminar con el trabajo infantil y desde mi punto de vista el elevar la edad mínima de admisión al empleo de los menores de edad en los 16 años es un buen comienzo, así pues también va a ser necesaria la intervención de muchos sectores de la población, informar a la ciudadanía y que sea consciente de lo que significa el trabajo infantil, las consecuencias que tiene en los menores de edad, físicas, económicas y sociales.

Los puntos más importantes del Título VIII: “De la prohibición de trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente” son los siguientes:

El artículo 2º establece de manera general que el presente título es aplicable únicamente al trabajo de los menores de 18 años. Estableciendo como edad mínima la de 16 años, es decir solo se aplicara a aquellos que recaigan en el rango de los 16 a los 18 años, el artículo 7º señala lo siguiente;

Menores de dieciséis años. Prohibición de su empleo. Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro. Prohibiendo cualquier cuerpo normativo que señale algo contrario a lo que establece la presente ley.

El órgano gubernamental encargado de vigilar que ésta disposición así como todas las que se encuentran en el presente título es la Inspección de trabajo. Así también los menores de edad de los 16 a los 18 años pueden celebrar contratos de trabajo, siempre y cuando consigan la autorización por parte de sus padres o tutores, en caso de que el adolescente se encuentre emancipado goza de la autonomía necesaria y tiene facultades para poder celebrar dicho contrato de trabajo, así también a partir de la edad de los 16 años los menores de edad puede comparecer personalmente por conducto del apoderado y poder ejercer las acciones y derechos que deriven de la relación de trabajo.

El artículo 5º establece lo siguiente;

Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con el artículo 200.

Éste precepto legal se equipara al de nuestra legislación en el sentido de que a cualquier menor que desempeñe una actividad igual a la de un mayor en categoría, horario y función, tendrá el derecho a que se le pague un salario adecuado y justo conforme a las actividades que realice. Y el artículo 6º lo fundamente de la siguiente manera;

Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional. Las personas desde los dieciséis años y menores de dieciocho años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de ésta Ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se

elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores.

La única excepción para que los menores trabajadores de 14 años a los 16 años puedan prestar sus servicios personales y subordinados, es en las empresas de carácter familiar donde los dueños sean los padres o tutores de éste, así también no podrán trabajar por más de 3 horas diarias y un máximo de 15 horas a la semana, las actividades que realice el menor de edad no podrán ser peligrosas ni poner en riesgo su salud, el obligación así como sus padres tiene la obligación de que el menor trabajador cumpla con sus obligaciones escolares. Si los padres o tutores dueños de la empresa familiar tienen la intención de ocupar a un menor de edad por debajo de los 14 años, deberán de obtener un permiso especial por parte de la autoridad laboral que rijan en cada jurisdicción.

El artículo 9 de la citada ley, habla sobre el trabajo nocturno respecto de los menores de edad, señalando que ningún menor de edad por debajo de los 18 años, podrá ser utilizado en éste horario, estableciendo como horario nocturno el comprendido de las 20 horas a las 6 horas del día siguiente. Si las actividades que desarrollan las empresas en tres turnos diarios que estén en producción las 24 horas del día, de igual manera éste artículo prohíbe el empleo de los menores de edad, teniendo como excepción que el horario nocturno comprenderá de las 22 a las 6 horas, pero solo para los menores trabajadores mayores de 16 años. Respecto del tema de vacaciones la legislación laboral argentina al igual que la de todos los países analizados con anterioridad establece como un periodo de tiempo mínimo de vacaciones para los menores de edad el de 15 días cada año. En otro orden de ideas, la legislación laboral Argentina prohíbe el empleo de los menores de 16 años, en el trabajo doméstico, así como cuidar enfermos y que sean utilizados como choferes, en el caso de que un mayor de edad sea empleado como trabajador doméstico y éste mayor está acompañado de sus hijos menores de edad, las actividades a desarrollar se establecerán con claridad, es decir por ningún motivo el menor podrá ser considerado como trabajador ni percibir salario alguno. El presente título señala en su artículo 17 lo siguiente;

Artículo 107: Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis años, cualquiera fuera la índole de las tareas que se pretendiere asignarles. Las personas mayores de 14 años y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en explotaciones cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las 3 horas diarias, y las 15 horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La explotación cuyo titular sea el padre, la madre o el tutor del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión a empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa aboral de cada jurisdicción.

La protección que se le brinda al menor de edad en el país Argentino es mayormente protector en el tema de los trabajadores menores de edad, pocas son las excepciones que se manejan para permitir el trabajo de un menor de edad por debajo de los 16 años.

En el mismo orden de ideas, desde el momento en que un menor de edad comienza a prestar sus servicios personales y subordinados, también adquiere la facultad para poder ejercer las acciones que se derivan de una relación de trabajo, es decir, tiene la capacidad para poder ejercer las acciones por medio de un apoderado legal por cualquier vía ya sea judicial o administrativa. El artículo 22 del presente título VIII, De la prohibición de trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente, establece una definición clara del Contrato de trabajo de aprendizaje, así como de los requisitos necesarios que se deben plasmar en dicho contrato entre el Patrón y el Trabajador, lo importante de éste tipo de contrato es que también contemplan a los menores a partir de la edad de los 16 años, señalando lo siguiente;

Artículo 22.- Modificase el artículo 1º de la Ley 25. 013, el que quedará redactado de la siguiente manera: **Artículo 1º:** Contrato de trabajo de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 16 y 28 años. Este contrato de trabajo tendrá una duración, mínima de 3 meses y una máxima de 1 año. A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscrito por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida. La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las 40 horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de las personas entre 16 y 18 años de edad se

aplicaran las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos. No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz. El número total de aprendices contratados no podrá superar el 10% de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los 10 trabajadores será admitido aprendiz. El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en éste supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordante de la presente ley. Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en ésta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

CAPITULO 4

RÉGIMEN VIGENTE DE LOS MENORES DE EDAD EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este capítulo se analiza el régimen que entró en vigor con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de diciembre del 2012, y que fue ajustado en las reformas de 2015 expresándose si estuvo adecuadamente realizada, cuál fue el objetivo a alcanzar por parte de los legisladores, qué aspectos son contradictorios a la Constitución, para estar en aptitud de informar al lector y darle un panorama general acerca del título quinto Bis, Trabajo de los Menores de Edad en la nueva Ley Federal del Trabajo.

1.- ARTÍCULO 175 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El texto de este artículo es la parte medular de este trabajo, considerándose que es innovador pues establece dentro de su contenido, cuál será la única excepción en que los menores de 15 años según la propia Ley Federal del Trabajo, les va a ser permitido desempeñar sus actividades, pero lo interesante de este artículo es que la propia ley establece que dichas actividades no van a ser consideradas como trabajo, siempre y cuando cumpla con los requisitos que señala el artículo 175Bis, requerimientos, que analizamos a continuación.

Artículo 175 Bis.- Para los efectos de este capítulo, no se considerara trabajo las actividades que bajo la supervisión el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;
- b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho

- aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y**
- c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.**

Del precepto transcrito, se desprende que los legisladores establecen una serie de requisitos difíciles de superar pues a diferencia de cualquier otro artículo que contiene el Título Quinto Bis, en el artículo en comento no se establece como un principio protector de los menores de edad, sino al contrario y desde mi punto de vista, lo establece como una cuestión permisiva, aspecto bajo el cual los menores de edad pueden prestar sus actividades, sólo si cuentan con el permiso de los padres o tutores que estén a cargo del menor de edad, obligándose a realizar, constantemente una supervisión de las actividades efectuadas por el menor, éstas actividades únicamente van a ser permitidas siempre y cuando se refieran a la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones.

El inciso a), el artículo 175Bis establece que los menores de edad necesitan una autorización expresa por parte de sus padres o tutores en las cuales les otorguen el permiso que necesitan éstos menores para ejercer cualquiera de las actividades relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística, el aspecto que considero el más importante, es que el solicitante tiene la obligación de respetar los derechos que se deriven de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los Tratados Internacionales de los cuales México sea parte en el tema de los menores de edad, recordando que dichos tratados se encuentran a la par de la propia Constitución, así también todas aquellas Leyes Federales y locales que reconozcan los derechos laborales a favor del menor de edad. Es importante señalar que esta especie de autorización es equivalente al Contrato Individual del Trabajo que realiza cualquier trabajador mayor de 16 años con un patrón, aunque claro en condiciones totalmente diferentes, ya que el menor de edad necesita una autorización expresa por parte

de los Padres y Tutores, y el Trabajador en condiciones normales es decir mayor de 16 años no lo necesita y lo puede realizar con las facultades expresas, que le otorga la Ley Federal del Trabajo de manera independiente. El problema de esta autorización, es que realmente no hay una seguridad jurídica que rodee la esfera del ámbito laboral de los menores de 15 años, aunque los padres o tutores tienen la obligación de establecer las condiciones y el solicitante respetarlas, no hay alguna consecuencia en caso de que no sea de esa manera.

El inciso b) es claro, al señalar que en el mutuo acuerdo que surge entre los tutores o padres del menor y el solicitante, aquellos, es decir, los padres o tutores tienen la obligación de que se dé una adecuada conjunción tanto en las actividades que el menor realice, así como las que son importantes para su persona, tanto en su desarrollo físico, social y educativo; es decir el menor tiene derecho a tener tiempo propio para esparcimiento y recreación, así como realizar actividades que desarrollen sus aptitudes y talentos.

Este inciso, en mi opinión, es de los importantes ya que toca el tema de la educación, los padres o tutores tienen la obligación de que el menor asista a la escuela y termine sus estudios, ya que en un futuro esto impactara de manera directa en muchos aspectos sociales; en primer término a la sociedad, en el desarrollo económico del país, también en el momento de que sean adultos y estén a cargo de una familia los ingresos económicos serán importantes para la manutención de su familia y a mayor preparación educativa y profesional amplía las posibilidades para que puedan vivir decorosamente.

Por otra parte considero, para complementar este artículo, que debió hacerse referencia a la Inspección de trabajo como órgano encargado de supervisar que tanto la autorización expresa por parte de los tutores, así como las actividades que realizar el menor a favor del solicitante, que no surjan violaciones a los derechos humanos del menor de edad así como buscar un equilibrio y sobre todo que no haya abusos por parte de los padres o tutores así como del solicitante, y en caso de que existan, se establezcan sanciones hasta con pena de

prisión de la libertad o una multa considerable de acuerdo a la falta cometida por los padres o tutores y el solicitante.

En el inciso c) los legisladores tomaron en cuenta las contraprestaciones que iba a recibir el menor por las actividades que realice a favor del solicitante, si bien es cierto que en ningún momento hablan de la palabra “salario” lo equiparan al decir que las contraprestaciones de los menores de 14 deben de estar a la par de aquellas que perciban los menores de 14 a 16 años.

Finalmente, desde mi punto de vista, el artículo en análisis a pesar de que trata de regular las actividades que realice un menor de edad por debajo de los 15 años a favor de un solicitante, lo hace de una manera errónea, ya que actualmente en la sociedad en que vivimos los padres introducen con bastante frecuencia a los menores de edad para realizar éstas actividades artísticas, como por ejemplo los reality shows que en la actualidad se realizan, donde la principal atracción son los menores, a pesar de que los menores de 15 ya han trabajado desde tiempos atrás para la ayuda de la manutención de sus familias, es a partir de la última reforma que son tomados en cuenta. Lo que critico es que realmente los menores a pesar de que no se les quiera dar la categoría de trabajadores, en mi opinión si lo son y lo que nuestros legisladores debieron de haber buscado es la protección de los derechos laborales a favor de los menores por debajo de los 14 años que tan, primeramente dándoles la categoría de trabajadores, ya que las actividades que realizan a favor de alguien se equiparan a las que realiza cualquier trabajador, también otorgarles los derechos laborales que de nuestra Ley Federal del Trabajo emanen, tener especial atención y cuidado al establecer de qué manera los menores deben de conjuntar su trabajo con la escuela, así como las sanciones a las que se encuentran expuestos tanto padres y tutores así como los patrones de éstos, en caso de que no se cumpla con dichos preceptos legales. Y sobre todo configurarlos como entes de derechos y obligaciones especiales de acuerdo a su edad y sus necesidades. Pero con tal autonomía en caso de actuar a través de su representante legal si de alguna manera sus derechos son transgredidos.

2.- REFORMA AL ARTÍCULO 123 APARTADO “A” FRACCION III DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En este punto, se analiza la reforma que se dio el pasado junio del 2014, en la que se modificó el artículo número 123 en su apartado “A” de la fracción III, que a simple vista sólo se modifica la edad de admisión al empleo de parte de los menores de edad, con la intención de que ingresen a trabajar con un año mayor al que se les tenía permitido, anteriormente se les permitía trabajar a los menores hasta que cumplieran los 14 años, ahora con esta reforma el menor tiene que cumplir los 15 años para que le sea permitido trabajar. Hay que entender la intención con la que la cámara de legisladores hizo esta modificación, estudiarla detalladamente, cada aspecto y siempre desde mi punto de vista, porque aunque no haya sido equivocada esta reforma, si se pasaron por alto puntos importantes de manera errónea, aspectos importantes, mismos que se expondrán a continuación.

Con fundamento en el artículo número 71 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que señala lo siguiente;

El derecho de iniciar leyes o decretos compete: I. Al presidente de la República, II. A los diputados y Senadores al congreso de la unión (Modificada por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la Federación el 6 de Octubre de 1986), III. A las legislaturas de los estados, y IV. A los ciudadanos en número equivalente por lo menos al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores en los términos que señalen las leyes. (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la Federación el 9 de Agosto de 2012).

La Ley del Congreso determinara el trámite que deba darse a las iniciativas. (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de Agosto de 2012), el día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el presidente de la republica podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa debe ser discutida y votada por el pleno de la cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y

votado en la siguiente sesión del pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasara inmediato a la cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas. (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de agosto de 2012), no podrán tener carácter preferente las iniciativas de adición o reforma a esta constitución. (Adicionado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 9 de Agosto de 2012). En base al presente artículo, fue que el presidente Enrique Peña Nieto presento el presente proyecto de ley.

Sobre este apartado, la Organización Internacional del Trabajo dispone que el trabajo infantil es toda aquella actividad económica que llevan a cabo por las personas menores de 15 años, englobando en el presente concepto todo tipo de trabajo, principalmente el que se realiza y a cambio se percibe un salario o que el trabajo del menor sea independiente, que trabaje en un taller familiar, que lo haga gratuitamente etc. Esta actividad despoja a los menores de su niñez, su crecimiento, así como su dignidad el cual afecta indudablemente su crecimiento físico y emocional. En el presente sentido se considera que éste tipo de trabajo que realizan los menores es dañino para su bienestar físico, mental y social del niño, el cual dicho sea de paso interviene con su educación y en el mejor de los casos se trata de combinar el trabajo con la escuela, siendo oportuno mencionar que si se realizan estas dos actividades, conlleva un gran desgaste físico y consume mucho del tiempo del menor de edad. En ese orden ideas, es necesario hacer un llamado de atención a la ciudadanía concientizándola que el trabajo infantil ocupa diversos sectores en la sociedad no distingue clases, engloba cualquier tipo de clase social, desde la baja hasta la clase alta, es responsabilidad de toda la sociedad civil eliminar éste mal, así como de los diversos sectores del gobierno, que para poder erradicar dicho problema, se debe de hacer principalmente en sus orígenes, la única manera de eliminar éste problema sin duda es a través de la educación.

El trabajo infantil, en nuestra sociedad, originalmente surge increíblemente en el núcleo familiar, es el comienzo, ya que muchas veces debido a que los ingresos económicos no alcanzan para poder satisfacer las necesidades básicas de toda la familia, pues lo menores se ven orillados a tener que trabajar para poder vivir de acuerdo a sus necesidades y aunque los ingresos económicos para las familias aumentan entre un 10% y 20% según cifras del Fondo de las Naciones Unidas Para la Infancia (UNICEF) en América Latina, esto, no resuelve el problema de la pobreza, y es un fenómeno que aumenta en cuanto a números se refiere, ya que el precio de los satisfactores cada vez crece más, pero el salario no lo hace proporcionalmente como debiera de ser, otro grave problema es el desempleo, entonces como consecuencia dejan de lado la educación, por éste motivo trae consecuencias más graves de lo que se piensa se ven afectados en su salud y en su crecimiento, esto es más peligroso de lo que aparenta, el beneficio es para muy pocos y realmente en la sociedad mexicana tiene consecuencias negativas, en el desarrollo cultural y humano de todo el pueblo mexicano. El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil que pertenece a la OIT, aclara que en el estudio económico de los costos y beneficios de erradicar el trabajo infantil, indicó que los beneficios económicos de la eliminación del trabajo infantil son siete veces mayores que sus costos, ello, aunado a los beneficios sociales, educativos y humanos.

