

701
2eJ



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL MENOR BAJO LA TUTELA
DE LA
INSPECCION DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

ANDRES RAMIREZ RAMOS



CIUDAD UNIVERSITARIA

JUNIO DE 1994.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

LA PRESENTE TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, SIENDO DIRECTOR DEL MISMO EL DOCTOR HUGO ITALO MORALES SALDANA. EL ASESORAMIENTO RESPECTIVO CORRESPONDIO A LA LIC. ROSA ELENA GALLEGOS VERDIAS.

A MIS PADRES,

SRA. ANTONIA RAMOS RAMOS.

SR. ROGACIANO RAMIREZ RAMOS.

Con profundo cariño y admiración quienes con su ejemplo, comprensión y dedicación han sabido guiarme por el camino del estudio y superación.

A MIS HERMANAS,

PATRICIA, CATALINA, JOSEFA, ANTONIA Y LOURDES.

Porque el anhelo y deseos de superación que cada uno de nosotros se a fijado como meta, sea orgullo de la educación que nuestros padres con tanto esfuerzo y sacrificios se han preocupado en brindarnos.

A LA LICENCIADA ROSA ELENA GALLEGOS VERDIAS:

Quien con su importante colaboración y conocimientos me han guiado en la realización de este trabajo.

A LA FACULTAD DE DERECHO:

Forjadora de grandes hombres y mujeres de gran tradición jurídica, donde pase una de las etapas más importantes y significativas de mi vida, adquiriendo los valiosos conocimientos de mi formación como profesionista, símbolo de superación, cultura y humanismo.

INDICE

PAG.

INTRODUCCION.

CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES.

1.1.- El Menor.	1
1.2.- El Trabajador.	4
1.3.- El Menor Trabajador.	7
1.4.- El Patrón.	8
1.5.- La Inspección del Trabajo.	11
1.6.- Capacidad.	14

CAPITULO SEGUNDO ANTECEDENTES.

2.1.- Evolución de la Legislación del Trabajo de Menores.	22
2.2.- Los Menores Trabajadores en el artículo 123 de la Constitución de 1917.	25
2.3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.	27
2.4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.	29
2.5.- La Inspección del Trabajo.	35
2.5.1.- La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.	37
2.5.2.- La Subdirección de Menores y Trabajos Especiales.	46
2.6.- La O.I.T.: Convenios Relativos al Trabajo de	

Menores.	55
2.6.1.- Convenios Ratificados por Mexico.	60

CAPITULO TERCERO EL MENOR TRABAJADOR EN LA LEGISLACION VIGENTE.

3.1.- Requisitos para la Existencia de la Relacion de Trabajo.	66
3.1.1.- El Menor de 18 Años y Mayor de 16 Años.	70
3.1.2.- El Menor de 16 Años y Mayor de 14 Años.	70
3.1.3.- El Menor de 14 Años.	73
3.2.- Derechos y Obligaciones del Trabajador y del Patrón.	77
3.3.- Derechos y Obligaciones Especiales del Patrón respecto del Menor	84
3.3.1.- El Menor de 18 Años y Mayor de 16 Años.	84
3.3.2.- El Menor de 16 Años y Mayor de 14 Años.	85
3.3.3.- Labores Prohibidas a Menores.	86

CAPITULO CUARTO VIGILANCIA DEL TRABAJO DE MENORES.

4.1.- El Inspector del Trabajo.	89
4.1.1.- Requisitos.	94
4.1.2.-Deberes y Atribuciones.	98
4.2.- La Actuación del Inspector.	102
4.2.1.- La Diligencia de Inspección.	106
4.2.2.- El Acta de Inspección.	109
4.3.- Sanciones al Patrón.	118

4.3.1.- Administrativas.	120
4.3.2.- Penales.	125
CONCLUSIONES.	130
BIBLIOGRAFIA.	134

INTRODUCCION.

La protección del trabajo de los menores es una exigencia en nuestra sociedad industrial contemporánea y el derecho del Trabajo por su carácter de progreso social e imperatividad que le caracteriza, le da la importancia necesaria con la finalidad de brindar un futuro mejor a aquellos de quienes depende el porvenir y la esperanza de la humanidad.

Son muy diversas las causas que obligan a un menor a trabajar, sin embargo, cuando no pueda evitarse y tengan que laborar, las autoridades laborales deberán vigilar que lo hagan bajo las condiciones que nuestra ley señala, es aquí en donde entra la institución denominada Inspección del Trabajo, como autoridad del Estado facultada para vigilar, a través de los inspectores adscritos a la misma.

Uno de los motivos más importantes que nos impulsaron a realizar una investigación sobre el trabajo de los menores, es el destacar la necesidad de atender y prestar atención a este sector de la población tan desvalido en la actualidad, sobre todo cuando tengan que incorporarse al sector productivo y por otra parte, resaltar lo que al respecto realizan nuestras autoridades laborales para solucionar esta problemática.

En consecuencia y dada la importancia que tiene el trabajo de los menores, es que en la presente investigación realizaremos un análisis sobre el mismo y el papel que juegan nuestras autoridades vigilando tal trabajo, es así que planteamos la siguiente

hipotesis:

A menor vigilancia de la inspección del trabajo mayor desprotección y vulnerabilidad de los derechos de los menores trabajadores, consignados en nuestra legislación vigente.

El método empleado en la presente investigación fue fundamentalmente la investigación documental.

Los objetivos que se persiguen son principalmente, determinar cuál es la participación de las autoridades laborales, sobre todo de la Inspección del Trabajo, a través de los inspectores adscritos a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo tutelando el trabajo de los menores; así como conocer la participación de las autoridades laborales para proteger la actividad laboral de los menores.

Así tenemos que nuestra investigación consta de cuatro capítulos, siendo los siguientes:

El primero de Conceptos Generales, aquí destacamos y analizamos los conceptos de Menor, Trabajador, Menor Trabajador, Patrón, la Inspección del Trabajo y el de Capacidad.

El segundo de Antecedentes, en el cual realizamos un análisis sobre las disposiciones más importantes referidas al trabajo de los menores, desde el artículo 123 de la Constitución de 1917, hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, continuando con la Dirección General de

Inspección Federal del Trabajo, concluyendo con la Organización Internacional del Trabajo y los Convenios relativos a menores que han sido ratificados por México.

En el tercer capítulo denominado, El Menor Trabajador en la Legislación Vigente, nos concretamos a la situación que guarda el menor trabajador en nuestra legislación vigente, destacando los requisitos para la existencia de la relación de trabajo, los derechos y obligaciones, tanto del trabajador como del patrón, así como las obligaciones especiales del patrón respecto al menor, y las labores prohibidas para éstos.

Finalmente en el cuarto capítulo, titulado Vigilancia del Trabajo de Menores, nos referiremos al inspector del trabajo, a su actuación, dentro de éstos, a los requisitos, deberes y atribuciones que les corresponden, así como la diligencia de inspección y el acta de inspección respectivamente, finalmente las sanciones al patrón, tanto administrativas como penales.

Consideramos de gran trascendencia dedicar un trabajo de investigación a un sector tan importante de nuestra sociedad, sobre todo porque constituyen el futuro de nuestro país.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

En este primer capítulo denominado conceptos generales, abordaremos los más importantes y que marcaran la pauta durante todo el desarrollo de nuestro trabajo, primeramente hablaremos sobre el concepto de menor, tratando de aprender su significado, principalmente el jurídico y que es el de más trascendencia para nosotros, continuando con otro concepto de igual jerarquía que el anterior, el de trabajador, sobre todo si tomamos en cuenta que es una de las partes más importantes que intervienen en la relación de trabajo, y más concretamente el concepto de menor trabajador o lo que debemos entender por el mismo.

Continuando con los conceptos que estudiaremos también esta el de patrón, la otra parte complementaria en esta relación de trabajo, otro concepto que consideramos trascendental en el desarrollo de nuestro trabajo, es el de la institución denominada Inspección del Trabajo, así como el papel que ésta desempeña vigilando el cumplimiento de la legislación laboral, sobre todo la relativa a menores trabajadores.

Como punto final de este capítulo veremos el concepto de capacidad, referida principalmente al menor trabajador, tomando en cuenta la problemática que ésta representa tanto en la doctrina como en la legislación.

1.1.- El Menor.

Es indudable que cada disciplina tiene su propia definición

sobre un determinado concepto y en este caso no es la excepción, ya sea que se tome en cuenta a la medicina, psicología o bien dentro de nuestra misma disciplina jurídica, pero el concepto que más nos interesa al abordar la definición de menor, es el jurídico; antes de entrar en materia, es importante señalar el concepto respecto a la mayoría de edad plasmada en nuestras disposiciones jurídicas, así, tenemos que respecto a este mismo concepto existen notables diferencias, por ejemplo, el Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 646 establece que la mayoría de edad comienza a los dieciocho años cumplidos; por su parte la Ley Federal del Trabajo establece la mayoría de edad a los dieciséis años, según se desprende de su artículo 23, al indicar que los mayores de esta edad pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la misma ley. Sin embargo, hay que tener en cuenta algunas excepciones, tales como el que un juez lo haya declarado emancipado antes de cumplir los 18 años.

Sin embargo y a pesar que nuestro trabajo está enfocado a la materia laboral, es importante tomar en cuenta estas consideraciones proporcionadas por nuestros ordenamientos jurídicos, así tenemos que respecto a una definición de menor Cabanellas dice:

"MENOR.- Como adjetivo, más pequeño. De cantidad más escasa. De dimensiones más reducidas. Inferior. Más joven; de menos años". (1) Aquí define al menor de edad como una persona de pocos años, es decir, que no ha alcanzado una plena madurez biológica. Por su parte el Diccionario Jurídico Mexicano nos da la siguiente definición de menor:

(1) CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. IV, décima cuarta edición, Argentina, Heliasta, S.R.L., 1979 P. 364.

"Menores: l. (Del latín minor latus, referido al menor de edad, al joven de pocos años, al pupilo no necesariamente huérfano, sino digno de protección, pues esta última voz proviene a su vez de popus que significa niño y que se confunde con la amplia aceptación romana del hijo de familia sujeto a patria potestad o tutela)." (2)

Esta definición refiere al menor como una persona de pocos años y que por lo mismo es necesario proporcionarle protección, ya que la voz natus proviene de popus, siendo su significado niño.

Por su parte el Licenciado Hugo Alberto Arriaga Becerra, al destacar una definición de menor en su libro señala, "Es importante el saber que ha de entenderse por el vocablo menor, Esta palabra proviene del latín " minor-mineris ", " pequeño". (3). Aquí se destaca una vez más la idea que por menor debe entenderse una persona de pocos años.

De ahí que podemos decir jurídicamente que menor es aquel que no ha cumplido la edad fijada o establecida por la ley para gozar de plena capacidad jurídica, salvo el caso señalados anteriormente que sea emancipado. La reglamentación del trabajo de los menores va desde la edad mínima admitida por la Ley Federal del Trabajo, hasta alcanzar la mayoría que la misma ley señala o de otra forma a la equiparación a los adultos.

 (2) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. VI México, Porrúa, 1985. p. 2111.

(3) ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia. México, Orlando Cárdenas Editor, 1990. p. 11.

1.2.- El Trabajador.

Podemos designar como trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza la prestación, bien sea manual o intelectual, en su domicilio o fuera del mismo bajo dirección y supervisión ajena, percibiendo por tal actividad un salario, de acuerdo con lo convenido.

De tal suerte que únicamente podremos considerar como trabajador a aquella persona que presta su actividad o energía a otra y se encuentra protegido por la ley, por consiguiente, toda persona puede ser sujeto de un contrato de trabajo sin más limitaciones que aquellas que la misma ley establezca (entre las cuales encontramos la edad).

"...El trabajador debe de ser necesariamente un persona física. Las personas morales no pueden celebrar una convención como asalariados, por carecer de existencia física y porque, en este contrato, se exige la prestación personal del servicio". (4)

En el Derecho del Trabajo encontraremos que se designa como trabajador a quien presta un trabajo subordinado, es decir, quien se encuentra a disposición de otra persona.

La prestación del servicio aludido, debe ser como bien se menciona, personal; y así lo exige no sólo nuestra legislación sino que también en la extranjera encontramos tal consideración como bien se citó a Francisco de Ferrari al hacer referencia al contrato de trabajo, así

(4) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo V. II. Argentina, Ediciones de Palma, 1977. p. 162.

como el concepto de trabajador, considerando como un elemento indispensable al citado.

" Los Códigos de trabajo inspirados en la Ley Federal del Trabajo de México siguen, casi en sus propios términos, la definición que contiene el artículo tercero de ésta: Trabajador es toda persona que preste a otra su servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". (5)

Cabanellas hace alusión a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y a la definición que la misma daba en su artículo tercero, respecto al concepto de trabajador, señalando la importancia que ésta ha tenido en las demás legislaciones que han seguido de cierto modo su mismo criterio.

El trabajador es una de las partes más importantes que intervienen en la relación de trabajo, la otra es el patrón; en un sentido amplio, se puede decir que toda persona puede ser trabajador, pues de alguna manera toda actividad otorga al que la realiza tal denominación, pero al trasladar el concepto de trabajador al Derecho del Trabajo, tenemos que observar los lineamientos que nos marca la propia Ley Federal del Trabajo.

Así, tenemos que la misma ley define al trabajador habiendo notables diferencias desde la ley de 1931 hasta la de 1970, en la primera encontramos la exigencia de que la prestación de servicios se

(5) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral I. II. Argentina. El Gráfico Impresores, 1949. p. 223.

efectuará en virtud de un contrato de trabajo, como consecuencia de las ideas contractualistas que privaban en aquella legislación. Para la nueva ley es más que suficiente el hecho de la prestación del trabajo para aplicar imperativamente la legislación laboral.

La ley de 1931 habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, en la de 1970, se refiere única y exclusivamente a un trabajo subordinado, ocupándose de este tipo de actividad. De esta manera encontramos en nuestra legislación laboral vigente, en su artículo octavo que: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

De esta definición podemos concluir que únicamente la persona física puede ser trabajador, la naturaleza misma de los servicios prestados, la ejecución de los mismos y sobre todo la relación de subordinación personal en que el trabajador se coloca dentro de la relación de trabajo hacen que la persona jurídica o moral nunca puede ser trabajador.