*“Asimismo, los resultados que arrojó el Modulo de Trabajo Infantil 2011, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), indican que en México existen 3 millones 136 mil niños que trabajan, los cuales provienen principalmente de hogares de bajos ingresos (80% de los hogares tiene ingresos de hasta dos salarios mínimos) y son hijos de padres con baja escolaridad (58% de los jefes de familia tiene hasta la primaria como nivel máximo de estudios). En la mayoría de estos casos la deserción escolar se acentúa a partir de los doce años”.*³⁹

Es importante apuntar que el trabajo infantil realizado por los niños y adolescentes en todo el país, es bastante peligroso, ya que estos menores corren peligro de poder sufrir accidentes de trabajo o enfermedades que afecten a su

³⁹ <http://www.presidencia.gob.mx/wp-content/uploads/2013/06/2013-06-10-Iniciativa-Art-123-Apartado-A-edad-m%C3%ADnima-2-3-1.pdf> p.2

salud, los menores al prestar sus servicios, muchas veces no son advertidos de las consecuencias que son perjudiciales para su salud y desarrollo emocional, lamentablemente porque éstos trabajos se realizan en ambientes inapropiados y que no están permitidos, como lo son bares, cantinas, minas, lugares donde están expuestos a contaminantes químicos, en las calles y avenidas donde hay mucho tránsito vehicular, pero estos factores se dejan de lado al encontrarse en una situación de necesidad. Es oportuno mencionar que otra de las consecuencias negativas que tiene el trabajo infantil es la violación a los derechos humanos de los menores de edad en su educación, ya que ésta debe ser obligatoria y los efectos del trabajo infantil es que se interpone con esa obligación, y no permite que los niños adquieran mayor conocimiento intelectual, para que posteriormente y cuando llegue el momento adecuado puedan realizar un trabajo en el cual les sea bien remunerado y productivo para sus familias. En ese orden de ideas se deja que en claro que el trabajo de los menores a temprana edad, afecta de manera importante tanto como en su persona e indirectamente en un futuro al propio país, ya que por falta de mano de obra especializada en el campo laboral, reduce las posibilidades de la competitividad entre las empresas, consecuentemente la competitividad del propio país se ve afectada.

A nivel Internacional es importante realzar los esfuerzos que se han ido efectuando a través del tiempo para establecer un tope en la edad mínima en que los menores puedan comenzar a trabajar, esto con la intención de que los niños y adolescentes de todo el mundo puedan concluir y terminar con sus estudios, para que pueda haber un aumento en su nivel de escolaridad, siendo más fácil con ello conseguir empleo, que sus posibilidades de entrar a un campo laboral competitivo aumenten y se desarrollen individual y repercuta económicamente a favor en sus familias.

Como ha quedado estudiado con anterioridad, México ha ratificado diversos convenios sobre la edad mínima de admisión al empleo pero en trabajos específicos.

Nuestro país, forma parte de la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, dicha fue ratificada por México en el año de 1990, en ese importante documento en su artículo 32, establece que; **1.- Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a esta protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2.- Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.** En resumen este artículo señala que los Estados que son Parte de la presente convención deberán de fijar una edad mínima para trabajar.

En la actualidad, México se había quedado rezagado en cuanto hace a una actualización en el tema de la prohibición del trabajo infantil conforme al marco normativo aplicable haciendo referencia a la edad mínima de admisión al empleo. De esta manera y conforme a lo que establece el Convenio número 138 de la OIT, el estado mexicano hace una importante reforma al artículo 123, Apartado A, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y cambió en el hecho de que se elevó la edad mínima de admisión al empleo de los 14 años, quedando como mínima la de 15 años. La intención de dicha reforma es que contribuya a que los niños y adolescentes se les otorgue un marco normativo bajo el cual se les proteja sus derechos de una manera más adecuada, a través de ésta camino, se cumple el precepto constitucional número 4 que busca el interés superior de la niñez. También mediante la presente reforma se tiene la intención cumplir con el derecho humano intrínseco del menor, el derecho a la educación, se busca que el menor de edad no se vea orillado a desistir el estudio escolar hasta que haya concluido con su educación básica.

Por último, con la presente reforma y bajo un panorama internacional, México estaría en la posibilidad de firmar el Convenio número 138 de la OIT, que habla sobre la edad mínima para trabajar por parte del menor, así como la erradicación del trabajo infantil; **Artículo ÚNICO.- Se reforma el artículo 123, Apartado A, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar de la siguiente Manera: Artículo 123. Fracción III, Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.**

3.- EDAD MÍNIMA

Como ha quedado explicado con anterioridad, la edad mínima para que un menor de edad pueda trabajar es la de quince años, establecida por la OIT, así como en la última reforma hecha al artículo 123 fracción III del apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es importante para profundizar en éste punto, establecer cuáles son las diferentes edades mínimas que establece nuestra legislación laboral para que un menor pueda trabajar en las diversas actividades que establecen los diversos convenios, tales como en el trabajo marítimo, el trabajo en la agricultura, el trabajo en como pañoleros y fogoneros, en los trabajos no industriales, como pescadores, y el trabajo subterráneo , pero sin duda el Convenio más importante de todos respecto de éste tema es el Convenio 138, mismos que se estudiarán a continuación.

El trabajo infantil ha sido materia de estudio a lo largo del tiempo y de las principales preocupaciones por parte de la OIT, los convenios más importantes acerca de la edad mínima son los siguientes;

El Convenio número 5 señala dentro sus más importantes aportaciones en éste tema, la definición de empresas industriales, y también, prohíbe el trabajo de los niños menores de catorce años en establecimientos industriales;

Artículo 1.- 1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales principalmente: a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; b) Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen,

limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; c) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados; d) El transporte de personas o mercancías por carreteras, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano. 2. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2.- Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

Posteriormente a través del tiempo se fueron adoptando más convenios que trataban sobre la edad mínima pero en numerosas sectores laborales, por ejemplo; la industria, agricultura, trabajo marítimo, trabajos no industriales, pesca y trabajo subterráneo. Mismos que se estudiaran a continuación.

Así pues, el convenio número 7 habla sobre la edad mínima para poder trabajar por parte de los menores de edad en el trabajo marítimo, revisado en 1936 por el convenio 58. Dentro de sus aportaciones más trascendentes está la de definición de buque establece la condición de que los países que ratifiquen el presente convenio, están obligados a previamente a ratificar el convenio que fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales y el convenio que revise el convenio relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales.

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio, el término buque comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

Artículo 2.- 1. Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque, excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una familia. 2. Sin embargo, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan a los niños de catorce años de edad, por lo menos, ser empleados cuando una autoridad escolar u otra autoridad apropiada, designada por la legislación nacional, se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle.

Artículo 5.- El presente Convenio no entrará en vigor hasta después de la adopción, por la Conferencia Internacional del Trabajo, de un convenio que revise el Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos industriales, 1919, y de un convenio que revise el Convenio relativo a la edad de admisión de los niños a los trabajos no industriales, 1932.

El Convenio número 10 de 1921, el cual se firmó en Ginebra el 16 de noviembre de 1921, en la Conferencia Internacional del Trabajo, el cual establece las condiciones relativas a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola, su aportación internacional fue el establecer una edad mínima bajo la cual los menores podrán prestar sus servicios, y la obligación que tienen de cumplir con sus responsabilidades escolares.

Artículo 1.- Los niños menores de catorce años no podrán ser empleados ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Si los niños trabajasen fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar, el empleo deberá ser de tal naturaleza que no perjudique la asiduidad de aquellos a la escuela.

Artículo 2.- Con miras a la formación profesional práctica, los periodos y las horas de enseñanza podrán regularse de manera que permitan el empleo de niños en trabajos agrícolas ligeros y, en particular, en trabajos ligeros de recolección. Sin embargo, no podrá reducirse a menos de ocho meses el total anual del periodo de asistencia escolar.

El Convenio número 15 que junto con el convenio 10 fueron creados en la Tercera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 11 de noviembre de 1921, que habla sobre la edad mínima que tienen los menores de edad para que puedan ser admitidos a trabajar como pañoleros y fogoneros, estableciendo cual es la edad para aceptar a un menor de edad así como sus excepciones.

Artículo 2.- Las personas menores de dieciocho años no podrán ser empleadas ni podrán trabajar a bordo de buques en calidad de pañoleros o de fogoneros.

Artículo 3.- Las disposiciones del artículo 2 no se aplicaran: a) Al trabajo de los menores en los buques escuela; a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo; b) Al trabajo en los buques cuyo medio de propulsión principal no sea el vapor; c) Al trabajo de las personas de dieciséis años, por lo menos, cuya aptitud física haya sido reconocida por un examen médico, empleadas en buques que naveguen exclusivamente en las costas de la India o en las costas del Japón, a reserva de los reglamentos que se dicten, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de estos países.

También encontramos dentro de los convenios que hablan sobre la edad mínima, el número 60 que establece la edad mínima de admisión de los niños no industriales, aprobado en la 23ª reunión de la Conferencia Internacional en Trabajo que tuvo lugar en Ginebra, revisado el 22 de Junio de 1937, dentro de los aspectos más importantes a tomar en cuenta, es que establece que dicho convenio se aplicará a aquellas actividades que aún no hayan sido reglamentadas por otros convenios y también entre los puntos más relevantes, encontramos que aquellos menores que sigan estudiando la educación obligatoria en su país, no podrán ser contratados.

Artículo 1.- 1. El presente Convenio se aplica a todo trabajo que no haya sido reglamentado por el Convenio relativo a la edad de admisión de los niños al trabajo agrícola (Ginebra, 1921), el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936, o el Convenio (revisado) sobre la edad mínima industria, 1937. 2. La autoridad competente de cada país determinará, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores, la línea de demarcación entre el campo de aplicación del presente Convenio y el de los tres Convenios antes mencionados. 3. El presente Convenio no se aplica: a) A la pesca marítima; b) Al trabajo en las escuelas técnicas y profesionales, siempre que presente un carácter esencialmente educativo, no tenga como objeto ningún beneficio comercial y esté limitado, aprobado y controlado por la autoridad pública. 4. La autoridad competente de cada país estará facultada para excluir de la aplicación del presente Convenio: a) El trabajo en establecimientos en los que estén empleados únicamente los miembros de la familia del empleador, a condición de que este trabajo no sea nocivo, perjudicial o peligroso en el sentido de los artículos 3 y 5 de este Convenio; b) El servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma.

Artículo 2.- Los niños menores de quince años o los que habiendo cumplido esta edad, continúen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria, exigida por la

legislación nacional, no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos a los que se aplique el presente Convenio, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

El Convenio 188, creado en la Conferencia Internacional del Trabajo, el 30 de mayo de 2007 en Ginebra, en la 96ª reunión, habla sobre el sector pesquero, este convenio el cual considero de gran importancia, ya que en su parte número III, establece los requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques pesqueros, y describe de manera clara y considera todos los supuestos para que un menor de edad tenga permitido prestar sus servicios a bordo de un buque pesquero.

Artículo 9.- 1. La edad mínima para trabajar a bordo de un buque pesquero deberá ser de 16 años. No obstante, la autoridad competente podrá autorizar una edad mínima de 15 años para las personas que ya no estén sujetos a la enseñanza obligatoria por la legislación nacional y que participen en una formación profesional en materia de pesca. 2. La autoridad competente, con arreglo a la legislación y la práctica nacionales, podrá autorizar a las personas de 15 años a efectuar trabajos livianos durante las vacaciones escolares. Cuando así suceda, deberá determinar, previa celebración de consultas, los tipos de trabajo autorizados y deberá establecer las condiciones en que se llevarán a cabo tales trabajos y los periodos de descanso obligatorios. 3. La edad mínima para desempeñar a bordo de buques pesqueros actividades que, por su naturaleza o las circunstancias en que se realicen puedan resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes no deberá ser inferior a 18 años. 4. Los tipos de actividades a las que se aplica el párrafo 3 del presente artículo deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa celebración de consultas, habida cuenta de los riesgos que tales actividades entrañan y de las normas internacionales aplicables. 5. La realización de las actividades a que se refiere el párrafo 3 del presente artículo a partir de la edad de 16 años podrá ser autorizada por la legislación nacional o por decisión de la autoridad competente, previa celebración de consultas, a condición de que se protejan plenamente la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes, y de que éstos hayan recibido una instrucción específica adecuada o una formación profesional y hayan completado con anterioridad al embarque una formación básica en materia de seguridad. 6. Deberá prohibirse la contratación de pescadores menores de 18 años para trabajar de noche. A efectos del presente artículo, el término “noche” se definirá en conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Comprenderá un periodo de al menos nueve horas contado a más tardar desde la medianoche, el cual no podrá terminar antes de las cinco de la madrugada. La autoridad competente podrá hacer una excepción al cumplimiento estricto de la restricción del trabajo nocturno cuando: a) Pudiera verse comprometida la formación eficaz de los pescadores interesados, impartida con arreglo a programas y planes de estudio establecidos, o

b) La naturaleza específica de la tarea o un programa de formación reconocido requieran que los pescadores a los que se aplique la excepción realicen trabajos de noche y la autoridad determine, previa celebración de consultas, que dicho trabajo no perjudicará su salud ni su bienestar. 7. Ninguna de las disposiciones del presente artículo afectará las obligaciones asumidas por el Miembro al ratificar cualquier otro convenio internacional del trabajo.

El convenio número 123 es otro de los referentes sobre el trabajo de menores y en los que se establecen un rango de edad mínima para poder admitir a un menor a trabajar, dicho convenio fue firmado en la Conferencia Internacional del Trabajo, en la 49ª reunión que se dio en Ginebra, el 22 de Junio de 1965 el cual se refiere a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. Dentro de sus principales aportaciones más importantes encontramos la definición de la palabra Mina, pero a diferencia de otros convenios éste no fija una edad mínima para admitir a un menor para trabajar en las minas, sino concede la libertad de que los países que ratifiquen dicho convenio dentro de su propia legislación interna, establezcan la edad mínima para contratar a un menor para trabajar en las minas:

Artículo 1.- 1. A los efectos del presente Convenio, el término mina significa toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos. 2. Las disposiciones de este Convenio relativas al empleo o trabajo subterráneo en las minas cubren el empleo o trabajo subterráneo en las canteras.

Artículo 2.- 1. Las personas menores de una edad mínima determinada no deberán ser empleadas ni trabajar en la parte subterránea de las minas. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar esa edad mínima en una declaración anexa a su ratificación. 3. La edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años.

Artículo 5.- 1- La edad mínima de admisión que habrá de especificarse en cumplimiento de los artículos 2 y 3 del presente Convenio deberá ser determinada previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.

Ahora bien, el Convenio número 138 de la OIT, es el convenio más importante sobre los otros respecto del presente tema, no solo señala una edad mínima de admisión al empleo, ya que en su contenido fija diversas edades mínimas, dependiendo de qué edad se termine con la educación obligatoria

básica, regularmente es a los 15 años, también depende de que tan desarrollado se encuentre el país en todos sus aspectos, económico, político, social, cultural etc. Así también cuales vayan a ser los tipos de trabajos a realizarse por parte de los menores de edad. Dentro de sus aspectos más importantes es que señala como punto de partida dos tipos de edades de admisión mínima, la primera una edad mucho más elevada de admisión para los menores en trabajos que sean peligrosos y una edad diferente para aquellos trabajos que sean considerados como trabajos ligeros. *“Sin embargo, el miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años. Un número importante de miembros ha hecho uso de esta facilidad; otros han fijado la edad mínima en quince años y algunos la han fijado en dieciséis años de edad”*.⁴⁰

Pero esta disposición no es absoluta ya que la intención del convenio 138 es erradicar el trabajo infantil, por lo que no se considera que esta disposición normativa sea definitiva, y que los países que ratifiquen el presente convenio, tienen como finalidad el terminar con el grave problema del trabajo infantil.

Los trabajos que se clasifican como ligeros no se encuentran establecidos en el convenio, ya que el país que ratifique el presente convenio, tiene la responsabilidad de señalar cuáles van a ser los trabajos considerados como ligeros, los que se repiten con más constancia son, dentro de los trabajos agrícolas, aquellos que se dediquen a la preparación de las semillas y de cultivos, el cuidado de los cultivos sin utilizar insecticidas o herbicidas, recogida de frutas, verduras o flores y el pastoreo, dentro de los trabajos forestales y paisajísticos, está la plantación de arbustos y el cuidado de jardines públicos, también encontramos los trabajos domésticos, ya sea el cuidar a los niños, el repartidor de periódico, revistas y de anuncios publicitarios, por mencionar algunos.

⁴⁰ Bronstein Arturo, “Derecho Internacional del Trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires Bogotá, 2013. Pp. 290 y 291,

Artículo 1.- Todo miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2.- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio: a reserva de lo dispuesto en los artículos 4 y 8 del presente Convenio, ninguna persona menor de esa edad deberá ser admitida al empleo o trabajar en ocupación alguna. 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que establece una edad mínima más elevada que la que fijó inicialmente. 3. La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. 4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años. 5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o b) que renuncia al derecho de seguir acogándose al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.