Dávalos Morales, nos señala cuatro elementos indispensables en una relación de trabajo:

- * El trabajador siempre será una persona física;
- * Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral;
- * El servicio ha de ser en forma personal;
- * El servicio ha de ser de manera subordinada." (6)

 (6) DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, cuarta edición. México, Porrúa, 1992, p. 90

De esta manera tenemos que no podrá intervenir en una relación laboral, como trabajador, una persona jurídica o moral. El servicio que se ha de prestar debe ser a otra persona física o moral. El mismo trabajador es quien debe desempeñar el servicio en forma personal y no por conducto de una tercera persona. Finalmente el servicio debe de ser de manera subordinada, es decir, habrá de realizarse bajo las órdenes de un patrón.

Originariamente para denominar al trabajador se adoptaron diversos términos, entre los cuales encontramos expresiones como la de obrero, operario, prestador de trabajo o deudor de trabajo, así encontramos que Alonso García expresa, "sin embargo, y a efectos de unificar la terminología, buscando una expresión que sea, al tiempo conceptualmente correcta, gramaticamente unitaria y hasta cómoda, empleamos la de trabajador, que además cuenta con la ventaja de estar admitida por la dogmática, y encontrarse generalmente recogida en los ordenamientos positivos" (7)

Como vemos, el término más comúnmente empleado es el de trabajador, ya que como bien dice Alonso García, se encuentra plasmado en diversos ordenamientos jurídicos y ha sido aceptado plenamente.

1.3.- El Menor Trabajador.

En la sociedad los menores han participado y participan en un mayor o menor grado en el proceso de producción, muchas veces porque es

(7) ALONSO GARCIA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. cuarta edición, España, Ediciones Ariel, 1973. p. 320.

necesario para la supervivencia del grupo al que pertenecen, sin embargo hasta hace poco se consideró el trabajo de los menores como un fenómeno contrario a su natural desarrollo físico y psíquico, por consiguiente surge la necesidad de protegerlo.

Por otra parte, para encontrar una definición de menor trabajador, es necesario, primero, tener en cuenta el concepto que por menor hemos manejado, diciendo que es aquel que no ha cumplido la edad establecida por la ley para gozar de plena capacidad jurídica, salvo la excepción ya señalada, por otra parte, atendiendo a la palabra menor, tenemos que etimológicamente ésta significa pequeño, es decir, estamos hablando de una persona de pocos años, de un niño; segundo, se debe tomar en consideración el concepto que de trabajador hemos manejado y que es el indicado en nuestra Ley Federal del Trabajo cuando dice que es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado; una vez tomando en cuenta estas observaciones podemos decir válidamente que por menor trabajador entendemos, aquella persona mayor de 14 años y menor de 16 que le presta a otra (un patrón, persona física o moral) un servicio o trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

1.4.- El Patrón.

Patrono, etimológicamente proviene del latín patronus y designa al titular de un derecho o cargo de patronato; es decir, derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos. El patrono es defensor, protector, amparador, es utilizada esta palabra en el significado de dueño de una fábrica o taller, respecto a los obreros. Al

igual que el concepto de trabajador, el de patrón también ha tenido diversas denominaciones, entre las cuales encontramos las de patrono, empresario, dador de trabajo, empleador y acreedor de trabajo. En algunas legislaciones, como en la doctrina alemana, emplean el término dador de trabajo, en contraposición al tomador de trabajo, y no solamente en esta legislación también en el mismo sentido lo utiliza la italiana.

Por otra parte, en el resto de hispanoamerica, es frecuente el uso del vocablo patrón, sinónimo realmente de patrono; los nombres anteriormente citados y con los cuales se designa al patrón tienen menos partidarios y carecen de raigambre jurídica; al respecto Alonso García expresa, " la voz patrono encierra indudablemente un sentido doble: a un tiempo resulta clasista y paternal. Envuelve una significación que se corresponde con un cierto aire paternalista y protector, y remora, por otro lado, un expresión vinculada a las luchas existentes entre dos sectores sociales-patronos y obreros- su raigambre social contribuye a desposeerle, en cambio, de contenido estrictamente jurídico".^(B)

Si bien es cierto que con el planteamiento anterior no coincidimos totalmente, ya que el uso del vocablo patrón tiene más partidarios que cualquier otro de los mencionados anteriormente, consideramos preferible utilizar indistintamente los términos de patrono y en su defecto el de empresario para designar a la persona que emplee el trabajo ajeno con fines de lucro; así encontramos que Cavazos Flores dice, " recientemente el término patrón se ha tratado de

(B) Ibidem. p. 20.

sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia". (9)

Una definición acertada de patrón la podemos entender como persona física o jurídica que se beneficia con el servicio personal subordinado que presta un trabajador, y que le es remunerado, así es como podemos denominar a esta parte importante en el contrato individual de trabajo, entendiéndose también por éste quien se beneficia con un servicio personal, así como ejerce la facultad de dar órdenes al trabajador que se encuentra subordinado, por su parte De la Cueva, nos dice que la definición de patrono que emplea la Ley Federal del Trabajo de 1931, es de corte contractualista, y que sin embargo en la de 1970 se ratifica la tesis de que una vez dada la subordinación en la relación de trabajo se aplica automáticamente la legislación laboral.

"El artículo cuarto de la ley vieja decía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la Ley de 1970 expresa en su artículo 10 que "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo". (10)

Actualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo, corresponde al artículo 10, el cual establece: "Patrón es la persona física o moral que

(9) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edición, México, Trillas, 1985. p. 83.

(10) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. I. I. décima segunda edición, México, Porrúa, 1990. p. 159.

utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

Muy semejantes encontramos las definiciones contenidas en los principales códigos así como en las leyes especiales de hispanoamérica. Lo que quiere decir que nuestra legislación ha marcado la pauta a seguir para algunas legislaciones en conceptos tan importantes como el que nos ocupa, ya que en 1917, se constituyó en el primer país en establecer las bases mínimas sobre las cuales deberían regirse las relaciones obrero-patronales.

1.5.- La Inspección del Trabajo.

Podemos decir válidamente que la inspección del trabajo es una función especializada, que se manifiesta en diversos aspectos, así encontramos la siguiente definición:

" La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fábricas y en el trabajo de menores y mujeres ... " (11)

En un principio, el objetivo principal de la inspección del trabajo era verificar la aplicación de la legislación laboral y sigue siendo en la actualidad una de sus principales actividades nada más que ahora se ha ampliado mucho más, ya que también se debe velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a condiciones de trabajo así como a la protección de los trabajadores en el desempeño de

(11) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T. I., segunda edición, México, Porrúa, 1979. p. 676.

su profesión, tales como las relativas a horas de trabajo, salarios, seguridad e higiene; así como el empleo de menores y demás disposiciones conducentes, igualmente facilita información técnica, asesorando a patrones y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.

Por otra parte los encargados de llevar a buen cumplimiento dicho objetivo son los inspectores de trabajo, quienes una vez constituidos legalmente en el centro de trabajo verificarán, previas facilidades que otorgue el patrón, que efectivamente en ese centro de trabajo no existe violación a las normas laborales, asimismo se cerciorarán de que no hay menores de edad prestando sus servicios y en caso contrario que éstos se encuentran laborando de acuerdo a los lineamientos que marca la Ley Federal del Trabajo.

Es importante destacar que la inspección del trabajo surge y se desarrolla con la finalidad u objetivo de verificar la aplicación de las primeras normas protectoras destinadas a los trabajadores.