Artículo 5.- 1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio. 2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresas a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio. 3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados. 4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo: a) deberá indicar en las memorias que presente en virtud, del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo a la situación general del empleo o del

trabajo de los menores y de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio; b) podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

4. EXAMEN MÉDICO

Es importante hacer referencia, que es necesario para que un menor de edad, de 14 a 16 años, pueda prestar sus servicios personales y subordinados hacia un patrón debe cumplir con ciertos requisitos, tal como lo es una autorización expresa por sus padres y el más importante de todos un Examen Médico, con la finalidad de saber cuál es el estado de salud que presenta el menor, para saber si el mismo es apto para realizar las actividades que se le van a encargar, estos exámenes médicos se tienen que realizar periódicamente, cada vez que lo ordene la empresa donde presta sus servicios el menor. Y encontramos su fundamento legal en el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo; **Los mayores de 14 años y menores de 16 años, independientemente de contar con la autorización de Ley para Trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.** Ahora bien, aparte de que el presente concepto, de Examen Médico, está contemplado en la legislación interna, es necesario también señalar que a nivel internacional existen varios convenios por parte de la OIT, que se encargan de la protección de los menores de edad referente al examen médico que necesitan acreditar para que sean admitidos en la Industria, en trabajos no Industriales, y por último el examen médico subterráneo que a continuación se explicaran.

El primero de ellos, es el Convenio número 77 de la OIT, que hace alusión al Examen Médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria, mismo que firmo la Conferencia Internacional del Trabajo, el 9 de Octubre de 1946, en Montreal, al igual que en otros convenios, en su contenido se define lo

que es una Empresa Industrial, así como en qué términos va ser aplicado el minucioso Examen Médico que le corresponda al menor.

Artículo 1.- Este Convenio se aplica a los menores que estén empleados o que trabajen en empresas industriales, públicas o privadas, o en conexión con su funcionamiento. 2. A los Efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente: a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase; b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz; c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; d) las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos. 3. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

Artículo 2.- 1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al empleo en empresas industriales, a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en que vayan a ser empleadas. 2. El examen médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo. 3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá: a) prescribir condiciones determinadas de empleo; b) expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativa al examen médico de aptitud para el empleo. 4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

En ese mismo orden de ideas, también se encuentra el convenio 78, que contrario al número 77, éste contiene disposiciones sobre el Examen Médico de aptitud para el empleo de los menores en los trabajos no industriales, dicho convenio se firmó en la 29ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 9 de Octubre de 1946, dentro de su contenido encontramos que tipo de trabajos van a ser considerados como no industriales, así también se fija la edad mínima para poder admitir a un menor a trabajar la de 18 años, es necesario que los

menores hayan aprobado el examen médico correspondiente, señala también que dicho examen se debe de hacer periódicamente, por último y resaltando como punto importante, es necesario que los trabajos que sean peligrosos para la salud, la edad mínima para poder admitir a un menor no será la de 18, sino la de 21 años.

Artículo 1.- 1. Este Convenio se aplica a los menores empleados en trabajos no industriales que perciban un salario o una ganancia directa o indirecta. 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos. 3. La autoridad competente determinara la línea de demarcación entre el trabajo no industrial, por una parte, y el trabajo industrial, agrícola o marítimo, por otra. 4. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio el empleo en trabajos que no se consideren peligrosos para la salud de los menores, efectuados en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos o pupilos.

Artículo 2.- 1. Las personas menores de dieciocho años no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo en ocupaciones no industriales, a menos que después de un minucioso Examen Médico y se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión. 2. El Examen Médico de aptitud para el empleo deberá ser efectuado por un médico calificado, reconocido por la autoridad competente, y deberá ser atestado por medio de un certificado médico, o por una anotación inscrita en el permiso de empleo o en la cartilla de trabajo. 3. El documento que pruebe la aptitud para el empleo podrá: a) Prescribir condiciones determinadas de empleo; b) Expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajos u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud y que hayan sido clasificados en un grupo por la autoridad encargada de aplicar la legislación relativo al Examen Médico de aptitud para el empleo. 4. La legislación nacional determinará la autoridad competente para expedir el documento que pruebe la aptitud para el empleo y definirá las condiciones que deberán observarse para extenderlo y entregarlo.

Artículo 4.- 1. Con respecto a los trabajos que entrañen grandes riesgos para la salud, deberá exigirse el Examen Médico de aptitud para el empleo y su repetición periódica hasta la edad de veintiún años, como mínimo. 2. La legislación nacional deberá determinar los trabajos o categorías de trabajo en los que se exigirá un Examen Médico de aptitud hasta la edad de veintiún años, como mínimo, o deberá facultar a una autoridad apropiada para que los determine.

Por último, cabe mencionar que hay otro convenio que también señala como requisito para poder trabajar que el menor se realice un examen médico, y este es el convenio 124, que se refiere al Examen Médico de aptitud de los

menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, mismo que se firmó en la 49ª reunión en Ginebra, el 23 de Junio de 1965, dentro de su artículo 2 y 3, contempla que los menores de 21 años que emplearan en el trabajo de las minas, como requisito para ser contratados es necesario que se haga el Examen médico Correspondiente, y también se establece lo que va a ser necesario que contenga dicho Examen Médico.

Artículo 2.- 1. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un Examen Médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año. 2. Podrán adoptarse otras medidas para la vigilancia médica de los menores cuya edad esté comprendida entre 18 y 21 años, si la autoridad competente, después de oír el dictamen médico y después de consultar a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y con el acuerdo de éstas, estima que estas medidas son equivalentes o más efectivas que las estipuladas en el párrafo 1.

Artículo 3.- 1. Los exámenes médicos previstos en el artículo 2: a) Deberán ser efectuados bajo la responsabilidad y el control de un médico calificado aprobado por la autoridad competente; b) Deberán ser certificados en forma apropiada. 2. Se exigirá una radiografía pulmonar con ocasión del Examen Médico inicial y también, si se la considera necesaria desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes periódicos. 3. Los exámenes médicos exigidos por el presente Convenio no deberán ocasionar gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus tutores.

5. INSPECCION DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Inspección del Trabajo, es el órgano de gobierno, que pertenece y depende de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que tiene la misión de comprobar que las normas emitidas en materia de trabajo y también de seguridad social, sean cumplidas, en caso contrario también tiene la facultad de establecer sanciones. A través de ésta definición se puede tener una idea clara de la misión de la Inspección del Trabajo, que conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conjuntamente tienen como objetivo el prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger a todos los menores trabajadores en edad permitida y hablando acerca del Trabajo Infantil, tienen un área especializada la cual se

encarga de vigilar el cumplimiento de las principales normas de trabajo que señala la Ley Federal del Trabajo, entre otras normatividades, con la intención de respetar los derechos del menor de edad, orientarlos y brindarles una protección adecuada, y asistencia en caso de que los mismos sean violados. Es necesario un marco legal que abarque la guarda y custodia de los derechos laborales respecto de los menores de edad en los centros del trabajo. La directriz bajo la cual va a intervenir la Inspección del Trabajo de manera directa en la supervisión del Trabajo Infantil, es a través de “El Protocolo de Inspección del Trabajo en Materia de Erradicación Del Trabajo Infantil y Protección al Trabajo Adolescente Permitido”, creado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el cual sirve como instrumento de ayuda para los Inspectores de Trabajo, con una serie de lineamientos a seguir en caso de que se encuentre a un menor trabajando en edad no permitida o a un menor trabajando bajo condiciones prohibidas por la Ley Federal del Trabajo, ahora bien, en el Presente Punto del Capítulo 4, se hará un análisis acerca del Protocolo mencionado con anterioridad, en base a que leyes laborales, fue creado, también acerca de que otros órganos intervinieron en su creación, de qué manera los Inspectores de Trabajo van a Intervenir en los centros de trabajo para supervisar a los menores que se encuentren trabajando, entre otros aspectos.

La Inspección del Trabajo, tiene la obligación de garantizar la plena aplicación de las normas, a partir del presente Protocolo, la principal misión de dicho organismo es la protección de los niños y las niñas del trabajo infantil, es decir, alejar a los menores de edad del trabajo a temprana edad, y supervisar a aquellos menores de 18 años pero que estén encima de la edad mínima de admisión al empleo en actividades que puedan dañar su salud, su seguridad e integridad física. *“El presente Protocolo de Inspección del Trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección al trabajo adolescente permitido, se ha elaborado con el apoyo del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT. Establece el marco que orienta la actuación de la Inspección del Trabajo, tanto de jurisdicción estatal como federal, en lo relativo a*

la prevención y erradicación del trabajo infantil".⁴¹ Así mismo se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 540 que determina sus funciones de la siguiente manera; La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes; **Artículo 540: I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo; III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos; IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; V. Las demás que le confieran las leyes.**

El grave Problema del Trabajo Infantil, es que perjudica al menor de edad, no solo socialmente, físicamente o en cuestiones de salud, ya la consecuencia del trabajo infantil principalmente es que transgrede los derechos humanos de los menores, los cuales son portadores por la simple calidad de ser seres humanos, este conjunto de derechos fundamentales están protegidos y reconocidos por la máxima carta fundamental que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Convención sobre los Derechos del niño, donde figuran los más importantes, como el derecho a la educación, a tener una vida decorosa y realizar actividades de acuerdo a su edad. Debido a esos derechos es que a los menores de 18 años se les debe proteger en su persona, y se busca a través del presente protocolo la intención de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es detectar las peores formas de trabajo infantil y eliminar aquellas prácticas que afecten al menor consideradas como trabajo infantil, impulsar esfuerzos para salvaguardar los derechos humanos que pertenecen a los menores.

Según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el concepto de trabajo adolescente permitido es; *“La participación de las y los adolescentes entre 14 y 17 años de edad, en actividades productivas dentro un marco de protección laboral*

41

http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/trab_inf/pdf/publica/STPS%20Protocolo%20de%20Inspeccion.pdf

*de acuerdo a lo que estipula la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y los demás ordenamientos legales nacionales e internacionales. Dichas actividades no afectan e interfieren en su educación o formación profesional, ni personal, o conllevan algún riesgo o peligro y no violentan sus derechos humanos y laborales. Se encuentran bajo vigilancia de las autoridades del trabajo locales y federales de acuerdo a su jurisdicción y competencia”.*⁴² La Inspección del Trabajo, también es la encargada de supervisar que se lleve a cabo las condiciones del Trabajador Adolescente tal y como se señala en la definición antes descrita, ya que estos menores de edad reciben la protección adecuada por parte de dicha Inspección, misma que está regulada en la propia Ley Federal del Trabajo y es a través de ésta que los Inspectores del Trabajo serán los encargados de vigilar que las condiciones de trabajo bajo las cuales se rigen los menores trabajadores sean apegadas a la Ley y sin violentar sus derechos humanos. El convenio 182, ratificado por México, establece las Peores Formas de Trabajo Infantil que son: Esclavitud, Explotación Sexual Comercial, Actividades Ilícitas y Trabajos Peligrosos. En éste orden de ideas, el artículo 32 de la Convención Sobre los Derechos del Niño, señala en el **artículo 32; 1. Los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes a otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.**

Los encargados de supervisar, detectar y prevenir el trabajo infantil, son los Inspectores e Inspectoras del trabajo, que sin duda tienen un papel de suma

42

http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/trab_inf/pdf/publica/STPS%20Protocolo%20de%20Inspeccion.pdf p.14

importancia en materia del trabajo infantil, ya que tienen la más importante misión de todas, son los encargados de que se cumplan las leyes, normas, y convenios internacionales ratificados por el estado mexicano en materia de trabajo de los menores. Ya que los inspectores e inspectoras del trabajo, supervisaran periódicamente las actividades en las cuales sean involucrados los menores de edad, así mismo otro de sus objetivos es el fomentar la prevención de aquellos menores que se encuentren inmersos en el mundo laboral, terminar con el problema antes de que surja, es necesario que los inspectores del trabajo apliquen las técnicas para que con ello no solo supervise y promueva la erradicación del trabajo infantil, sino también que puedan actuar como asesores encargados de aplicar la ley y en caso de que el patrón incumpla con las normas establecidas, aplicar sanciones, de esta manera el inspector tiene la facultad de realizar todo tipo de trabajo que juzgue conveniente, realizar visitas extraoficiales, notificaciones verbales, reportes por escrito, avisos en los cuales requieran a los patrones cambios en los centros de trabajo si exista alguna disposición que sea violada, y en el caso de que los menores de edad se encuentren laborando ya sea debajo de la edad mínima para ser admitidos a trabajar o que realicen sus labores en condiciones insalubres y peligrosas, los inspectores tomaran las medidas que crean necesarias con carácter de urgente. *“Algunos de estos elementos en la nueva dimensión constitucional de la prevención coinciden en buena medida con el segundo enfoque, el del monitoreo sistemático del trabajo infantil y adolescente permitido, que implica la adopción de un esquema más completo de identificación, inspección, seguimiento y verificación ante la falta de regulación de numerosos sectores de la economía, la necesidad de obtener información, incluso a través de fuentes de información no tradicionales para conseguir más y mejores informaciones para la detección del trabajo infantil, así como la reincidencia en el trabajo de las niñas y niños previamente retirados de centros de trabajo como producto de una visita de inspección, muchas veces en situaciones aún menos visibles y más peligrosas que las anteriores.”*⁴³

⁴³ Idem. p. 31

En el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los requisitos que requiere una persona para poder ser Inspector de Trabajo, siendo los siguientes; Para ser Inspector del Trabajo se requiere: **I. Ser Mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Haber terminado el bachillerato o sus equivalentes; III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones; IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones; V. No ser Ministro de culto; y VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.**

Otro de los objetivos de los inspectores del trabajo es, que a través de sus supervisiones periódicas, protejan la integridad de los trabajadores en general que se hallen en los centros de trabajo. La intención que busca la Inspección del Trabajo al erradicar el Trabajo Infantil, y supervisar el trabajo adolescente permitido es preparar técnicamente, profesionalmente así como intelectualmente a todos aquellos menores de edad que se han visto orillados a laborar a temprana edad, y con ello los menores contar durante la etapa adulta, de más preparación educativa para poder ejercer una fuerza de trabajo mayor productiva, más capacitada y con muchos mayores ingresos económicos.

La norma más importante en cuanto hace a los menores de edad, es el marco constitucional en materia de derechos humanos, el cual tiene el “interés superior de la niñez “tal y como lo señala expresamente en su artículo 4º en el párrafo noveno que dice; *El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia (...) En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas al niñez*”, este principio como el más importante de todos los derechos que le corresponden al menor, de ahí es que Órganos como la Inspección del Trabajo, refuercen ese interés primordial, esos derechos a favor de la niñez, como consecuencia debemos entender que los Inspectores de Trabajo, deben de

sumergirse más en su propio rol, tienen que ser los encargados de que las normas laborales a favor de los menores, sean aplicadas sin ninguna excepción, pero con el enfoque que señala el presente protocolo, el de los derechos humanos. La violación esos Derechos Humanos, incluyen todos aquellos actos provenientes de los patrones, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando surja éste tipo de sucesos, la inspección del trabajo deberá de tomar las medidas convenientes que se encuentren a su alcance para evitar la violación de esos derechos humanos inherentes al trabajador.

*“El presente protocolo es de observancia obligatoria para todas las autoridades competentes que participen en el proceso de inspección y tienen por objeto establecer el procedimiento de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral vigente en materia de trabajo infantil, con el propósito de contribuir en su prevención, detección y erradicación, así como fortalecer su protección en el caso del trabajo adolescente en edad permitida”.*⁴⁴

Ahora bien, este protocolo cuenta con una serie de principios en materia de Trabajo Infantil, a través de los cuales los inspectores e inspectoras del trabajo, se basan, para poder realizar una correcta diligencia, así como dirigir su correcto actuar en caso de que se encuentren a menores de edad trabajando en edad no permitida y a los adolescentes en condiciones que pongan en riesgo su salud.

1.- Debita Diligencia: el primero de ellos se refiere a que los inspectores e inspectoras tienen la obligación de realizar las diligencias que sean necesarias, de la manera más eficaz posible y durante un tiempo razonable, que al momento de realizar estas visitas de inspección se hagan de la manera más formal posible respetando el procedimiento que la Ley de la Materia señale.

2.- Máxima Prioridad: Este principio habla que la Inspección del Trabajo es el órgano que tiene la responsabilidad en caso de que la empresa donde se realice la visita de inspección, este atentando o violando alguno o algunos de los derechos humanos de los trabajadores parte de dicha empresa, de denunciar a la

⁴⁴ Idem. p. 36

autoridad correspondiente de esa violación a los derechos fundamentales, y sobre todo en caso de que haya alguno de los menores laborando y que su actividad se adecue dentro de lo que estipula el Convenio 182 de la OIT, que trata sobre las peores formas del trabajo infantil, es decir actividades que afecten directamente su salud, dignidad, moralidad y su desarrollo físico y psicológico. Y en caso de que el inspector detecte a algún menor trabajando en alguna de las condiciones establecidas por el Convenio 182 de la OIT, se comenzara con el Procedimiento Administrativo, con el fin de fijar las sanciones correspondientes.