El tiempo transcurrido desde el inicio de la Revolución Industrial, el surgimiento de las normas mencionadas y la aparición de las inspecciones del trabajo, es para los trabajadores una larga espera, es decir, la intervención del Estado en la reglamentación de las condiciones de trabajo y en su control; así entre varios países se generalizó un concepto de inspección como "Una actividad institucional del Estado, encomendada a un cuerpo de funcionarios encargados, en nombre del poder público, de verificar la correcta aplicación de las

leyes y de los reglamentos de trabajo ..."⁽¹²⁾

Cabe destacar en esta definición la importancia de la intervención del Estado en materia de inspección a través del órgano competente, y haciendo referencia a nuestro país, sería la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y dentro de esta la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, así tenemos la siguiente definición: "En general se tiende a considerar a la inspección del trabajo como un órgano que actúa en nombre de la autoridad pública y que, como tal, está destinado a garantizar el desarrollo armonioso de las relaciones sociales..."⁽¹³⁾

Por su parte Mario De la Cueva define a la inspección del trabajo desde dos puntos de vista: " Como actividad y como órgano del Estado; en el primer sentido, la inspección del trabajo es la actividad del Estado destinada a vigilar el cumplimiento del derecho protector del trabajo, y en el segundo es el órgano estatal a quien compete aquella actividad. Es una actividad y un órgano estatal que derivan de la naturaleza del Derecho del Trabajo y que forman la parte principal de lo que pudiera denominarse Derecho Administrativo del Trabajo".⁽¹⁴⁾

Reafirmando las palabras del maestro De la Cueva podemos decir válidamente que la inspección del trabajo es una actividad y un órgano del Estado y tiene su origen en la naturaleza del Derecho del Trabajo, encaminada a procurar la protección inmediata del hombre como

 (12) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Inspección del Trabajo. Ginebra, O.I.T., 1986. p.p. 4 y 5.

(13) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Inspección del Trabajo. Misión y Métodos. Ginebra, O.I.T., 1973. P. 6.

(14) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II, octava edición, México, Porrúa, 1967. p. 875.

trabajador, de esta forma la inspección del trabajo, como bien lo mencionamos, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, está encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de trabajo por medio de los inspectores adscritos a la misma, así como poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias que encuentren durante las visitas que practiquen a las diferentes empresas, de esta forma también tenemos que la inspección del trabajo se presenta como el método o instrumento indispensable para la aplicación y mejoramiento de la legislación del trabajo.

1.6.- Capacidad.

Uno de los elementos esenciales en todo contrato es la capacidad y el contrato de trabajo no es la excepción, de esta manera podemos decir que entendemos por la misma, la aptitud de obrar válidamente por sí mismo, supone un discernimiento que nos permite medir las consecuencias posibles de nuestros actos. La palabra Capacidad tiene diversas acepciones, lo cual puede causar algunos errores, así puede ser entendida como: una aptitud para ejercer un determinado oficio o profesión, habilidad legal para poder contratar, posibilidad de obrar válidamente, las que más nos interesarían a nosotros serían estas últimas.

Otro aspecto muy importante que cabría destacar es la distinción entre incapacidad y prohibición, mientras que la primera restringe el goce, el derecho mismo; la segunda restringe el ejercicio del derecho. Las incapacidades se basan en circunstancias

subjetivos de ciertas personas que obligan a la ley a retardar o suspender temporalmente la aptitud para realizar actos jurídicos válidos. Así, encontramos limitaciones principalmente sobre menores y mujeres, impidiéndoles trabajar en determinadas industrias nocivas para su salud, es decir, esto ya no sería un problema eminentemente de capacidad, sino de prohibición para celebrar cierto tipo de contratos, lo cual encontramos consignado en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo. Las prohibiciones en materia laboral son motivadas por muy variadas razones y versan sobre el trabajo de mujeres y menores, estas no son incapacidades, sino limitaciones que el legislador impone a fin de proteger su integridad.

Conviene distinguir claramente también entre la edad mínima de admisión de los menores al trabajo y la incapacidad que tienen para contratar por sí mismos sus servicios, la primera es una prohibición de orden legal, mientras que la segunda es la limitación relativa a la capacidad de contratar.

Lo referente a la capacidad en el derecho común tiene aplicación, con reservas, en materia laboral; por consiguiente es conveniente distinguir lo que respecto a capacidad se plantea en una y otra materia. En derecho laboral se acepta la posibilidad de una mayoría de edad diferente a la indicada por la legislación civil para contratar " las incapacidades para contratar provenientes del Derecho Civil rigen en principio en el contrato de trabajo; como rige también la teoría de los hechos y actos jurídicos. No obstante las excepciones a los principios generales de aquel derecho resultan muy numerosas, principalmente por no requerirse las restricciones impuestas

en el derecho común en un contrato que, como el trabajo, es conmutativo y a título oneroso" (15)

Sabemos que en materia civil entendemos por capacidad la aptitud que tiene un sujeto para ser titular de derechos y de obligaciones y para hacerlos valer por sí mismo. Existen dos tipos de capacidad la de goce y de ejercicio, respecto a la primera es la aptitud para ser titular de derechos y sujeto de obligaciones, en cuanto a la segunda es la aptitud para hacer valer por sí mismo los derechos y cumplir las obligaciones.

Una vez hechas las anteriores observaciones, relativas a la capacidad y refiriéndonos concretamente a los menores trabajadores tenemos la siguiente consideración que nos hace el maestro J. Jesús Castorena cuando afirma, " En realidad el menor de 14 años, carece del derecho al trabajo; más claramente, se le priva de la capacidad de goce y de la capacidad de ejercicio para trabajar. Es un caso singular." (16)

Aquí se considera que sin el requisito de la edad, el menor carecería de capacidad jurídica de goce y de ejercicio. No estamos de acuerdo con esta opinión ya que tomando en cuenta las consideraciones anteriormente comentadas, la capacidad de goce se adquiere desde que el individuo es concebido hasta su muerte, sin embargo, la capacidad de ejercicio requiere el cumplir con ciertos requisitos, concretamente la mayoría de edad exigida en la Ley Federal del Trabajo para poder ejercer sus derechos y obligaciones por sí mismo, es decir, que únicamente se

(15) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Ob Cit. p. 168.

(16) CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. sexta edición, México. s/e, 1984. p. 71.

restringiría esta capacidad; por su parte el maestro De la Cueva opina al respecto " La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de 14 años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..." (17)

Aquí se destaca que no se plantea una cuestión de incapacidad, sino que se trata de una disposición encaminada a proteger el trabajo de los menores, continua diciendo, "... Si los menores de 16 años necesitan autorización para prestar su trabajo, pueden, igual que los mayores de esa edad, recibir sus salarios y ejercitar las acciones de trabajo sin intervención del padre o tutor." (18)

Coincidimos con el maestro De la Cueva al afirmar que los menores pueden recibir su salario y ejercitar las acciones que se señalan en la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 691 señala respecto a los menores que tienen capacidad para comparecer a juicio, estableciendo que si no tienen asesoramiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitará la actuación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, siendo oficiosa su intervención en menores de 16 años, indicando tal disposición:

"Artículo 691.- Los menores trabajadores, tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa

 (17) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., Ob Cit. p. 211.