3.- Enfoque Diferencial: La Inspección del Trabajo es consciente de que los menores de edad, tienen la necesidad de atenciones especiales, un grupo indefenso, a consecuencia de esto, es importante que los derechos fundamentales que los menores de edad gozan, sean respetados, protegidos, y se garantice en su goce de ejercicio por parte del Estado Mexicano, ya que la Constitución de nuestro país tiene como objetivo principal, el interés superior de los niños y niñas.

4.- Enfoque Sistémico: éste punto nos explica que los Inspectores e Inspectoras de trabajo deben de tener un conocimiento suficiente acerca de cuáles deben de ser las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios los menores de 18 años en edad permisible para trabajar, así como que parámetros a seguir en caso de que encuentre a menores trabajando en edad no permitida, lo más importante, el inspector tiene la obligación a través del presente protocolo, facilitar la atención por parte de las autoridades competentes con el fin de reintegrar a los menores a la vida cotidiana en sociedad, así como asegurarse que los mismos se encuentren en el goce y disfrute de sus derechos.

5.- Integralidad, Indivisibilidad e Interdependencia: Es importante que los Inspectores del Trabajo, tengan presentes el alcance y la importancia de los derechos laborales, mismos que tienen características de suma importancia ya que son interdependientes e indivisibles de los demás. Los inspectores tienen la obligación de cumplir de manera de manera cabal, las normas que reglamentan su actuar de conformidad con lo que señala el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

6.- Máxima Protección: Durante las visitas de Inspección a los centros de Trabajo, y en el caso de que se encuentre a un menor de edad trabajando en edad permitida, los inspectores del trabajo tiene la obligación de establecer medidas de seguridad, acerca de la dignidad, libertad, seguridad tanto de las niñas, niños y trabajadores adolescentes en edad permitida.

7.- Progresividad y No Regresividad: Este principio que parte del presente protocolo es claro, ya que los Inspectores e Inspectoras de Trabajo, aparte de que tienen la obligación de salvaguardar y respetar el buen funcionamiento de las condiciones y derechos laborales de los menores de edad, también tienen la obligación de no retroceder y dejar de aplicar normas, o estándares señalados por la ley, así como los convenios internacionales en materia de derechos de los menores de edad, es decir, no deben de ignorar aquellos estándares o niveles de cumplimiento alcanzados.

8.- Trato Preferente: Los inspectores del trabajo, durante las visitas de inspección realizadas periódicamente, tienen como máxima prioridad sobre cualquier tema, el detectar y buscar medidas para erradicar las labores peligrosas e insalubres prohibidas para los adolescentes trabajadores.

9.- Universalidad: *“Los derechos humanos tutelados por la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente permitido, corresponden a todos los seres humanos con independencia de cualquier contexto temporal, especial, político o cultural, sin distinción alguna basada en su edad, sexo, preferencia sexual, pertenencia a un pueblo indígena discapacidad u otras características que las puedan poner en situación de discriminación. Toda discriminación esta, por tanto, prohibida. Desde luego, y atendiendo a la especial vulnerabilidad a la que pudieran estar expuestos algunos grupos o personas, la universalidad parte de un concepto de igualdad y no discriminación; cuya base es el reconocimiento de las diferencias”*.⁴⁵

⁴⁵ Idem. p. 37

6.- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (LFTSE)

Al realizar, en forma breve, un análisis del texto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relacionado con el tema central de esta tesis, se puede observar que, no obstante la importancia que tiene esta norma dentro del sistema jurídico laboral de nuestro país, únicamente contiene un precepto referente a trabajadores menores de edad (desde el punto de vista civil).

A mejor explicación el artículo 13 de la ley de referencia establece que una persona será considerada trabajador a partir de los dieciséis años, es decir, la denominada ley burocrática no contempla el concepto de trabajador menor, como sí lo hace la Ley Federal del Trabajo, en ese orden de ideas para ser considerado como trabajador del apartado "B" del 123 constitucional se requiere un nombramiento, estar en las listas de raya y tener una edad de cuando menos dieciséis años, reiterándose por ello, la evidente diferencia entre estos dos ordenamientos laborales, uno, el de la Ley Federal del Trabajo sí regula al trabajador menor y el otro, el ámbito burocrático, simplemente no lo contempla.

El texto original del artículo 123 incluyó a todos los trabajos que en ese entonces ejercían en el país, con la excepción de los trabajadores que laboraban al servicio del estado, en primera instancia el Constituyente de Querétaro otorgó la facultad para poder legislar en materia del trabajo al Congreso del Unión y las Legislaturas de los Estados, de ésta manera surgieron las primeras leyes en materia del Trabajo, la primera que surgió, fue la Ley del Trabajo de Veracruz, expedida el 14 de enero de 1918 ésta última omitió incluir a los Trabajadores al Servicio del Estado, también surgió el Código del Trabajo del Estado de Yucatán el 16 de Diciembre de 1918 éste tampoco incluyó a los trabajadores al servicio del Estado, en el mismo sentido se creó la Ley de Tabasco de 18 de octubre de 1926.

En ese entonces también expidieron sus legislaciones locales en materia laboral que se encargaban de regular las relaciones laborales, a diferencia de los estados mencionados con anterioridad, en otras entidades si reglamentaron las

relaciones laborales del estado con sus trabajadores, por ejemplo, tal fue el caso del estado de Aguascalientes misma que surgió el 6 de marzo de 1928, la de Chiapas que se dio el 5 de marzo de 1927 y por último la del estado de Chihuahua de 1922, ésta ley fue el primer antecedente.

Como consecuencia de la reforma constitucional de 1929, en el año de 1931 se unificaron criterios en cuanto a las leyes laborales se refiere y con ello se creó la primera Ley Federal del Trabajo, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, y también con ello vino la primera disposición en cuanto a los Trabajadores de Estado se refiere, se establecía lo siguiente; *“Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan”*. Aunque la situación no terminó ahí, los trabajadores al servicio del estado argumentaban que necesitaban la protección de parte de la Constitución, es decir la discusión acerca si se debía de aplicar el artículo 123 constitucional o no, en ese entonces la Suprema Corte lo resolvió de la siguiente manera; *“los trabajadores al servicio del Estado no gozan de las prerrogativas que para los trabajadores consigné el artículo 123 de la Constitución ya que éste tendió a buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo como factores de la producción, circunstancias que no concurren en las relaciones que median entre el poder público y los empleados que de él dependen”*.⁴⁶

Cabe mencionar que los trabajadores al servicio de estado gozaban una cierta estabilidad en el empleo, misma que era aprovechada y su propia permanencia estaba determinada por aspectos que nada tenían que ver con su puesto, es decir, los amigos del titular en turno de la secretaria u órgano concentrado o descentralizado eran los que ocupaban el puesto o el nombramiento, dejando de lado la capacidad o los méritos que hiciera cualquier trabajador capaz de realizar esa función. En respuesta a ese tipo de conductas en el año de 1934 durante el gobierno del Presidente Abelardo L. Rodríguez, se creó un Acuerdo Administrativo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil,

⁴⁶ Serra Rojas, Andrés: Derecho Administrativo. T. I. Editorial Porrúa, 11ª edición. México, 1982, p. 380.

éste acuerdo tuvo gran importancia, por que determinaba las causas bajo las cuales iba a ingresar un trabajador al servicio del estado así como la separación del mismo, también contenía disposiciones bajo las cuales se iban a sujetar los funcionarios públicos al momento en que se iban a realizar los nombramientos para ocupar las plazas de trabajo disponibles.

A pesar de las buenas intenciones que tenía el presidente Abelardo L. Rodríguez el acuerdo se le atacaba de inconstitucional, en base a lo que señalaba la fracción I del artículo 89 de la Constitución, el argumento era que debería de ser una ley la que fuera encargada de reglamentar las relaciones que surgieran entre los trabajadores al servicio del Estado y los órganos del estado; *“La iniciativa del Ejecutivo sobre el Estatuto Jurídico de los trabajadores a su servicio, se motivó en la necesidad de poner a salvo a los servidores del Estado de las contingencias electorales, asegurándoles la estabilidad en sus cargos y sus ascensos, a base de eficiencia y honorabilidad, así como en la de garantizar sus derechos de asociación para la defensa de sus intereses, satisfaciendo así una vieja y justa aspiración de los empleados de Gobierno, recogida como compromiso durante mi gira electoral para la Presidencia”*.⁴⁷

Dicho argumento fue el antecedente directo de un nuevo proyecto de Ley del Servicio Civil, respaldado por el Partido Nacional Revolucionario durante el año de 1935. Las comisiones encargadas de legislar acerca de dicho proyecto de ley, lo consideraban de la siguiente manera; *“...que el empleado público, como asalariado, constituye un factor de la riqueza social a la que aporta su esfuerzo intelectual o material, por lo que recibe una remuneración que lo coloca dentro de la categoría social de los que sólo tienen como patrimonio su capacidad de trabajo ...el trabajo aludido, a pesar de tal característica, ha carecido de la protección del*

⁴⁷ Dichas Palabras fueron pronunciadas por Lázaro Cárdenas durante su Cuarto Informe de Gobierno, rendido ante el Congreso de la Unión el día 1° de Septiembre de 1938.

*Estado y de la Ley en materia de Trabajo y no ha gozado nunca de los derechos y prerrogativas que la Revolución ha conquistado para los demás trabajadores”.*⁴⁸

El congreso legislativo estuvo de acuerdo con el argumento de la Cámara de Senadores, aunque surgió un nuevo conflicto y con ello diversas opiniones a favor y también en contra, ya que ahora el tema de discusión era saber si solamente se les iba a tomar en cuenta a los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo o si también ésta ley se hiciera extensiva a los trabajadores de los Poderes de la Unión. Dicho proyecto de Ley fue discutido ampliamente y con ello finalmente el 5 de noviembre de 1938 se aprobó por parte del Congreso Legislativo Federal, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938 dicho proyecto se le conoció como el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Dicho estatuto tuvo un peso importante en la historia del derecho del trabajo, tal y como lo expresa el Maestro Mario de la Cueva de la siguiente manera: *“la substitución de la antigua teoría de la función pública regida por el derecho administrativo por la solución que se desprende de la Declaración de derechos sociales de 1917, quiere decir, la relación jurídica entre el estado y sus trabajadores sería una relación de trabajo”.*⁴⁹

Dicho estatuto tuvo cambios significativos a través del tiempo, es decir, al igual que otras legislaciones también se fue renovando conforme a las necesidades de los trabajadores al servicio del Estado y en el periodo del presidente Manuel Ávila Camacho se promulgó un novedoso Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, mismo que se publicó el 17 de abril de 1941, si bien fue cierto que el Estatuto buscaba adecuarse a las necesidades de dichos trabajadores, continuamente era tachado de inconstitucional, es verdad que hubo una constante evolución legislativa a favor del Estatuto que buscaba de una manera constante garantizar que los derechos laborales a favor de los trabajadores al servicio del Estado fueran respetados y hubiera una exacta aplicación a favor de los mismos en la práctica, pero los

⁴⁸ Diario de los Debates de la Cámara de Senadores. Sesión celebrada el día 21 de diciembre de 1937, p.30.

⁴⁹ De la Cueva Mario Tomo I, Óp., cit., pp. 625 y 626.

burócratas pensaban que solamente había una manera en que sus relaciones laborales serían respetadas, y ésta forma era que dicho estatuto se elevara a un rango constitucional es decir se buscaba que se reconociera a los trabajadores burocráticos, al igual que los trabajadores del artículo 123 Constitucional. Con ello el primero de septiembre de 1958, durante el informe que rindió el Presidente de la República Adolfo Ruiz Cortines, se anunció públicamente el Proyecto de Reformas a la Constitución General de la Republica, dichas reformas se orientaban a integrar una serie de fundamentos para garantizar la protección del trabajo de los servidores del Estado. Como consecuencia de la reforma de 1960, el artículo 123 se modificó para darle paso al marco jurídico constitucional del apartado “B” perteneciente al artículo 123 Constitucional el cual se encargaba de regular las relaciones de carácter laboral que se daban entre todos los trabajadores y cada uno de los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, de ésta manera fue que se plasmó el tan ansiado régimen laboral que buscaban los servidores públicos.

Lo trascendente de la reforma al 123 fue la repercusión que tuvo para los trabajadores al servicio del Estado, ya que al establecerse sus derechos laborales a nivel constitucional traían con ello una solidez indispensable y con ello garantizar sus derechos como trabajadores. Y en 1960 se determinó que el apartado “B” del artículo 123 Constitucional iba a regir las relaciones de trabajo entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores. En el año de 1974 se reformó el artículo 43 constitucional y con ello desapareció el concepto de los Territorios Federales.

El apartado “B” como ha quedado explicado con anterioridad se encarga de regular las relaciones de trabajo que surgen entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal para con sus trabajadores, y su ley Reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Así pues, formalmente se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el 28 de Diciembre de 1963, durante el periodo del presidente Adolfo López Mateos, la cual contiene 165 artículos y cuenta con 7 transitorios, en

su título primero, y en su artículo 1º expresa o siguiente; **La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.** A diferencia de los principales motivos que dieron origen para que surgiera ésta ley es decir, en un comienzo solo se buscaba incluir a los trabajadores al servicio de los poderes de la unión, a través de los años se han adherido a la misma, diversos órganos descentralizados que sin duda también necesitaban que sus relaciones laborales quedaran amparadas directamente por una ley que siguiera los principios de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *“Por lo que hace a la regulación del trabajo en el Poder Ejecutivo Federal, cabe hacer mención de que la totalidad de las relaciones de trabajo que se dan en la administración pública federal centralizada, se rigen por las disposiciones de la Ley burocrática, mientras que en las relaciones laborales que se dan en la administración pública federal paraestatal, se rigen, como se detallara más adelante, con criterios por demás irregulares; algunos organismos son ubicados con el marco de la Ley Burocrática y otros en la Ley Federal del Trabajo”*.⁵⁰ Esta situación fue modificada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Existe una marcada diferencia respecto de lo que señalan ambas leyes respecto del concepto de trabajadores y estabilidad ya que solo contemplan un precepto legal acerca de los menores de edad, el artículo 3º de la Ley Burocrática señala que; **Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas**

⁵⁰ Dávalos José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1988. P. 75

de raya de los trabajadores temporales. En la Ley Federal del Trabajo, tan solo con prestar un servicio personal y subordinado para otra persona, nos encontramos en el supuesto de que surge la figura del trabajo, mas no así en la Ley Burocrática, ya que como se desprende de la definición podemos concluir que es necesario que se expida un nombramiento para el trabajador para que éste sea considerado como trabajador, otro elemento importante o encontramos en la estabilidad del empleo, ya que el patrón burócrata tiene una facilidad para poder disolver la relación del trabajo en caso de que no le convenga siempre y cuando no hayan transcurrido 6 meses ya que pasando ese periodo de tiempo el trabajador se considera inamovible, al contrario de lo que establece la Ley Federal del Trabajo, si en el contrato individual de trabajo no se establece el tiempo que va a durar la relación del trabajo ya sea por tiempo determinado o por obra, entonces se considerara como si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado.

La Ley Burocrática es muy limitada en cuanto al concepto de las personas menores de edad que puedan ser consideradas como trabajadores, lo que se afirma en razón de que solamente establece en su artículo 13º lo siguiente: **Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.** En otras palabras, difiere respecto de lo que establece la Ley Federal del Trabajo y la reforma a la fracción III del artículo 123 apartado "A" de nuestra constitución política, diferenciación que resulta evidente de acuerdo a lo descrito con anterioridad, razón por la cual puede afirmarse, en opinión personal, que en la Ley reglamentaria del apartado "B" no existe una definición del concepto menor trabajador, ya que es claro que en aplicación del citado apartado que una persona podrá ser considerada como trabajador al servicio del Estado hasta que cumpla los 16 años, y es a partir de esa edad que dicho trabajador va a tener derecho a iniciar sus labores mediante el nombramiento que le otorgue la dependencia que esté a su cargo o bien apareciendo en las listas de rayas de ésta, teniendo, desde ese momento, derechos y obligaciones como trabajador burocrático. Esta situación resulta totalmente diferente a la que señala la ley reglamentaria del apartado "A",

en el contenido de ésta encontramos claramente definido qué es un menor trabajador, qué requisitos son necesarios para que se pueda contratar a un menor trabajador por mencionar algunos aspectos.

Finalmente cabe resaltar que, en ambos casos, apartado A y apartado B no obstante que, de acuerdo a la legislación civil, no se adquiere la mayoría de edad hasta los 18 años, se alcanza la plena capacidad de goce y de ejercicio a los dieciséis años, reiterándose la circunstancia de diferenciación entre esos ámbitos de aplicación que la ley burocrática no contempla la figura del menor trabajador, mientras que la Ley Federal del Trabajo sí lo hace comprendiéndola de los quince a los dieciséis años de edad, dejando de lado la minoría de edad que establece el derecho civil.

CAPITULO 5

PROPUESTA PARA CREAR UN REGIMEN ESPECIAL DE PROTECCIÓN E IGUALDAD PARA LOS TRABAJADORES MENORES DE 15 AÑOS QUE SE CONTEMPLAN EN EL ARTÍCULO 175 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el presente capítulo se hará un análisis respecto del precepto legal 175bis de la ley federal del trabajo, cual es la inconstitucionalidad de dicho artículo, se propondrá que el mismo sea reformado para que surja un criterio único de protección a los menores de edad que dicho artículo hace mención y por último de también se propone una reforma a la constitución en el sentido de ampliar más su ámbito de regulación en el trabajo de los menores de edad que se dedican a la creación artística, talento musical, actividades deportivas, desarrollo científico etc.