(18) Idem.

del trabajo les designará un representante".

Ahora bien, respecto a los mayores de catorce años pero menores de dieciséis, se encuentran capacitados legalmente para cobrar sus prestaciones y ejercitar las acciones legales derivadas de su actividad laboral.

Las acciones en materia laboral, constituyen el punto de partida del proceso laboral; se encuentran divididas en colectivas cuando son ejercitadas por los sindicatos o bien coaliciones de trabajadores o de patronos cuando se afecta el interés de clase o grupo; y en individuales, ejercidas, por el trabajador que reclama una serie de prestaciones.

"...la acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener, respecto a otra persona, una decisión que se traduce generalmente, en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas" (19)

Podemos definir a la acción en general, como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho para acudir ante los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho.

Volviendo a las reglas que establecen la capacidad para contratar en materia laboral y en cuanto a menores de edad, difieren

 (19) TENA SUCK, Rafael. ITALD MORALES S. Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, México, Trillas, 1991. p.p. 32,33.

según la calidad que revista el sujeto del contrato, ya se trate de trabajador o patrono. De acuerdo con lo que señala el Código Civil, la mayoría de edad se fija a los 18 años. El mayor tiene absoluta capacidad para contratar, así como el menor emancipado, el problema sería para los menores que celebran un contrato de trabajo y no se encuentran en esta situación.

Por consiguiente, la edad mínima para ser admitido en el trabajo constituye el punto de partida, pues quienes no se encuentren dentro de este supuesto no podrán contratar, salvo las excepciones que la misma ley señala, es decir, la edad mínima para la prestación de servicios que establece la Ley Federal del Trabajo es de 16 años y los menores de esta edad pero mayores de 14 años deben obtener autorización para contratar libremente, en consecuencia, los mayores de 14 años y menores de 16 años encuentran como norma imperativa la necesidad de obtener autorización de quienes ejerzan la patria potestad sobre ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la junta, la inspección del trabajo o bien la autoridad política.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES

En este capítulo, hablaremos primeramente sobre la evolución que ha tenido la legislación del trabajo de menores, el origen de las primeras leyes encaminadas a proteger a dichos sujetos trabajadores, también las condiciones en que se encontraba este importante sector de la sociedad antes de pensar en protegerlos a través de una disposición normativa.

Refiriéndonos concretamente a nuestra legislación nos remontaremos al artículo 123 de la Constitución de 1917, y lo que primeramente se estableció para proteger a los menores trabajadores, de igual manera las reformas que se llevaron a cabo modificando dicho artículo.

Posteriormente nos referimos a la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la primera ley reglamentaria del artículo 123 constitucional que reguló de manera amplia el trabajo de los menores y en especial los artículos más importantes que reglamentaban el trabajo de los mismos, de igual manera los que hacían referencia a las obligaciones de los inspectores de trabajo, en relación a la vigilancia y cumplimiento de las normas relativas a los menores trabajadores, ya que esta ley estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo.

Continuaremos con la Ley Federal del Trabajo de 1970 y lo que en ella se establece respecto al trabajo de los menores y en especial a

la inspección del trabajo ya que en ésta ley se señala la vigilancia y protección especiales a cargo de la inspección del trabajo.

Otro punto importante del cual hablaremos en este capítulo es la Inspección del Trabajo, como una actividad del Estado a través de la cual se asegura el cumplimiento de las disposiciones relativas a las normas de trabajo, especialmente las que se refieran a los menores. Sin dejar pasar el origen de esta institución y los objetivos que persigue.

Siguiendo con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, su organización y funcionamiento, su ubicación dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los antecedentes que respecto a la misma encontramos, hasta llegar a constituirse en lo que es actualmente. Dentro de esta Dirección encontramos a la Subdirección de Menores y Trabajos Especiales y de manera somera veremos cual es su función principal, así como el Departamento de Menores que se encuentra ubicado en esta misma Subdirección.

Finalmente, el último punto de este capítulo se referirá a la Organización Internacional del Trabajo y lo que ésta ha hecho para proteger el trabajo de los menores, los compromisos de carácter internacional que al respecto han surgido y como conclusión los convenios relativos al trabajo de los menores que nuestro país ha ratificado.

2.1.- Evolución de la Legislación del Trabajo de Menores.

Surge la necesidad de proteger el trabajo de menores para preservar la estirpe, evitando también la explotación del trabajo de los mismos, estaríamos hablando de un derecho protector del trabajo de menores. Remontandonos a la historia encontramos que durante la Revolución Industrial, la explotación del trabajo de menores se dio en gran proporción, siendo así que las primeras leyes de protección fueron dirigidas a dichos trabajadores. "Una de las particularidades del derecho del trabajo Uruguayo es el olvido de que hizo objeto durante mucho tiempo de los menores y de las mujeres ocupadas en actividades laborales. Precisamente las primeras leyes de protección se dictaron en casi todo el mundo para considerar el caso especial de aquéllos".⁽²⁰⁾

Como señalamos al principio de este capítulo, la explotación de que fueron objeto los menores, decidió que los legisladores se preocuparan, dictando medidas tendientes a su protección. Así tenemos que en Francia se dictan leyes especiales con la finalidad de reducir la problemática que representaba el trabajo de los menores, se realizan grandes esfuerzos por mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes, evitando dentro de lo posible el trabajo infantil, más sin embargo y si las leyes tendientes a lograr estos objetivos no se cumplieron totalmente en la práctica, se requerirá de una atención y colaboración de querer hacerlo por parte de toda la sociedad que debe de ser consiente de su responsabilidad a fin de mejorar la situación de

(20) DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo V. III. Argentina, Ediciones de Palma, 1977. p. 170.

los menores trabajadores.

Consideramos una de las razones fundamentales para la protección del menor: su edad, esto aunado a un incipiente desenvolvimiento mental y orgánico; por consiguiente tal protección es una obligación común, es decir, de todos, cuyo cumplimiento u observancia se traduce en normas reguladoras y maneras prácticas de protección reduciendo los peligros que pueden encontrar los menores trabajadores.

Por su parte, nuestra legislación mexicana al respecto establece en el artículo 123, fracciones II Y III de la Constitución del 5 de Febrero de 1917, la prohibición del trabajo de menores desarrollando labores peligrosas e insalubres, en trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche; prohibió el empleo de menores de 12 años; fijó para los mayores de esa edad y menores de 16 años, una jornada de trabajo máxima de seis horas. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se reglamentó el régimen tutelar del trabajo de menores, que comprendía la prohibición de su empleo en labores insalubres o peligrosas, consideró a las primeras como aquellas que pudieran producir peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o materias que las generan; los trabajos de pintura industrial en los que se requiera el uso de pigmento de cerusa o sulfato de plomo o de cualquier otro producto que pudiera contenerlos; labores en las que se desprendieran gases o vapores deletéreos, emanaciones de polvos nocivos, actividades que provocan humedad continua, así como todas las demás que las leyes determinaren. En cuanto a la segundas se señaló como tales: el trabajo de máquinas o mecanismos

en movimiento, tales como engrasado, limpieza, revisión o reparación de los mismos; manejo de aparatos mecánicos peligrosos como sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, instrumentos cortantes, martinetes; la fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras materias similares, así como todas las demás que las leyes determinaren. Es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue enunciativa, señalando cuales eran las labores tanto insalubres como peligrosas.

La Ley Federal del Trabajo vigente de 1970, reproduce, en esencia, el régimen de protección al trabajo de menores indicado en la Ley federal del Trabajo de 1931. Posteriormente son expedidos diversos reglamentos encaminados a complementar el régimen de protección al trabajo de menores, entre los cuales destacan el Reglamento de labores Insalubres, del 11 de agosto de 1934, que en 29 artículos señala las condiciones bajo las cuales las industrias pueden utilizar el trabajo de menores y mujeres, siendo las que el mismo reglamento señale, así como las prohibiciones a los mismos indicando que labores no podrán realizar; también se indican las sanciones por violaciones a dicho reglamento. El Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial del la Federación, el 10 de noviembre de 1982 y que aboga el anterior, publicado en el Diario Oficial el 3 de noviembre de 1934; señala como atribuciones de los inspectores vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que se refieran al trabajo de las mujeres y de los menores, en el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial el 6 de octubre de 1988 y que aboga el

de 1943, publicado el día 18 de noviembre de ese mismo año, señala atribución muy similar a los inspectores.

2.2.- Los Menores Trabajadores en el Artículo 123 de la
Constitución de 1917.

Es innegable que el artículo 123 constitucional sentó las bases generales de varias materias y en particular el trabajo de menores y mujeres, señalando en cuanto a los primeros una edad de admisión, jornada de trabajo, prohibiendo la ocupación de los mismos en labores insalubres y peligrosas, así como en trabajos nocturnos, laborar horas extraordinarias, así como trabajar en antros de vicio. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de febrero de 1917, en su artículo 123 señala relativo a los menores lo siguiente.

En su fracción segunda establece una jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y a otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

Por su parte en la fracción tercera se estableció que los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 años tendrían como jornada máxima de trabajo la de seis horas. Señalando asimismo que el trabajo de los niños menores de 12 años no podría ser objeto de contrato.

Por decreto de fecha 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario oficial el 5 de diciembre del mismo año, se reforma el artículo 123 constitucional; se creó el apartado "B", integrado con catorce fracciones y las treinta y una fracciones anteriores pasaron a formar parte del apartado A, por lo que lo relativo a menores quedó comprendido en él.

El 21 de noviembre de 1962 se reforma la fracción segunda, esta únicamente se adicionó para impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche, quedando de la siguiente forma:

II.-" La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche de los menores de 16 años."

Posteriormente, el 31 de diciembre de 1974 nuevamente es reformada esta fracción quedando de la siguiente manera:

II.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años."

El 21 de noviembre de 1962 también es reformada la fracción tercera del artículo 123 constitucional, relativa a la edad de admisión de los menores, elevando la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años, quedando de la siguiente manera:

III.-" Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años. Los mayores de esta edad y menores de 16 años tendrán como jornada máxima de trabajo la de seis horas."

"Como consecuencia de las reformas de 1962 a las fracciones II y III del apartado "A" del artículo 123 constitucional, se operaron diversos cambios adicionales a la Ley Federal del Trabajo" (21)

2.3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con fecha 21 de agosto de 1931, fué publicada en el Diario Oficial del la Federación, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional. Esta ley estaba compuesta de once títulos, así tenemos que estos eran: Disposiciones generales. Del Contrato de trabajo. Del contrato de aprendizaje. De los sindicatos. De las coaliciones. Huelgas y paros. De los riesgos profesionales. De las prescripciones. De las autoridades del trabajo y de su competencia. Del procedimiento ante las juntas. De las responsabilidades y de las sanciones, en ella encontramos que, en su capítulo séptimo, dentro del título segundo hacía referencia al trabajo de las mujeres y de los

 (21) SANTOS AZUELA, Héctor. El Trabajo de los Menores en México Anuario Jurídico. V. 5, México, 1978. p. 88.

menores de edad.

De esta manera se establecía, entre lo más importante que contemplaba en sus disposiciones relativas a estos trabajadores, en su artículo 106 las prohibiciones respecto a los menores de dieciséis años a trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, así como en las casas de asignación y a ejecutar labores peligrosas o insalubres, este artículo prohíbe de manera tajante el trabajo de los menores de dieciséis años; en los artículos subsiguientes, 108 y 109, se señala que debemos entender por labores peligrosas e insalubres.

La edad mínima de admisión para el trabajo que se establecía en esta Ley Federal del Trabajo fue de doce años, contando también para ello con la aprobación del padre o representante legítimo según el artículo 20 de la mencionada ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció formalmente los servicios de inspección del trabajo; en su título octavo incluyó un capítulo séptimo, denominado de los "Inspectores del Trabajo", por lo tanto, tenemos que éstos tenían, entre otras funciones, las de vigilancia que sobre disposiciones de higiene y seguridad dictan la ley y sus reglamentos, así como también los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones, esta vigilancia tenía como finalidad que en caso de incumplimiento les fueran aplicadas las sanciones consignadas en el título respectivo. También encontramos la importantísima función de vigilar el cumplimiento de disposiciones sobre

el trabajo de menores, sobre todo el nocturno. Por consiguiente tenemos que los artículos más importantes que se referían a lo anterior son el 402 y 403, donde señalaba que los inspectores del trabajo serían locales o federales, a los primeros los designarían los gobernadores de los Estados, así como el Jefe del Departamento del Distrito Federal, mientras que a los segundos los nombraría la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, teniendo como obligación principal dichos servidores públicos, vigilar los aspectos sobre higiene y seguridad en los talleres, así como los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, además velaran por el cumplimiento de la prohibición sobre trabajo nocturno para menores y mujeres, poniendo en conocimiento de quien correspondía las faltas que anoten para que sean castigadas.

Como podemos darnos cuenta en estos artículos se define la existencia de dos clases de inspectores, locales y federales, así como las funciones que tendrían estos servidores públicos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, quedaron establecidas jurídicamente las funciones de la Inspección del Trabajo y al mismo tiempo quedó delimitada la competencia de las autoridades del trabajo, federales y locales.

2.4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

Con fecha primero de abril de 1970, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, la nueva Ley Federal del Trabajo que inició su vigencia a partir del primero de mayo del citado año, dicha ley esta

compuesta por dieciséis títulos, así tenemos que estos son: Principios generales. Relaciones individuales de trabajo. Condiciones de trabajo. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. Trabajo de las mujeres y de los menores. Trabajos especiales. Relaciones colectivas de trabajo. Huelgas. Riesgos de trabajo. Prescripción. Autoridades del trabajo y servicios sociales. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Representantes de los trabajadores y de los patrones. Derecho procesal del trabajo. Procedimientos de ejecución. Responsabilidades y sanciones. En la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, él mismo, respecto a este nuevo proyecto, señala:

"... Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a que fue destinada...". (22) Más adelante expone los motivos de la nueva ley diciendo "...Pero nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931: En aquel año se esbozaba a penas el principio de una neva era de crecimiento y progreso, en tanto que en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales han determinado una problemática nueva que exige una legislación que al igual que su antecesora constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa a los

(22) Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que substituye a la de 18 de agosto de 1931. Enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, al Congreso de la Unión.

beneficiso de la economía" (23)