1.- DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 175 BIS.

En el presente punto, se analiza de manera crítica, el contenido del artículo 175 Bis, que surgió de manera “novedosa” de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2012, en que aspectos de su contenido se consideran como inconstitucionales así como contradictorios y hasta incoherentes. Con la intención de hacer entender al lector porque se debe hacer una nueva reforma al presente título Quinto Bis así como al propio artículo 175Bis y los artículos que hagan referencia a los menores de edad, establecer nuevos preceptos legales, bajo los cuales se tenga que regir los derechos laborales a favor de éstos menores, con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como eje fundamental del cuidado y la salvaguarda de los derechos fundamentales que los menores de edad así como en el aspecto laboral.

Artículo 175 Bis.- Para los efectos de este capítulo, no se considerara trabajo las actividades que bajo la supervisión el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- a) **La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;**
- b) **Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y**
- c) **Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.**

Para comenzar a analizar el artículo en cuestión, es importante hacerlo por partes, comenzando con el párrafo primero, los legisladores crearon un artículo en el cual se excluye a los menores de edad que realizan actividades relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o e talento, la ejecución musical o la interpretación artística principalmente.

Los legisladores cayeron en el grave error, de separar el tipo de trabajos o como ellos lo dicen “actividades” que realizan estos menores de edad, referente a los empleos que serán considerados como trabajo, por parte de los menores de 15 años. Aquí surge el primer elemento, contrario a los principios protectores que a través del tiempo se han conseguido a favor de los trabajadores, no otorgar el mínimo de derechos laborales que les corresponderían por realizar un trabajo a favor de un empresario tales como una jornada legal de trabajo, un salario mínimo obligatorio y un contrato de trabajo, pero la ley de la materia no lo considera de ésta forma y de una manera real, dicho precepto legal permite explotar laboralmente al menor trabajador por parte de sus padres ya que en el acuerdo que señala el artículo 175Bis acerca de las actividades que realizará el menor de edad, éste acuerdo queda sujeto al consentimiento de los padres o tutores del mismo y el patrón solamente, ya que se condiciona a que éstas actividades que realizan los menores de 15 años se encuentren bajo la supervisión y cuidado por parte de sus padres o tutores, en donde el principal objetivo sea la utilización de

los menores de catorce años en labores dedicadas a la creación artística, desarrollo científico, deportivo, ejecución musical y cualquiera otra actividad relacionada.

La primera crítica que se debe hacer a éste primer párrafo es la siguiente, se aclara que cualquier actividad que realice una persona a favor de otra, siempre y cuando exista la subordinación del trabajador hacia el patrón y que el fin sea la obtención de satisfactores, aunque ésta persona sea mayor o menor de edad y como requisito necesario el pago de un salario, se considera trabajo. Así también que a éste trabajador sea mayor o menor de edad pero se le impongan condiciones de trabajo y se le asigne un horario previamente establecido, siendo de cualquier índole ésta actividad, reúne los elementos de una relación de trabajo, aunque dicha actividad este bajo la supervisión de sus padres, es decir, los legisladores que crearon el 175 Bis, les permiten a los padres o tutores del menor ser una especie de outsourcing, ya que los padres son los únicos que participan en el acuerdo de voluntades con el patrón para que éste preste sus servicios a favor del último, los legisladores permiten una especie de renta de los menores de edad, porque los padres o tutores son los que establecen las condiciones en el que menor va a prestar sus servicios con el patrón, entre este par se encargan de fijar las condiciones bajo las cuales sus hijos van a prestar sus servicios hacia el empleador, los menores aunque estén de acuerdo o no, no tienen calidad de voz en ese acuerdo. Lo que realmente es un abuso que no se les considere como cualquier trabajador, porque como lo hemos mencionado con anterioridad, un menor de edad tiene necesidades especiales, y derechos que le corresponden a su edad como el de poder jugar, crecer en espacios recreativos y asistir a la escuela por mencionar algunos, entonces el menor debe ser capaz de decidir sobre cómo va a querer prestar sus servicios, que se le contrate con los mismos derechos y prestaciones que otorga la ley y que no sea bajo la autorización que realicen sus padres con el patrón, a final de cuentas él debe ser el que decida o no si quiere trabajar.

Considero que el primer párrafo debe de quedar de la siguientes manera; Artículo 175 Bis.- ***“Para los efectos de éste capítulo y por excepción única, exclusivamente en los casos siguientes; serán considerados como trabajadores a aquellos menores trabajadores por debajo de quince años y hasta ésta edad que realicen todo tipo de actividades relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, que bajo la supervisión y el cuidado de sus padres o tutores, así como el patrón será el único beneficiado con las labores que realice el menor trabajador, y el consentimiento expreso de éstos, que se realice en el contrato de trabajo correspondiente, el cual debe de reunir los requisitos siguientes:.”***

En el Inciso a), los legisladores omiten el concepto de contrato de trabajo, sustituyéndolo por el de solicitud, ya que se refieren a un documento en el cual los padres tienen la obligación de expresar su consentimiento y permitir el trabajo del menor, es decir aceptan que el menor trabajador pueda realizar sus actividades bajo su supervisión, pero nuevamente este inciso deja de lado la participación del menor de edad, lo cual es totalmente absurdo, ya que el que realmente va a realizar esas actividades es el propio menor, entonces considero que es importante que no se busque una nueva especie de acuerdo de voluntades y se acuda a la figura de contrato de trabajo, y que no caiga en una idea tan simple como lo es de una solicitud con un consentimiento expreso, acaso no sería mejor, que el propio artículo 175Bis, contemplara la facultad del menor de edad de poder realizar un contrato de trabajo en algunos casos específicos con la supervisión de sus padres y éstos representaran al menor de edad, que en él recaiga a conciencia la decisión de trabajar o no con una orientación adecuada, y bajo qué condiciones va a prestar su trabajo personal y subordinado, que hubiera la correcta asistencia por parte de sus padres o tutores, con la decisión aceptar o negar que un abogado especialista los asiste en cualquier duda que surja al momento de pactar la relación de trabajo.

Así mismo, al final del inciso mencionado con anterioridad, se señala que la solicitud debe de respetar los derechos del menor de edad, de la constitución, tratados internacionales y la propia ley del trabajo que le otorguen al menor, lo cual considero incongruente, primeramente no especifican que derechos van a ser los que la ley le va a otorgar y al no ser considerados como trabajadores no pueden beneficiarse de los derechos que la ley federal del trabajo confiere a cualquier trabajador, totalmente contradictorio, ya que los legisladores piensan que las actividades que realicen éstos menores de edad, no van a ser consideradas como trabajo, así entonces, esas labores realizadas por el menor no van a estar sujetas a ninguna ley, ya que la Ley Federal del Trabajo, regula y protege los derechos de aquellos que son trabajadores, no hay convenios de parte de la OIT, que proteja a aquellas personas que realicen actividades que no sean consideradas como trabajo, y prácticamente el artículo 123 de la Constitución no se adecua al supuesto de las actividades que señala el artículo 175 Bis

¿De qué manera pretende el propio 175 Bis, proteger a los menores, si sus actividades no son de carácter laboral?, aparte de que lo que se hace con esa solicitud considero que dejan en estado de indefensión al propio menor, porque prácticamente no hay ley aplicable a la situación que se da entre el patrón y los padres del menor.

Considero que el inciso a) debe de quedar de la siguiente manera, así también propongo que se anexe un inciso b) siendo los siguientes; **a) La relación de trabajo que se establezca entre el menor trabajador por debajo de quince años y hasta ésta edad y el patrón deberán de contener el consentimiento de sus padres o tutores, del patrón, así como del representante legal del menor, en nombre de éste. También el compromiso por parte del Patrón, en respetar todos los derechos que de la Constitución así como de los Convenios Internacionales y de las Leyes Federales, así como de las Leyes locales que emanen a favor del menor trabajador. E inciso b) El contrato de trabajo que se realice entre el menor trabajador por debajo de 15 años y hasta ésta edad y el patrón deberá de contener los requisitos que se establecen en los**

numerales 24 y 25 de la presente Ley, cada parte participe de dicho contrato, tendrá una copia en su poder, así mismo tienen la obligación de depositarlo en la Inspección del Trabajo, con la sanción de carecer de validez si no se cumple con el último requisito.

La última parte del inciso b) lo escribí con la intención de que la Inspección del Trabajo sea el principal órgano que intervenga en la vigilancia y que tenga la facultad de sancionar y poner al menor trabajador a salvo en caso de que no se cumpla con los requisitos que se señalen en el contrato individual de trabajo, así también la Inspección deberá de tener un registro de todos los menores trabajadores que estén prestando sus servicios bajo cualquier supuesto que señale el 175 Bis, así mismo propongo que se adicione la fracción número X, en el artículo 25 la cual señalara lo siguiente: Dirección del Menor Trabajador, de los Padres o Tutores y del Representante Legal, así como del Patrón, en caso de que intervenga un menor por debajo de los 15 años y hasta ésta edad y solo en los casos que señale el artículo 175Bis.

En el inciso b) señala que las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento o recreación, pero como habíamos analizado desde el párrafo primero, el menor de 14 años no tiene calidad de voto en la solicitud que realizan los padres o tutores con el patrón, es decir, si ellos dejan de lado este inciso b) y consideran para sus propios intereses que el menor trabaje más de lo permitido y buscar el cumplimiento de sus propios fines, ya que están enriqueciéndose a base del trabajo del menor, pueden decidir si el menor no debe asistir a la escuela, pues como lo señala el 175 Bis a la interpretación, tienen el derecho en la solicitud de acordarlo de esa manera, lo increíble de éste inciso b) es que nuevamente no se señala una sanción en caso de violar el presente párrafo, y obviamente no será aplicable la Ley Federal del Trabajo ya que al menor de 14 años no se le va a considerar como trabajador.

El presente inciso se propone que deberá quedar de la siguiente manera;
c) El trabajo que realice el menor trabajador por debajo de 15 años y hasta ésta edad, no podrá interferir con su educación, esparcimiento y recreación

en los términos que establezca el derecho aplicable, por ningún motivo implicaran riesgo para su integridad o salud, el trabajo que realice el menor deberá incentivar el desarrollo de sus habilidades y talentos, el patrón que quebrante alguna disposición señalada en el presente párrafo será sancionado en términos del artículo 995 Bis de ésta Ley, con fundamento en el artículo 133 fracción VII de la presente Ley.

En el inciso c) de artículo 175 Bis, los legisladores siguieron con este nuevo concepto de prestación de servicios con los menores de edad que se dediquen al desarrollo científico, deportivo, de talento, interpretación musical o interpretación, por supuesto siempre y cuando sean menores de catorce años, ya que se habla de una especie de pago, al decir que es una “contraprestación” omiten el concepto de “salario”, nuevamente en el presente inciso, no señalan una sanción en caso de quebrantarlo, lo cual es totalmente ilegal y no salvaguarda los derechos laborales del menor de edad, en primer término porque salario tal y como lo menciona la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 es; **Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.** Entonces si el patrón cae en el supuesto de que quebrantar este inciso c) y hace caso omiso no será sancionado, ya que si él quiere, puede no pagar esa retribución justa que debe de darle al menor, ya que no contraviene ley alguna, y tampoco hay ley alguna que lo obligue.

Por la simple y sencilla razón de que ese menor de 15 años, no es considerado como trabajador, según el artículo 175 Bis.

Como consecuencia, el inciso c) debe de quedar de la siguiente manera; **d) El pago del Salario que realice el patrón al menor trabajador por debajo de 15 años y hasta ésta edad, por las actividades que realice el segundo a favor del primero, no deberán de ser menor por ningún motivo al salario que reciba un mayor de 15 años, y en el caso de que el menor trabajador no estuviere devengando el mismo salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios en las mismas condiciones, el patrón deberá resarcirle las diferencias. En caso de que el patrón quebrante alguna disposición**

señalada en el presente párrafo será sancionada en términos del artículo 995 Bis de la presente ley, con fundamento en el artículo 133 fracción VII de la presente Ley.

Finalmente, es importante y trascendente agregar un último párrafo al presente artículo que se propone reformar, ya que de ésta manera quedará mas que asentada la propuesta del presente proyecto de investigación porque con éste último párrafo se obliga a todo patrón que desee contratar a los menores de edad que contempla éste nuevo 175Bis aún por debajo de los 15 años, estará obligado a que los mismos sean tratados como cualquier otro trabajador y se respeten sus derechos laborales que otorga la Ley Federal del trabajo, éste párrafo es el siguiente;

Así mismo se respetaran al menor trabajador en lo conducente todas las prestaciones y derechos que ésta ley otorga a los trabajadores.

Ahora tal y como lo expresa el Doctor José Dávalos; *“No ha faltado quienes hay llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años. (Hoy 15 años) Se basan en la falsa interpretación de que si la Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de esa edad, luego entonces, no puede reconocérseles la categoría de trabajadores. Las normas efectivamente contienen una prohibición contundente, pero la realidad es otra. Desde el momento mismo en que se ocupen los servicios de un menor de 14 años, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales. Conforme a la legislación, trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado (artículo 8º), en tanto que patrón es la persona física o moral que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10); es evidente que tanto el menor como la persona que ocupa sus servicios cubren los supuestos de trabajador y patrón, respectivamente. Por otra parte, el vínculo jurídico laboral que se crea entre un menor trabajador que presta un servicio personal y subordinado a un patrón, constituye una relación de trabajo en los términos del artículo 20. Así, a pesar de la prohibición constitucional, lo real es que existe la relación de trabajo, y en consecuencia, debe aplicarse la legislación. Es decir, el derecho del trabajo, protege al trabajo del ser humano.”*⁵¹

⁵¹ Dávalos José, óp. Cit. p. 309.

De la definición se desprende que el Doctor José Dávalos habla de manera amplia y generaliza acerca del trabajo de los menores de 14 años, (hoy 15 años) ya que se refiere a todo tipo de trabajo que realice el menor de edad no solo aquellos que se desempeñen en el área de la creación artística, talento musical, etc. Que de una manera equivocada los legisladores están dejando a un lado y es totalmente absurdo y habla de la mala preparación que tienen nuestros legisladores al crear disposiciones legales de éste tipo ya que no debería de haber distinción alguna respecto de que menores si son considerados como trabajadores y cuáles no, al contrario se debería unificar criterios y que haya una exacta aplicación a las normas laborales a favor de cualquier tipo de trabajo que realicen los menores de edad y en el caso de los menores por debajo de los 15 años, en términos del nuevo artículo 175Bis que se propone, ser aún más cuidadosos y prestar especial atención a éstos trabajadores, ya que sin duda necesitan una protección especial que cualquier otro tipo de trabajador a que tenga derecho.

Por último, es importante añadir el concepto de menor trabajador, el cual se define de la siguiente manera:

Artículo 175Ter: Menor trabajador es aquel menor por debajo de 15 años y hasta ésta edad, que presta sus servicios personales y subordinados ante un patrón, el cual se obliga a pagar un salario justo y retributivo, en términos del artículo 175Bis de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones legales aplicables al mismo.

2.- REFORMA A LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTICULO 123.

Para comenzar a explicar el presente punto, es necesario conocer la importancia de la propuesta que se hace al reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual es reformar el artículo 123 de dicho documento, en la fracción número III, apartado "A", lo fundamental radica en que debe de haber una adecuación desde la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en caso de que a todos los menores de 15 años se

les considere como trabajadores, ya que sería el marco fundamental, para que éstos puedan gozar de todas las garantías que brinda el 123 en su contenido, ya que como recordamos, en el caso de no ser considerados los menores de edad como trabajadores, se convierten en fantasmas jurídicos, los cuales se encuentran excluidos, de todo el contenido que señala el 123 de la Constitución así como de la Ley Federal del Trabajo y, claramente, se encuentren en estado de indefensión.

Proponer una Reforma Constitucional al artículo 123, es algo que requiere gran dedicación y esfuerzo, ya que como recordaremos este precepto es la consecuencia de la lucha de clases sociales a través del tiempo, donde la clase trabajadora buscaba un trato igual para con la clase empresarial, que las condiciones de trabajo fueran a favor de los que realizaban realmente el trabajo, que se respetaran sus derechos humanos, finalmente se buscó que los derechos laborales más importantes, es decir, el eje bajo el cual surgió posteriormente la Ley Federal del Trabajo y otras normas de carácter laboral, se encontraran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en este orden de ideas, la propuesta de reforma del 123 apartado “A” fracción III, debe ser hecha con el cuidado necesario, y pensada a la altura de los grandes constituyentes que en su momento fueron los primeros encargados en estructurar el artículo 123 apartado “A”.