De esta manera tenemos que el trabajo de los menores quedó comprendido en el título quinto, denominado " Trabajo de las mujeres y los menores", en el capítulo segundo relativo al " Trabajo de los menores" y en relación al mismo, la ley encomendó su protección especial a la Inspección del Trabajo, lo que no se incluía en la Ley federal del Trabajo de 1931. En su artículo 22 señala tajantemente la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, los mayores de esta edad y menores de 16 años que no hayan terminado su educación obliogatoria, salvo los casos en que haya compatibilidad entre estudios y trabajo. " El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en el caso de menores de 16 años, es la Inspección del Trabajo, local o federal, según sea el caso". (24) Así tenemos que es obligación de esta institución social velar por el cumplimiento efectivo de esta disposición, también gozarán de esta protección los menores de 16 años que no hayan concluido su educación obligatoria. A este respecto y en la exposición de motivos se dice " La Inspección del Trabajo es otra de las instituciones básicas para la aplicación y vigilancia correcta de las leyes del trabajo, siendo digno de mención el hecho de que los pueblos cuyo desarrollo industrial es mayor, se esfuerzan por el perfeccionamiento de la institución". (25)

Por otra parte, su artículo 23 establece que los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones

(23) Idem.

(24) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Truba Urbina. Alberto y Jorge Trueba Barrera, sexagésima edición, México, Porrúa, 1991. p. 33.

(25) INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ob Cit.

señaladas en la misma ley; es decir, los mayores de 14 y menores de 16 años necesitan la autorización de sus padres o tutores, del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política, asimismo los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda, para lo cual se les otorga plena capacidad jurídica. En el capítulo segundo, comprendido dentro del título quinto y en el artículo 173 se ratifica que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años queda bajo la vigilancia y protección de la inspección del trabajo. En su artículo 174 se señala la obtención de un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, por parte de los mayores de 14 y menores de 16 años así como al sometimiento periódico de exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo, y sin el cual no podrán utilizar sus servicios. Esta disposición que se implantó en esta ley y que no se contemplaba en la primera es precisamente el requisito del certificado médico, aquí se ratifica la tutela de los menores a través de la Inspección Federal del Trabajo.

En su artículo 175 prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 16 años en lugares que puedan afectar tanto su moralidad y buenas costumbres, como su salud, se nota la preocupación por el lugar donde prestan sus servicios autorizando al inspector a vigilar dichos lugares, esto indudablemente a través de las visitas que los mismos realizan a las empresas de jurisdicción federal, constatando las condiciones en que los menores realizan la prestación de sus servicios, garantizando su cabal cumplimiento de acuerdo a los lineamientos que nos marca la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte no dudamos en ningún

acometo que el Inspector Federal del Trabajo, para lograr éxito en su labor, necesitará la colaboración especial de los patrones, quienes no siempre están en la mejor disposición de ayudar o no dan las facilidades necesarias para que el inspector realice su trabajo.

En su artículo 176 establece cuales son las labores peligrosas o insalubres, señalando que por las mismas debemos entender aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio ambiente en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo, así como la salud física y mental de los menores, indicando que los reglamentos que se expidan señalaran cuales trabajos están comprendidos en la anterior definición, al respecto el único reglamento que conocemos es el de, Labores Peligrosas o Insalubres, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de agosto de 1934. " Con la reformas de 1970 se reservó la determinación de dichas labores a los reglamentos, que se pensó resultarían más fácilmente reformables que la ley; sin embargo, la experiencia ha demostrado lo contrario y a la fecha, lejos de haberse adaptado a las exigencias actuales continúa vigente el caduco reglamento de Labores Insalubres y Peligrosas de 18 de agosto de 1934". ²⁶

Por su parte, el artículo 177 señala como jornada máxima de trabajo para los menores, 36 horas a la semana, es decir, seis horas diarias, dividiéndose en períodos de tres horas, disfrutando por lo menos de una hora de reposo; se consideró esta distribución de una

 (26) SANTOS AZUELA, Héctor. Ob Cit. p. 94.

manera adecuada y racional a fin de permitir la recuperación de los menores y el consumo de alimentos.

La Constitución estableció una jornada de trabajo de seis horas en su artículo 123, apartado A, fracción III, lo cual quedó reglamentado en la Ley Federal del Trabajo en la reforma que mencionamos. En el artículo 178 se prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias, días domingos y de descanso obligatorio, consideramos que este es un descanso necesario e indispensable para el menor trabajador contribuyendo a su formación y desarrollo, respecto a el domingo es el día más idóneo para la convivencia familiar. Los menores de 16 años tendrán derecho a un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborales, según se desprende del artículo 179, además de contar con una prima vacacional concedida a todos los trabajadores equivalente al 25% sobre el salario normal diario.

Por su parte el artículo 188 señala una serie de obligaciones especiales a los patrones que tengan a sus servicios a menores de 16 años y entre las que destacan principalmente, certificado médico de aptitud para el empleo, exámenes médicos periódicos, registro de los menores que estén a sus servicios; otorgar capacitación y adiestramiento así como proporcionar a las autoridades laborales la información que al respecto le soliciten, que bien puede ser el inspector del trabajo que lleve a cabo el desahogo de una diligencia inspectiva a una determinada empresa.

2.5.- La Inspección del Trabajo.

Es indudable que la protección al trabajador en diversos aspectos como las condiciones generales de trabajo, así como la seguridad e higiene es letra muerta si no se tutela a través de una institución encargada de vigilar el cumplimiento de estas disposiciones este papel le toca a la inspección del trabajo, teniendo dos características importantes, asesora y sanciona según las circunstancias, en el capítulo primero tocamos alguna definición sobre que es lo que debemos entender por Inspección del Trabajo, ahora ampliaremos un poco más el desarrollo y la importancia del papel que juega la función inspectiva en materia laboral, vigilando el cumplimiento de las leyes laborales, sobre todo las concernientes al trabajo de menores.

La Inspección del Trabajo se ha constituido como una actividad del Estado, cuya finalidad es asegurar a través de un sistema de vigilancia (la práctica de visitas inspectivas) frecuente y obligatoria, la aplicación de la ley. Por otra parte, la situación de desigualdad que se da entre las partes en una determinada relación laboral, hace necesaria la creación de organismos indispensables para vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo, es aquí en donde encontramos la creación de organismos especializados (como la inspección) encargados de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo. " No puede desconocerse la razón impuesta por la propia naturaleza de las normas laborales, que caracterizadas como normas de orden público y de policía en parte, reclaman el interés y atención del mismo Estado en cuanto a su

observancia". (27)

Santiago Barajas Montes de Oca opina que " se ha considerado a los Órganos gubernamentales de cada país los apropiados para encargarse de la inspección del trabajo, incluidas todas las actividades aleatorias que a la misma competen....." (28) de esta forma consideramos que la imperatividad de las normas de trabajo que regulan la conducta de los individuos que intervienen en una relación de trabajo, imponen la titularidad de la función de vigilancia al Estado. Así el Estado deberá proveer lo necesario para el cumplimiento de las disposiciones legales y en materia de trabajo determinará la forma y los medios para que aquellos se cumplan de manera eficaz, dada la importancia del objeto que se persigue, por consiguiente, el signo distintivo del derecho del trabajo, es su carácter imperativo, por lo que las disposiciones laborales deben cumplirse y observarse siempre. Surge así, como una necesidad impostergable el servicio de Inspección del Trabajo, cuya función fundamental es la de vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo a través de un cuerpo de funcionarios técnicamente calificados y organizados por medio de visitas llevadas a intervalos regulares y frecuentes a los diversos lugares de trabajo. Los antecedentes de la inspección del Trabajo se remontan a la Revolución Industrial; así tenemos que inicia en la Gran Bretaña, por ser este país donde se plantean los primeros problemas inherentes de la industrialización.