En relación al trabajo de los menores de edad, nos enfocaremos en la fracción que hace referencia a ellos, es decir, la fracción número III, que en la actualidad señala: **...”Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 15 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de seis horas.”**

Esta fracción sufrió un cambio, se reformó el 17 de Junio del 2014 quedando dicha fracción como se ha escrito con anterioridad, en atención a su contenido, es claro que prohíbe la utilización de aquellos menores que aún no hayan alcanzado la edad de 15 años, sin excepción alguna, en mi opinión, me parece coherente que se haya hecho la presente reforma, ya que en la actualidad la política del país se encuentra enfocada con la Secretaría de Trabajo y Previsión

Social así como de la mano con la Inspección el Trabajo, tienen la meta de erradicar y prevenir el trabajo infantil, así mismo el estado mexicano, al modificar la minoría de edad para trabajar, se encuentra con las facultades para poder adoptar el convenio número 138 de edad mínima de admisión al empleo por parte de la OIT.

Como consecuencia lo que a la letra se propone deberá de quedar de la siguiente manera; Artículo 123, apartado "A", fracción III.

Fracción III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años, excepto en los casos que señale el precepto legal aplicable. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Lo que se busca simplemente es adecuar la presente fracción para que concuerde de manera correcta con lo que señala el 175 Bis de la Ley Federal del Trabajo en la actualidad y con el nuevo 175Bis propuesto en el presente trabajo, de ésta manera los menores que se encuentran en el supuesto que señala el nuevo 175 Bis, podrán ser considerados como trabajadores, como consecuencia gozarán de todos los derechos que consagra el 123, y en la propia Ley Federal del Trabajo, más aun también se debe de hacer una reforma al Título Quinto Bis de la Ley Laboral, que es el apartado de los menores de edad, ya que no se reformo como debía de haber sido cuando se modificó la fracción III del artículo 123 apartado "a" de la constitución, debido a esto se dan diferencias importantes por lo que hace a la edad mínima para trabajar, por lo que surgen criterios distintos y con esto, una laguna jurídica.

Debe recordarse que el derecho va evolucionando conforme a las necesidades de la sociedad, gracias a la globalización y a la tecnología, la propia humanidad evoluciona, no podemos dejar que el derecho, y sobre todo la legislación laboral se estanque, es decir, también se debe ajustar su contenido para que haya una adecuada protección para los trabajadores y sobre todo los trabajadores que se encuentran en estado de indefensión, como lo es los menores de edad. Debido a que en esos cambios que se dan en la actualidad de manera

frenética, también surgen nuevas maneras de interactuar entre las personas, y nuevas relaciones de trabajo surgen debido a esto, me queda claro que el sentido del 175Bis de la Ley Federal del Trabajo, es totalmente aplicable a los menores de edad que participan en los diversos programas que se dan en la televisión que en la actualidad son de orden común, en algunos casos, en otros para los niños deportistas con futuro prometedor, así que porque no considerar a éstos menores de edad también como trabajadores para que nuestras leyes en materia laboral les brinden la protección necesaria, es un buen comienzo el ajustar éste precepto a un solo eje y el ser considerados como trabajadores al igual que cualquier otro trabajador es una buena manera de empezar.

Por último, se juzga que es nuestro deber deontológico como estudiosos de derecho, el crear un nuevo marco normativo o ajustar el marco normativo que ya tenemos, en el sentido de que se dé la adecuada protección a los menores trabajadores de 14 años (actualmente 15 años) que señala el 175Bis que si bien el derecho de todo niño menor de esa edad es hacer actividades conforme a su niñez, como lo es jugar, asistir a la escuela y de recreación, en el caso de que no sea así, pues entonces se debe buscar protegerlos de la explotación a la que muchas veces sus padres, por querer tener un ingreso económico más grande obligan muchas veces al menor a hacer actividades que no son de acuerdo a su edad, lo que se propone en el presente punto a través de la reforma a la fracción III del 123 del apartado "A" es que sean considerados como menores trabajadores, gocen de los mismos derechos como cualquier otro trabajador, prestaciones de ley, seguro de salud etc., en primer lugar con el amparo de nuestra ley federal del trabajo en su favor, así como que éste principio protector provenga de la máxima ley de nuestro país es decir nuestra Carta Magna, sin olvidar jamás el interés superior de la niñez.

3.- COMENTARIO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL TÍTULO QUINTO BIS Y REFORMA AL ARTICULO 175 BIS.

En la actualidad, el artículo 175 Bis de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente; **Artículo 175 Bis.** Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas: a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos de la constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez. b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicaran riesgo para su integridad o salud y en todo caso incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos. y c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de quince y menor de dieciocho años. En el primer párrafo del presente artículo los legisladores, se encargaron de ajustar la edad de los catorce años a los quince años, equivocadamente no se dan cuenta que el artículo 175Bis, es totalmente anticonstitucional, falta el respeto a los derechos laborales de los menores de edad ya que nuevamente declaran que el tipo de actividades que establece el artículo 175Bis y que realizan los menores ahora de 15 años no deberán ser considerados como trabajo, ya que el presente artículo fue el motivo del desarrollo del presente trabajo, era necesario explicarlo con mayor profundidad en el cuerpo del presente proyecto, y señalar cuáles son las razones principales por las cuales éste artículo no debería de existir o en su caso modificar en el sentido en el que se propone y los legisladores no manifiestan nada al respecto. El inciso a) y b) no se modifican en lo absoluto y el inciso c) simplemente ajusta la edad de los catorce años, a los quince años. Éste es el contenido de dicho precepto legal hasta la última reforma hecha el pasado junio del 2015.

Finalmente, propongo que se reforme en su contenido el artículo 175 Bis que actualmente señala lo descrito líneas atrás y que el reformado artículo 175 Bis establezca lo siguiente; **Artículo 175Bis; “Para los efectos de éste capítulo y por excepción única, exclusivamente en los casos siguientes; serán considerados como trabajadores a aquellos menores trabajadores por debajo de quince años y hasta ésta edad que realicen todo tipo de actividades relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, que bajo la supervisión y el cuidado de sus padres o tutores, así como el patrón será el único beneficiado con las labores que realice el menor trabajador, y el consentimiento expreso de éstos, que se realice en el contrato de trabajo correspondiente, el cual debe de reunir los requisitos siguientes:**

a) La relación de trabajo que se establezca entre el menor trabajador por debajo de quince años y hasta ésta edad y el patrón deberán de contener el consentimiento de sus padres o tutores, del patrón, así como del representante legal del menor, en nombre de éste. También el compromiso por parte del Patrón, en respetar todos los derechos que de la Constitución así como de los Convenios Internacionales y de las Leyes Federales, así como de las Leyes locales que emanen a favor del menor trabajador.

b) El contrato de trabajo que se realice entre el menor trabajador por debajo de 15 años y hasta ésta edad y el patrón deberá de contener los requisitos que se establecen en los numerales 24 y 25 de la presente Ley, cada parte partícipe de dicho contrato, tendrá una copia en su poder, así mismo tienen la obligación de depositarlo en la Inspección del Trabajo, con la sanción de carecer de validez si no se cumple con el último requisito.

c) El trabajo que realice el menor trabajador por debajo de 15 años y hasta ésta edad, no podrá interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, por ningún motivo implicaran riesgo para su integridad o salud, el trabajo que realice el menor deberá incentivar el desarrollo de sus habilidades y talentos, el patrón que quebrante alguna disposición señalada en el presente párrafo será sancionado en términos del

artículo 995 Bis de ésta Ley, con fundamento en el artículo 133 fracción VII de la presente Ley.

d) El pago del Salario que realice el patrón al menor trabajador por debajo de 15 años y hasta ésta edad, por las actividades que realice el segundo a favor del primero, no deberán de ser menor por ningún motivo al salario que reciba un mayor de 15 años, y en el caso de que el menor trabajador no estuviere devengando el mismo salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios en las mismas condiciones, el patrón deberá resarcirle las diferencias. En caso de que el patrón quebrante alguna disposición señalada en el presente párrafo será sancionado en términos del artículo 995 Bis de la presente ley, con fundamento en el artículo 133 fracción VII de la presente Ley.

Así mismo se respetaran al menor trabajador en lo conducente todas las prestaciones y derechos que ésta ley otorga a los trabajadores.”

En el presente punto se propone una nueva reforma al título quinto bis de la Ley Federal del Trabajo, que habla del trabajo de los menores así como los diversos preceptos legales que en su contenido también con contenido de los menores de edad, ya que al haberse reformado la fracción III del 123 de la Constitución en su apartado “A”, surgieron criterios que son incongruentes, ya que la ley de la materia señala una edad distinta sobre en qué momento los menores no se les puede permitir trabajar y la Constitución señala una edad diversa, así pues en éste orden de ideas es necesario que se haga una adecuación respecto de los criterios que maneja la ley así como la Constitución, para que surja un marco de legalidad a favor de los trabajadores menores de edad, al darse una reforma al título quinto bis y aquellos artículos que contemplen una edad mínima para trabajar, los criterios se unificarían, cuando los menores de edad trabajen a favor de alguien, tendrían la certidumbre jurídica de que sus derechos como trabajadores serían respetados y gozarían de una protección adecuada.

En primer término, la propuesta busca que haya un sólo criterio para establecer la edad mínima de un menor de edad para trabajar, como primer punto es reformar el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo principalmente la fracción

número I, la cual actualmente establece el siguiente **Artículo 5: Las disposiciones de ésta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca I: Trabajos para niños menores de catorce años;** (Durante la elaboración del presente trabajo hubo una reforma al presente artículo, reformándose las fracciones I, IV; estableciendo lo siguiente: **Artículo 5o. ...I. Trabajos para menores de quince años; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;**) mi propuesta iba orientada en el mismo sentido, habría que reformar la fracción I, para prohibir el trabajo para aquellos menores de quince años, con las prevenciones de lo que establezca la presente ley, es decir lo que propongo en el título de los menores de edad precisamente en el artículo 175bis, de igual manera considero interesante que los legisladores hayan pensado en prohibir bajo cualquier circunstancia, las horas extraordinarias por parte de los menores de dieciocho años ya que todas las personas por debajo de los dieciocho son considerados trabajadores.

En atención a lo que señala el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el trabajo y cualquier tipo de actividad que implique subordinación a todos los menores de 15 años, así mismo que los mayores de esa edad y menores de dieciséis años, podrán prestar sus servicios personales, subordinados siempre y cuando hayan terminado con su educación obligatoria, siendo ésta la educación secundaria, con la única excepción de que éstos menores se encuentran dentro del presente rango mencionado con anterioridad, podrán trabajar pero con la obligación de que haya una compatibilidad de los estudios con el trabajo que van a realizar; (Durante la elaboración del presente trabajo hubo una reforma al presente artículo; **Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan).**

Pienso que es acertada la reforma al artículo 22, pero no del todo, ya que faculta a los mayores de 15 años para que puedan trabajar en la actividad que ellos elijan siempre y cuando exista la autorización de sus padres o tutores y en caso de que no exista alguna autoridad competente; lo que considero que pasaron por alto fue que no hicieron mención respecto de la compatibilidad con los estudios, algo que el artículo anterior contemplaba y sin duda es importante, otorgando las facultades que anteriormente les conferían en el artículo 23, siendo las de percibir el pago de sus salarios y ejercitar sus acciones.

En cuanto a mi propuesta a reformar dicho artículo establece lo siguiente; **Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 15 y dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que señale la presente ley, así mismo es necesaria la aprobación de la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.**

En mi opinión es importante establecer en el artículo 22, la edad mínima bajo la cual un menor de edad va a trabajar ya que es el primer artículo y de mayor importancia que establece un tope mínimo para que un menor pueda prestar sus servicios personales y subordinados, pero en atención al contenido que señala el artículo 175Bis que se propone en el presente trabajo, es importante que se mencione en el propio 22 que en la misma ley existen ciertas excepciones como las que señala el artículo 175Bis que se propone, pero que de igual forma los menores que se encuentren en el supuesto de que se utilicen sus servicios en el tema artístico, deportivo, desarrollo científico, etc. Serán amparados bajo la correcta protección de la propia Ley Federal del Trabajo. Con ésta adecuación estaría en congruencia con lo que señala el artículo 123 de la Constitución, en la fracción número III, del apartado "A".

En ese orden ideas, también se propone que se haga una reforma al artículo 22 Bis, mismo que se creó con la pasada reforma a la Ley Federal del

Trabajo, la cual entró en vigor en Diciembre del 2012, la presente disposición legal establecía que en el momento en que las autoridades encuentren un menor de 14 años que se encuentre trabajando fuera del círculo familiar, deberá de sancionar al patrón que incurra en ésta falta, así como ordenar el cese de las labores que haya estado desempeñando, y en el caso de que el menor se haya encontrado trabajando en determinada categoría con un salario diferente al que gozaba un trabajador de la misma categoría pero de una edad mayor, el patrón está obligado en resarcirle los daños ocasionados; es decir, pagar las diferencias a favor del menor. Por último establece que es lo que se va a entender como círculo familiar. (Durante la elaboración del presente trabajo hubo una reforma al presente artículo: **Artículo 22Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo**).

Los legisladores en el presente artículo omiten en su totalidad el contenido del anterior artículo que ellos mismos habían creado, lo cual llama la atención y al parecer buscan hacer más normas protectoras de los menores de edad o que su contenido sea más amplio, pero francamente lo que establecen es el mismo contenido que establecía el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo originalmente. Lo que propongo es que haya una adecuación a la edad mínima que permita trabajar a un menor, pero en los términos que señala la constitución en su fracción III de 123 del apartado "A", así como que la sanción que se ha de aplicar al patrón sea establecida en términos del artículo 995 Bis de la propia Ley Federal del Trabajo, con fundamento en el artículo 133 fracción VII de la presente Ley, sin dejar de lado la excepción que indica el artículo 175 Bis que se propone en el presente trabajo, al igual que el pasado artículo, dicha reforma al artículo 22 Bis, deberá de quedar de la siguiente manera:

Artículo 22 Bis.- Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores salvo en los casos de excepción que

señala el artículo 175Bis de la presente ley. Al patrón que incurra en ésta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de ésta ley, con fundamento en el artículo 133 fracción VII de la presente Ley. En caso de que el menor no estuviera devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias, se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

Es necesario que también se haga una reforma al artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, que tiene suma importancia, ya que señalaba que los mayores de dieciséis años tienen la facultad de prestar sus servicios personales y subordinados con libertad, siempre y cuando no incurran en actividades peligrosas o que pongan en peligro su persona o dañen su salud, también tocar otro punto importante ya que establece que los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan una autorización expresa por parte de sus padres o tutores, y por último en el presente artículo les otorga la facultad a los menores de edad de poder recibir el pago de su salario de manera personal, así como el derecho a ejercitar las acciones que emanan de la propia Ley Federal del Trabajo. (Durante la elaboración del presente trabajo hubo una reforma al presente artículo: **Artículo 23. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley. En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral. Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado. Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por**

lo menos, su educación básica obligatoria). La reforma al artículo 23, es importante y trascendente, aunque en primer lugar incluyen también el contenido del anterior artículo 22Bis, tal cual como está, lo novedoso del presente artículo es el párrafo donde señalan que a los menores de 18 años, más no de 15, establecen el mínimo de los 18 años, que realicen actividades de autoconsumo dentro del círculo familiar, éstos tienen el derecho de que sus garantías individuales sean respetadas y sobre todo lo que habían omitido en el nuevo artículo 22, hacen mención de que éstos menores de dieciocho años deberán de terminar con su educación básica. Se propongo que el artículo 23 quede de la siguiente manera;

Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las imitaciones establecidas en ésta Ley, los menores de edad de quince años y dieciséis años así como los casos especiales del artículo 175Bis necesitan autorización de sus padres o tutores a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

El título Quinto Bis, contiene el mayor número de disposiciones legales a favor de los menores de edad, trata de proteger sus derechos laborales más importantes y solo hay dos artículos que en su contenido señalan una edad mínima permisible para que los menores de edad puedan trabajar, el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo establece en términos generales lo siguiente; la reforma que se dio en diciembre del 2012 lo modificó, en el sentido de ampliar la competencia por parte de las autoridades locales, así como federales, que serán los encargados de supervisar el trabajo por parte de los menores, y en el siguiente párrafo se modifica otorgándole facultades a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social para poder intervenir en el caso de que se detecte a algún menor trabajando en condiciones no permitidas por la propia ley, y de ésta manera

cumplir con la misión primordial de la propia secretaria, la cual es erradicar el trabajo infantil, lo que se propone es lo siguiente;

Artículo 173.- El trabajo de los menores de 15 años y 16 años, así como de los casos especiales que señala el presente título, queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

La propia ley señala en qué casos los menores tienen prohibido trabajar, por ejemplo condiciones insalubres o actividades que dañen a su salud, lo que se propone es que haya una protección especial por parte de la Inspección del Trabajo en el caso de que haya menores de 15 años y de 16 años, así como de los menores que se contemplan en el artículo 175Bis propuesto en el presente trabajo, sin descuidar la misión que persigue la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que busca terminar con el Trabajo Infantil.

El siguiente artículo es importante porque en su contenido encontramos como requisito indispensable que para poder trabajar un menor de edad, es necesario que éste, aparte de necesitar la autorización por parte de sus padres o tutores, esto en el sentido de que el menor tiene que demostrar que existe compatibilidad con la escuela, también deberá cumplir con otro requisito importante, que es el del examen médico que todo menor de edad que desee laborar lo necesita para acreditar que se encuentra en perfecto estado de salud, dicho examen se debe de realizar periódicamente, se propone simplemente hacer un ajuste a lo que señala el artículo 123 en su fracción III del apartado "A" propuesto en el presente trabajo, en el sentido de que los menores de 15 años tienen prohibido trabajar, con la excepción que establece la propia Ley Federal del Trabajo; (Durante la elaboración del presente trabajo hubo una reforma al presente artículo: **Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades**

laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios). En la presente reforma los legisladores hicieron una importante, aportación al proponer que los menores de edad de los 15 a los 18 años tienen la obligación de realizarse el examen médico correspondiente de forma periódica, es decir, el reformado artículo 174 solo contemplaba a los menores de 14 a 16 años.

Se propone que dicho precepto legal debe de quedar de la siguiente manera **Artículo 174.- Los menores de 15 y 16 años y los que mencionan actividades en los casos que señala el artículo 175Bis, independientemente de contar con la autorización por parte de la Ley Federal del Trabajo, deberá de obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos ningún patrón podrá utilizar sus servicios.**

Mi propuesta también busca contemplar a aquellos menores de edad que prestan sus servicios por debajo de la edad permitida, idea que se propone en el presente trabajo, tal y como lo señalo en la reforma al artículo 175Bis de la presente Ley.

Ahora bien, en las siguientes líneas se transcribirán los restantes artículos en donde los legisladores hacen mención respecto de la edad mínima en que un menor puede entrar a trabajar, se analizarán en su contenido y se tocarán los aspectos más importantes;

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años: I. a III. ... IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley. En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su

salario, prestaciones y derechos. Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley. En el presente artículo se ajustó la edad de los menores de 16 años que señalaba el anterior 175 de la Ley Federal del Trabajo, a los 18 años, es decir, nuevamente los legisladores incluyen a aquellos por debajo de los 18 años, es decir también empiezan a considerar a los menores de 17 años como trabajadores menores de edad, lo que pienso que es acertado.

Artículo 176.- Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen:

I. Exposición a:

- 1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.**
- 2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.**
- 3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.**
- 4. Fauna peligrosa o flora nociva.**

II. Labores:

- 1. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.**
- 2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.**
- 3. En altura o espacios confinados.**
- 4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.**
- 5. De soldadura y corte.**
- 6. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.**
- 7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).**
- 8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.**
- 9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.**
- 10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.**
- 11. Productivas de la industria tabacalera.**
- 12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.**
- 13. En obras de construcción.**
- 14. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.**
- 15. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.**
- 16. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos**

y generadores de vapor o calderas. 17. En buques. 18. En minas. 19. Submarinas y subterráneas. 20. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema musculoesquelético. IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas. V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves. VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico. VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes. Las actividades previstas en este artículo, para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Al artículo 176 se le hicieron unas cuantas modificaciones, suprimieron el inciso A. que decía; Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen;

En mi opinión para que los legisladores no se metieran en problemas se suprimo ése párrafo, es decir a la interpretación nuevamente se entiende que es a todo aquel menor que no ha alcanzado la edad de los 18 años, así mismo en la fracción II Labores, se agregó que también se prohíbe el trabajo a los menores de 18 años después de las veintidós horas, también se anexo el número 18 consistente en el trabajo de minas, es decir según éste precepto legal a los menores se les prohíbe trabajar en cualquier tipo de mina, por último se suprimió el inciso B. que señalaba otras tantas actividades bajo las cuales estaba prohibido que los menores prestaran sus servicios para finalmente señalar que los derechos así como las garantías individuales del menor de edad deben de ser respetadas por la propia constitución y los tratados internacionales.

El artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo se reformó de una manera importante, ya que prohíbe de manera expresa que a todos los menores por

debajo de los dieciocho años se les prohibirá el tiempo extraordinario, lo que me llama la atención es que no se menciona nada respecto al artículo 177 que señala que los menores de dieciséis no podrán trabajar por 2 periodos máximos de 3 horas diarias, así que de la interpretación a la reforma del artículo 178 de la ley de la materia es que a los menores de diecisiete años se les permite laborar hasta por el periodo de 8 horas, quedando el artículo de la siguiente manera; **Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.**

El artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo en su anterior contenido obligaba a que los menores de dieciséis años deberán de disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de por lo menos dieciocho días laborables, nuevamente al reformarse el presente artículo su ámbito de protección resulta amplio y más favorable para el menor trabajador ya que desde la interpretación contempla a todos los menores de edad que trabajan y que están por debajo de los dieciocho años, el contenido del presente artículo después de la reforma es el siguiente; **Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.**

El artículo 180 de la Ley de la Materia, es la disposición que mayormente se reformó, en su fracción número II de una manera importante, señala diversos requisitos que considero indispensables para que haya un mayor control respecto de los patrones que tengan a su servicio menores trabajadores, lo cual ayuda bastante en el caso de que un inspector del trabajo realice visita de inspección para conocer bajo qué condiciones prestan sus servicios los menores trabajadores, es un acierto dicha reforma así mismo se modificó el primer párrafo de dicho artículo para nuevamente ampliar el campo de protección que se les debe de dar a los menores trabajadores dejándolo en los dieciocho años,

quedando de la siguiente manera; **Artículo 180.** Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a: I.... II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas. III. a V.

El presente artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo, habla respecto del trabajo en los buques, así mismo en su contenido los legisladores elevan la edad mínima para poder aceptar a un menor a trabajar en calidad de pañolero o fogonero, de los quince años a los dieciséis años, quedando dicho artículo de la siguiente manera;

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de dieciséis años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

El artículo 267 de la Ley Federal del trabajo se refiere al trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, antes que se reformara dicho precepto legal establecía como mínima edad para que un menor fuera admitido a trabajar la de dieciséis años, ahora al reformarse en su contenido establece lo siguiente;

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciocho años.

El artículo 362 de la Ley de la Materia, habla un aspecto importante respecto de cuál es la edad mínima para que un trabajador menor de edad pueda ser admitido en un sindicato, anteriormente la edad mínima para que un menor fuera admitido era la de catorce años, ahora se ha reformado ésta disposición dejándola en los quince años es decir es congruente y se deja en la misma edad que lo establecido en la fracción III del artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dicho precepto legal quedó de la siguiente manera;

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años.

Así también se reformo el artículo 372 de la Ley Federal del trabajo, se derogaron las fracciones I y II que en su contenido establecía que los menores de dieciséis años así como los extranjeros no podrían formar parte de la directiva de los sindicatos, es decir concedía que aquellos trabajadores de menores de diecisiete años si podrían pertenecer a una directiva, dicho artículo finalmente quedo de la siguiente manera;

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores extranjeros. I. Se deroga. II. Se deroga.

El artículo 988 se ajustaba al contenido respecto de que los menores de catorce años a dieciséis, tenían la opción de acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para poder tramitar la autorización que demuestre que existe compatibilidad de los estudios y el trabajo, es decir solo se ajustó la edad de los quince años, pero no menores de dieciocho, dicho precepto legal quedó de la siguiente manera:

Artículo 988. Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por último el artículo 955 Bis también cambió en el sentido de ser preciso con la sanción que se aplicará en el caso que señala el artículo 23, es decir, aquél que se refiere a si un menor de edad se le encuentra trabajando fuera del círculo familiar, al patrón que utilice sus servicios se le establecerá la sanción que señala dicho precepto legal, el cual queda de la siguiente manera;

Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Los artículos mencionados con anterioridad, desde mi punto de vista son los artículos más importantes que tratan sobre el tema de los menores de edad.

Ahora bien, con la última reforma que se hizo a los artículos expuestos en este apartado, mi opinión es que algunos fueron modificados con buenas intenciones más no con el contenido necesario para que los trabajadores menores de edad en su ámbito laboral se les otorgue una protección adecuada, no es mala dicha reforma, ya que finalmente hay una congruencia en lo que señala la Constitución de nuestro país y la presente Ley, dichos preceptos legales, se orientan en el sentido de que también van encaminados a lo que señala el convenio 138 de la OIT, mismo que México ratificó a través de la secretaría del trabajo y previsión social recientemente, es decir se eleva la edad mínima de admisión al empleo de los catorce a los quince años, sin duda es un avance en cuanto al tema del trabajo de los menores de edad.

4.- CREACION DE UN ÓRGANO QUE REGULE, PROTEJA Y SUPERVISE EL TRABAJO DE LOS MENORES.

La intención de que se cree un nuevo órgano que sea el encargado de vigilar que los derechos de los trabajadores menores de edad sean protegidos adecuadamente y estos derechos como trabajadores sean respetados, que haya una exacta aplicación de las normas que contempla el título quinto bis de la Ley Federal del Trabajo referente al trabajo de los menores de edad, así como de los tratados, convenios internacionales y disposiciones legales referente al trabajo de los menores de edad, no resulta tan irrealista, ya que las reformas que se hicieron a la constitución en el artículo 123 fracción III y respectivamente al título quinto bis, hablando en términos legales, son novedosas, es decir, por parte del congreso de la unión se ha enfocado y puesto especial atención a éste grupo de menores de edad que a veces son orillados a trabajar a temprana edad por necesidad, otras por obligación por parte de sus padres, otras circunstancias como la distancia del colegio a la casa, ya que al quedar demasiado lejos la escuela, éstos menores prefieren contribuir con su familia y trabajar para el sustento de la misma, o el costo que requiere el poder pagar para que los menores estudien y los padres prefieren que los menores trabajen.

El órgano encargado de vigilar que las normas del trabajo así como de la previsión social no sean violadas y tengan una exacta aplicación en las empresas así como en los lugares de trabajo donde se empleen menores de edad, es la inspección de trabajo, que, como ya ha quedado descrito con anterioridad, es un órgano dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que trabaja en conjunto con la misma, una de las misiones de mayor importancia de éstos órganos, es realizar esfuerzos de manera solidaria para erradicar el trabajo infantil y proteger a aquellos menores de edad que alcanzan la edad suficiente para poder prestar sus servicios personales y subordinados, supervisar el trabajo adolescente. Entonces el órgano que se propone crear, sería uno que estuviera a la par de la misma inspección del trabajo, que tuviera la misma trascendencia que goza esta órgano judicial, así como la procuraduría de la defensa del trabajo, que si bien es cierto, ambos órganos institucionales tanto la Inspección del Trabajo como la Procuraduría de la defensa del Trabajo, tienen una área especializada que pone atención a los menores de edad, se encarga de cuidar sus intereses y en caso de que un menor sea despedido de su trabajo, éste puede acudir a la procuraduría a hacer la denuncia de hechos correspondiente, se llamará al patrón y de cierta manera se buscará un arreglo conciliatorio, es decir, la procuraduría es un mediador encargado orientar a los menores, facilitar la conciliación en caso de un conflicto y resolver cuestiones administrativas de éste tipo, en mi opinión no es suficiente el trabajo que realizan ambos órganos, sería mejor si se complementara con otro.

El órgano que se propone crear es la Inspección del Trabajo del Menor de Edad, que estaría enfocado al cuidado y atención de los menores de edad que son utilizados para trabajar, estaría en constante acercamiento las actividades de los menores trabajadores en las empresas, así como los menores trabajadores que contempla el artículo 175Bis de la Ley de la materia, es necesario que haya un constante y real acercamiento de la situación que atraviesan los menores de edad, a través de los inspectores del trabajo de ésta secretaría se pondría mayor atención en el cuidado del menor trabajador y se buscaría también erradicar el trabajo infantil. Si se termina con el trabajo infantil estaremos cumpliendo con la

mayor misión de todas por parte de la OIT, que se ha propuesto como bandera principal la de terminar con éste grave problema y al mismo tiempo desde mi punto de vista también se estará cumpliendo con el ideal de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) que busca la protección y la salvaguarda de los derechos humanos de todo individuo que al nacer se le concede por el hecho de ser persona en nuestro país, así como aquellos abusos cometidos por las autoridades y funcionarios públicos en ejercicio de sus actividades, la CNDH fue creada a través de la reforma constitucional del 28 de enero de 1992, dentro del artículo 102 apartado B, en el cual también se le dio el carácter de órgano descentralizado con personalidad jurídica propia.

El órgano encargado de realizar las facultades descritas con anterioridad y que se propone crear deberá ser la Inspección de Trabajo del Menor de Edad, el cual contará con la autonomía suficiente y que en lo conducente aplique para poder realizar sus funciones de inspección y vigilancia en conjunto con la Inspección del trabajo, dicho órgano también deberá ser dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, pero a diferencia de la Inspección del Trabajo, el primero deberá de enfocarse únicamente a aquellos menores que se encuentren trabajando, el cual deberá de llevar registros de los menores trabajadores y sus domicilios, así como de los patrones y el domicilio de la empresa donde se encuentre trabajando el menor, así como el del patrón que se encuentre utilizando a menores de edad laborando para ellos, registros ante la Inspección del Trabajo del Menor de Edad y poner especial atención en el caso de los menores trabajadores que se contemplan en el artículo 175Bis, aquellos menores que se propone sean considerados como trabajadores aún por debajo de la edad permitida, éstos registros y ésta información deberá de ser recolectada por los inspectores de trabajo del menor de edad, dichos inspectores deberán de especializarse en los reglamentos, leyes, y normas que estipulen condiciones en que los menores de edad deberán de trabajar, éstos principios bajo los cuales se va a regir la Inspección del Trabajo del Menor de Edad, deberán estar regulados correctamente en su reglamento interno. Así también éste nuevo órgano deberá encontrarse regulado en la Ley Federal del Trabajo, disposiciones que se

encontrarán en el Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo, bajo los siguientes Artículos y de manera supletoria deberán de aplicarse los artículos que corresponden al capítulo V;

Artículo 540Bis, La inspección del Trabajo del Menor de Edad tiene las funciones siguientes: I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo del menor de edad, asesorar a los patrones y menores trabajadores y difundir información respecto del trabajo infantil; II. Facilitar e Informar a los patrones y trabajadores menores respecto de las condiciones en que deben de realizar el trabajo los menores de edad, recopilar datos respecto de las condiciones en que el menor trabajador prestara sus servicios, categoría, sueldo, días de descanso y todas las que le confiera la ley. III. Acudir a la autoridad correspondiente en caso de que se detecte a un menor de edad trabajando en condiciones no permitidas. IV. Reunir información y datos respecto de aquellos menores de edad que se encuentren trabajando, y proporcionar información en caso de que lo soliciten las autoridades. V. En el caso de los menores trabajadores del artículo 175Bis, solicitar reportes a los patrones con regularidad y acudir periódicamente a las visitas de inspección para supervisar que las condiciones de trabajo fijadas en la relación de trabajo sean respetadas.

Artículo 541: ...Ibis. El inspector de trabajo del menor de edad tiene la obligación a través de sus visitas de inspección que supervise constantemente y ponga especial atención a las normas del trabajo que reglamentan el trabajo del menor trabajador. ...IIbis. Interrogar, solos o ante testigos, a los menores trabajadores y patrones, acerca de cualquier tema relacionado con las normas de trabajo del menor de edad. IVbis. Exigir la presentación de documentos, controles de asistencia, registros a los patrones y empleadores que tengan laborando a menores trabajadores.

Artículo 542: ...IIbis. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos donde se encuentren menores trabajadores prestando sus servicios, así como acudir regularmente a las inspecciones donde se

encuentren prestando sus servicios los menores trabajadores del artículo 175bis. ...IVbis. Levantar acta en cada visita de inspección que realice el inspector de trabajo del menor, respecto de las condiciones, así como el estado en donde se encuentre trabajando el menor, anotar las violaciones y deficiencias de las normas de trabajo del menor de edad.

Artículo 545bis: La inspección del Trabajo del Menor de Edad se integrará con un Director General, y con el número de Inspectores de trabajo del menor, hombres y mujeres, que sea necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los gobiernos de las Entidades Federativas.

Artículo 550bis: Los reglamentos internos determinarán las atribuciones, la forma de ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo del Menor de Edad.

5.- COMPETENCIA DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Como antecedente histórico de la Junta de Conciliación y Arbitraje de carácter federal es aquel que surgió a través del tiempo de las necesidades prácticas, ya que debido a los conflictos de carácter laboral que surgían entre trabajador y patrón, que afectaban gravemente la economía nacional, algunos no podían ser resueltos por la jurisdicción de los estados, ya que trascendían los límites de su jurisdicción, *“el 27 de septiembre de 1927 un decreto emitido por el poder ejecutivo creo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto, que declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las juntas”*.⁵²

⁵² Ídem. De la Cueva Mario pp. 52,53.

La materia “trabajo” que como ya ha quedado explicado con anterioridad, es todo esfuerzo humano de carácter físico o intelectual para obtener satisfactores, considero que es base para que los humanos puedan obtener recursos materiales y satisfacer las necesidades biológicas para poder sobrevivir y si solo nos enfocamos al ámbito laboral es que el ser humano cumpla con su auto realización profesional en el ámbito que desee, ahora bien francamente en la actualidad no podemos encontrar o no tenemos la certeza jurídica respecto de a que órgano laboral de carácter gubernamental al cual puedan acudir los menores de edad que se encuentren trabajando y producto de ése trabajo surjan violaciones en sus derechos laborales, los trabajadores menores en muy escasas ocasiones acuden a demandar a los patrones por conducto de su apoderado legal un motivo importante por el cual éstos menores de edad no recurren tanto a las juntas de conciliación y arbitraje a demandar, en mi opinión es que éstos no cuentan primero con los recursos económicos necesarios, no hay una difusión importante de la información de sus derechos laborales que les corresponden por ser trabajadores y por último al ser menores de edad, la sociedad en general piensa que sus acciones no tienen consecuencias importantes y tal vez no se les tome en cuenta de una manera seria por parte de los empleadores, realmente el único órgano jurisdiccional hasta ahora al que pueden acudir éstos menores es la procuraduría de la Defensa del Trabajo, la misión de la procuraduría de la defensa del trabajo en el caso de que acuda un menor a buscar información respecto de un conflicto que surja de la relación laboral, es fomentar la conciliación, a través de un citatorio que se gira al patrón del menor de edad para que ambas partes acudan a la procuraduría y lleguen a un arreglo conciliatorio; la oficina de atención a menores de edad es la encargada de éste proceso pero cabe señalar que es un procedimiento de carácter administrativo no se toca el ámbito de lo judicial, aunque claro está que el patrón no está obligado a cumplir el arreglo conciliatorio propuesto por el procurador o procuradora, hasta ése momento es que termina la misión de la procuraduría en éste tema, la procuraduría actúa como conciliador, es verdad que la Ley Federal del Trabajo otorga a los menores todas las facultades para acudir a demandar al patrón, pero en la práctica ¿con que frecuencia ocurre

éste tipo de controversias? Considero que a los menores de edad por el simple hecho de ser menor, se les subestima e incluso se les ignora al no creerlos capaces de defender sus derechos laborales en caso de que sean transgredidos, pero mi propuesta se basa en lo siguiente:

La Ley Federal del Trabajo respecto de la competencia federal de la materia establece que: **Art. 527; La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De Hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y Medicamentos; 14. De Celulosa y Papel. 15; De Aceites y Grasas Vegetales; 16. Productora de Alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco. II. Empresas: 1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; 2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y, 3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas Federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación. También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.**

Al respecto, propongo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como la Juntas local de Conciliación y Arbitraje, sean aquellos órganos judiciales que se encarguen de conocer de los conflictos de carácter laboral que surjan entre menores trabajadores y patrones.

Mi propuesta es que se creen Juntas de carácter Especial dentro de estos dos órganos judiciales tanto federal y local, es decir, que ambas instancias sean las encargadas de conocer de los asuntos de trabajadores menores de edad en caso de que los menores acudan a demandar al patrón y la competencia se definiría dependiendo de la materia o ramo de la industria y que sean solamente utilizadas para poder atender los asuntos que surjan de grupos vulnerables o de minorías en los que se tomen en cuenta perfectamente a: trabajadores menores de edad, madres embarazadas, ancianos y personas con discapacidad principalmente entre otros. Este tipo de Juntas serán las únicas en conocer juicios en donde los menores trabajadores puedan acudir a demandar al patrón por despido injustificado o cualquier otra causa que como consecuencia tenga la terminación de la relación de trabajo, si bien es cierto éstos casos de excepción pueden ser representados en juicio por conducto de un apoderado legal, en el caso de no contar con los recursos económicos necesarias, que los mismos sean representados por medio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de ésta manera éstos menores de edad tendrían la certeza y seguridad jurídica de poder acudir a demandar y en la práctica habría la seguridad jurídica de una junta especial que conozca de éstos asuntos principalmente tal y como lo hace la junta 19 y 20 de la Local de Conciliación y Arbitraje que actualmente se encarga de atender asuntos de grupos de personas en minoría, como discapacitados, madres embarazadas etc.

Procesalmente se estaría hablando de una celeridad en el proceso, en la práctica se respetarían los términos de ley al momento de emitir acuerdos y resoluciones debido a que la carga de trabajo en éstas juntas no sería tan amplia,

ciertamente se podrían respetar los términos que señala la ley por obligación para la resolución del conflicto, lo cual considero una ventaja. Así mismo de ésta manera, adecuadamente los menores trabajadores estarían protegidos en cualquier ámbito de competencia tanto federal como local, del Distrito Federal y de los estados de la república.

6.- DE LA CAPACIDAD PARA EJERCER LAS ACCIONES QUE LE CORRESPONDAN.

El tema principal del presente trabajo y el objetivo del mismo es buscar una adecuada protección jurídica en el ámbito laboral para aquellos menores por debajo de los 15 años y hasta ésta edad que contempla el artículo 175Bis que por una situación o por otra se ven orillados a trabajar desde muy temprana edad, de acuerdo con el artículo 175 Bis propuesto en el presente trabajo, en ésta hipótesis se encuentran aquellos menores que realizan actividades que la propia ley del trabajo no las describe como actividades laborales o en la ejecución de trabajos, éstas actividades son aquellas relacionadas a la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, la propuesta es que a la propia Ley Federal del Trabajo a través de una reforma adecuada se les dé a éstos menores el estatus de trabajadores, ya que erróneamente los legisladores de la materia los dejaron fuera, a toda luz que cumplen con las características principales que son *la subordinación y el pago de un salario* respecto de su trabajo que desempeñan, son requisitos importantes que reúne un trabajador mayor de edad en cualquier tipo de actividad que éste último desempeñe.

Principalmente en el presente punto en cuanto de la capacidad para ejercer las acciones que les correspondan. Se propone que se debe de anexar un artículo 23Bis que señale lo siguiente;

Artículo 23Bis: Los menores trabajadores de 15 años y los que se refieren los casos especiales que señala ésta el artículo 175Bis en el

desempeño de su trabajo, tienen la capacidad de ejercitar las acciones que ésta ley les confiere, así como percibir el pago de sus salarios.

Este nuevo artículo que se propone acerca de la capacidad de los menores de edad va enfocado a lo que señala el numeral 175Bis, se intenta que con el presente argumento éstos menores de edad que en la actualidad se encuentran en estado de indefensión, por no ser considerados como trabajadores, tengan la capacidad de ejercer las acciones como trabajadores. Que éstos menores de edad también puedan ser portadores de la protección que brinda la Ley Federal del Trabajo, así como ejercitar las acciones que la Ley de la materia les otorga a aquellos trabajadores con la mayoría de edad cumplida, ya tienen derecho. Para poder ejercitar de manera propia sus acciones así como ser sujetos de obligaciones y de derechos que al momento de encontrarse subordinados a una relación de trabajo y laborar para un empleador, gozan de éste tipo normas jurídicas de protección a su trabajo.

Es importante hacer mención que éstos menores también se les debe exigir como requisito indispensable contar con la autorización por parte de sus padres o tutores, así como aplicarse el examen médico periódico correspondiente, sin duda, la obligación de más importancia que requiere el menor es que el trabajo a desempeñar no interfiera con su educación escolar, es importante señalar que para ejercitar toda esta serie de derechos y obligaciones, los menores deben de contar con la capacidad legal, si bien es cierto que la capacidad legal en nuestro país se adquiere cuando se cumplen los 18 años, esto no debe de ser visto como una limitación hacia el trabajador menor de edad y tampoco debe de ser visto como algo extremista, es verdad que ésta novedosa idea va en contra de muchas disposiciones legales de carácter internacional, así como de nuestra propia ley en materia laboral, ya que estaríamos permitiendo actualmente tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo a partir de la reforma del 2012 que a los menores por debajo de los 15 años sean contratados para trabajar, pero entonces surge una pregunta ¿Qué es más perjudicial para nuestra sociedad? Que los menores de edad de 15 años que contempla el artículo 175Bis actualmente sean obligados a

“realizar” actividades que a toda luz son de carácter laboral y que éstos menores no cuenten con una adecuada protección legal de ningún tipo ni tampoco seguro social. Ya que tanto contratista como los propios padres o tutores podrían abusar fácilmente del menor, porque sin duda al no ser considerado como trabajador no tiene derecho a las acciones que la Ley Federal del Trabajo le concede o que, en la actualidad que un menor de edad de 15 años y por debajo de ésta edad dedicado a realizar las actividades que contempla el artículo 175Bis, dichas actividades sean consideradas como trabajo así mismo podría contar con la capacidad legal de ejercer las acciones que le correspondan y que son otorgadas por la propia ley y le sea permitido trabajar, así como percibir un salario, tener una obligación hacia con el patrón y estar sujeto a disposiciones de carácter laboral, siempre y cuando sus derechos laborales sean respetados y en caso de violación o abuso por parte del patrón, él menor cuente con la capacidad legal que la ley en su momento le concedería, para acudir a la procuraduría de la defensa del trabajo o que cuenta con una adecuada representación legal y demandar ante la autoridad correspondiente el derecho que le corresponda, sin duda que con éste segundo argumento iríamos de la mano, siguiendo el principio que establece la propia constitución el cual sería “el interés superior del menor”.

No se debe confundir al realizar la presente propuesta que se debe de fomentar el trabajo infantil, en cualquier materia, cualquiera que sea el tipo de actividad, porque lo adecuado sería que el menor de edad tenga la libertad de realizar todas las actividades que de acuerdo a su edad le corresponden, de ninguna manera el mismo debe ser o estar orillado a trabajar; pero en nuestra sociedad, al ir evolucionando, también debemos de buscar una adecuada renovación en el marco legal y en materia laboral principalmente en el tema de los menores, porque son la futura fuerza laboral del país, proteger sus intereses y velar por sus derechos a toda luz por éstas principales razones es que se propone que se haga una adecuada reforma, en donde los menores que se encuentran en el supuesto del artículo 175Bis sean considerados como trabajadores, así como de aquellos que se propone que también sean trabajadores y se encuentran por debajo de la edad mínima para trabajar, así para que nuestros legisladores en un

adecuado trabajo realicen y añadan los artículos propuestos en el presente capítulo y principalmente modificar el artículo 175Bis y que haya un ajuste a los artículos que se refieren a la edad de los menores de edad, esto debido a la última reforma hecha al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción III del apartado “A”.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo infantil en la actualidad es un grave problema, lo que se afirma en razón de que en la realidad hay muchos menores de edad laborando sin la debida protección.

SEGUNDA.- No existe una legislación adecuada que regule, de una manera correcta, el trabajo de los menores de edad, pues si bien el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo “regula” el trabajo infantil, así como diversos convenios y el propio artículo 123 del apartado “A” fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pretenden la protección de los menores de edad, la realidad es que se tiene una precaria reglamentación sobre el trabajo de los infantes.

TERCERA.- Una de las propuestas de esta investigación consiste en otorgar mayores facultades a la Inspección del Trabajo para el efecto de que se dé, en una manera más concreta, el cuidado y la protección de los intereses laborales del menor.

CUARTA.- Se propone que el propio 175 Bis de la Ley Federal del Trabajo sea modificado y que considere como trabajadores a los menores que dicho precepto señala y que el artículo 123 apartado “A” fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sea modificado, en el sentido de permitir las excepciones que establezca la ley reglamentaria; con esto se lograría congruencia en la esfera jurídica de los menores trabajadores que dicho precepto legal menciona.

QUINTA.- Los menores deben tener una adecuada preparación académica para que puedan aumentar sus posibilidades, al llegar a ser adultos, de obtener un buen empleo, con ingresos adecuados, que ellos mismos generen nuevas empresas y, en consecuencia, empleos para poder crecer económicamente como país, tener una vida decorosa para la manutención de ellos y sus familias.

SEXTA.- Al analizarse el contenido del artículo 175Bis, se observa que vulnera los derechos humanos de los menores de edad como personas y finalmente como trabajadores, ya que como se tocó en el presente trabajo, es difícil entender cómo es que los empleadores se les permite “adquirir” los servicios de un menor de edad con el consentimiento de sus padres, a través de una especie de solicitud y, como consecuencia, percibir una compensación por sus servicios; los legisladores creen que al cambiar el concepto de contrato por “solicitud” y salario por “contraprestación” es suficiente para que no exista el vínculo laboral, así como para que no se den sus verdaderas consecuencias y obligaciones.

SEPTIMA.- El precepto 175 Bis de la Ley Federal del Trabajo vigente, no considera a los menores que desarrollan las actividades que menciona este artículo. Las consecuencias prácticas del texto de éste artículo, son dramáticas para los menores de quince años, en razón de que si no son considerados como trabajadores, éstos menores no van a tener lugar en ninguna de las disposiciones que contempla la Ley Federal de Trabajo, no habrá ley o reglamento alguno que rijan su situación laboral, ya que el vínculo que se genere entre empleador y menor no será considerado trabajo.

OCTAVA.- Los menores mencionados en el artículo 175 bis de la Ley Federal del Trabajo, no son tomados en cuenta en el acuerdo que realiza el empleador y sus padres, prácticamente es decisión de éstos últimos que el menor acuda o no a la escuela y en caso de quebrantar ésta disposición legal, no habrá sanción alguna que sea aplicada.

NOVENA.- Con las reformas del 2012 y 2015 al artículo 175 Bis de la Ley Federal del trabajo, los legisladores omitieron crear una disposición en la cual se haga mención acerca del certificado médico que como requisito indispensable se debe exhibir por parte del menor en caso de que éste quiera trabajar.

DECIMA.- En el caso del artículo 175 Bis, los representantes legales del menor deberían de tener la obligación de exhibir el certificado médico como

requisito mínimo, así como la obligación por parte del patrón a requerir dicho documento, esto con el fin de acreditar que el menor de edad se encuentra en buenas condiciones de salud para poder desarrollar las tareas que le serán encomendadas.

DECIMO PRIMERA.- Es importante que se ajuste la realidad laboral de nuestro país al artículo 175 Bis de la Ley Federal de Trabajo, a efecto de no excluir a los menores de edad que dicho precepto menciona del concepto de trabajadores y, se les otorgue una verdadera protección aplicando normas de derecho social y en observancia a sus derechos fundamentales, lo que tendría como resultado proporcionarles un ambiente adecuado, feliz y saludable para desarrollarse como personas en todos sus aspectos.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho procesal del trabajo. Oxford, Madrid, 2000.

AURÉLIE LEROY, Trabajo Infantil ¿Explotación o Necesidad? Edit. Popular Madrid, 2010.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Procesal del Trabajo. Mundo jurídico, México, s.f.

BECERRA MILLAN, Abigail. Reporte temático no. 4 TRABAJO INFANTIL EN MEXICO, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Julio de 2005.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Curso del Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor, México, 1963.

BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho colectivo y procesal del trabajo. IURE, México, 2006.

DÁVALOS, José. Derechos De Los Menores Trabajadores. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Primera Edición, México, 2000.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988.

DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Porrúa, México, 1985

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo, Tomo Segundo, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Compilaciones de Normas Laborales. Porrúa, México, 2002.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Sexta Edición, Porrúa, México 1980.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Sexta Edición, Porrúa, México, 1961.

DE LA CUEVA, Mario. Panorama del Derecho Mexicano, Síntesis del derecho del trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1965.

FERRER LÓPEZ, Miguel A. Contrato del Trabajo. Quinta Edición, Deusto, Madrid, 1997.

GONZÁLEZ GARCÍA, Mario. Derecho Procesal. Sexta Edición, Porrúa, México, 2000.

LEVELLORO A., Carlos. Derecho del Trabajo. E.J.C., Mendoza, 2004.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Los Derechos Laborales en La Constitución. Española, Madrid.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tercera Edición, Publik2, México, 2014.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Sixta, México, 2015.

CONVENIO NÚMERO 5 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo en la Industria.

CONVENIO NUMERO 7 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Agricultura.

CONVENIO NUMERO 15 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo de pañoleros y fogoneros.

CONVENIO NUMERO 33 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajos no industriales.

CONVENIO NUMERO 58 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo marítimos.

CONVENIO NUMERO 59 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo en la industria.

CONVENIO NUMERO 60 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajos no industriales.

CONVENIO NUMERO 112 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo de pescadores.

CONVENIO NUMERO 123 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Trabajo Subterráneo.

CONVENIO NUMERO 138 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Edad de admisión al trabajo.

CONVENIO NUMERO 182 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las peores formas de trabajo infantil.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DICCIONARIO JURÍDICO, consultado en <http://www.diccionariojuridico.mx/>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, México 2013, consultado en <http://lema.rae.es/drae/?val=ni%C3%B1o>

LAROUSSE ENCICLOPEDIA ESTUDIANTIL, Primera Edición, México.

LAROUSSE DICCIONARIO ECICLOPEDICO, Tercera Edición, Colombia, 1998.

OTRAS FUENTES O MEDIOS ELECTRONICOS

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
http://dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf

Convención Sobre los Derechos del Niño, en línea,
www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm

El Trabajo Infantil en México 1995-2002, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Primera Edición.
http://www.unicef.org/mexico/spanish/mx_resources_trabajo_infantil.pdf