" Puede señalarse entonces a Inglaterra como el primer país en

 (27) ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. T. I. España, José Ma. Bosh Editor, 1960. p. 637.

(28) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Manual del Derecho Administrativo del Trabajo. México, Porrúa, 1985. p. 137.

que apareció en 1833, un servicio de inspección del trabajo. Los inspectores de fábricas tuvieron al principio el estatuto de Juez de paz, con facultades para imponer sanciones con motivo de las infracciones que llegaren a descubrir. " (29)

Así tenemos que desde Inglaterra se extendió a otros países como un medio o instrumento del Estado, para exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, en un principio se tomó especial cuidado en vigilar el cumplimiento de las condiciones de trabajo relativas a sueldo, medidas de higiene y seguridad, para luego enfocarse particularmente a la protección de mujeres y niños, logrando para estos sectores de la producción importantes logros entre los cuales vale la pena destacar, reducciones progresivas en la duración de la jornada de trabajo, días de descanso, así como vacaciones pagadas.

2.5.1.- La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

El surgimiento de la legislación del trabajo y la asignación al poder público de atribuciones inherentes a dicha legislación, determinó la creación de nuevas autoridades encargadas de vigilar el cumplimiento de dichas disposiciones. Así se da la intervención del Estado como ya lo hemos mencionado a fin de solucionar los diversos conflictos que se dan en las relaciones obrero patronales, por lo que se requiere no solo de órganos jurisdiccionales que los solucionen, sino también de órganos

 (29) DIAZ MAX, Louis. Antecedentes Históricos de la Inspección del Trabajo. En Revista Mexicana del Trabajo, No. 3 Jul-Sep, 1973, p. 14.

administrativos especialmente encargados de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales en estas relaciones, antes de la intervención de los tribunales del trabajo.

De esta manera tenemos que surge la institución de la inspección laboral, como la encargada de vigilar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, tiene su origen en las fábricas así como en el trabajo de menores y mujeres, el Tratado de Versalles universaliza la Inspección del Trabajo al indicar que cada Estado deberá organizar un servicio de inspección que comprenderá mujeres, con la finalidad de asegurar la aplicación de leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores. "La institución encargada de fiscalizar o inspeccionar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo, originariamente en las fábricas y en el trabajo de menores y mujeres, tiene antecedentes remotos: en Francia, aunque dudosamente, en 1669; Inglaterra en el Moral and Health Act. o sea el reglamento de fábricas de 1802, y en las leyes de 1833 y 1844 se precisan las funciones de los inspectores del trabajo y su facultad para imponer sanciones en casos de infracción a las leyes laborales;..."⁽³⁰⁾

Por otra parte, en el año de 1911 en nuestro país se creó una oficina del Trabajo dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, con la creación de esta Oficina se inició la organización administrativa actual. "... Francisco I. Madero promulgó el 18 de diciembre de 1911 la ley que creaba el

(30) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo I.
[Ob. Cit. p. 677.

Departamento del Trabajo".⁽³¹⁾ Una vez promulgada la Constitución de 1917, el 26 de noviembre de ese mismo año se expidió la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, en la misma se establece la creación de una Oficina del Trabajo, encargándose principalmente de los asuntos del trabajo en materia federal, ya que no se contaba con una ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, entonces la inspección se encamina a vigilar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el citado artículo constitucional; esta Oficina fue reestructurada en el año de 1925, dándosele la categoría de Departamento, dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En 1929 es reformada la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, entonces se establece como facultad exclusiva del legislador reglamentar respecto al artículo 123 constitucional.

El interés social en la aplicación de la legislación, así como la necesidad del Estado por ampliar los servicios del trabajo son determinantes en la creación de un órgano autónomo e independiente que se encargará de la aplicación, en materia federal, de la legislación laboral recientemente promulgada.

El 30 de noviembre de 1932 se creó el Departamento Autónomo del Trabajo, cambiándose la denominación de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo por la de Secretaría de Economía Nacional. Este Departamento fue elevado a la categoría de Secretaría de Estado el 31 de diciembre de 1940, ya con la denominación actual de Secretaría del

(31) RAMIREZ REYNOSO, Braulio. La Inspección del Trabajo en México. En Boletín Mexicano de Derecho Comparado. No. 46, Enero-Abril, 1983. p. 166.

Trabajo y Previsión Social, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en la fecha mencionada. El primero de enero de 1947 se reestructura la Administración Pública al emitirse una nueva ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en su artículo 14 indica las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo principalmente la atención y despacho de los asuntos relacionados con la observancia y cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos. Esta ley fue derogada a la promulgación de la de Secretarías y Departamentos de Estado de diciembre de 1958, ampliándose el ámbito de actividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, únicamente en lo relativo a Seguros Sociales.

Al reglamentarse la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, el 1 de abril de 1941 la inspección del trabajo quedó ubicada como Departamento, estableciéndose como funciones del citado Departamento la vigilancia del cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, así como sus reglamentos y contratos colectivos, al volverse a reglamentar la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado el 9 de abril de 1947, la inspección se ubica como un Departamento dentro de la Dirección General del Trabajo, entre cuyas funciones principales encontramos la de cuidar el cumplimiento de la legislación laboral, sus reglamentos y demás disposiciones en empresas de jurisdicción federal. "La Ley Federal del Trabajo de 1970, a diferencia de su antecesora de 1931, trata por un lado las funciones del servicio de inspección en tanto que institución de derecho social y entidad de la administración pública: desde otra vertiente, individualiza los deberes y atribuciones

de los inspectores del trabajo".⁽³²⁾

La Ley Federal del Trabajo de 1970 recoge en el ámbito administrativo a la Inspección del Trabajo, con la reforma procesal que entró en vigor el 1 de mayo de 1980, el artículo 523 que pertenece al título once y al rubro Autoridades del trabajo y servicios sociales, aclara que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones, fracción VI, a la inspección del trabajo. La institución que se comenta alcanza la categoría de Dirección General con el decreto que adiciona el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de abril de 1970 y entre las funciones importantes que les confiere destaca; vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; facilitar información técnica y asesorar a trabajadores y patrones sobre la forma más efectiva de cumplir con la legislación del trabajo; así como poner en conocimiento de la autoridad las violaciones a las normas de trabajo en las empresas. El Reglamento Interior de la Secretaría del ramo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990, incluye en su artículo tercero entre las unidades administrativas que auxilian al titular de dicha Secretaría en el despacho de los asuntos de su encargo, a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

El artículo 21 de dicho ordenamiento, establece las funciones de la citada dirección, entre las que destacan principalmente: Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución

 (32) Ibidem. p. 172.

Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo así como en los Reglamentos, Convenios, Acuerdos y Contratos de Trabajo, y todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones, de la misma manera proteger y vigilar de manera especial el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años; expedirles las autorizaciones que señala la Ley Federal del Trabajo; verificar que cuenten con sus certificados médicos de aptitud para el trabajo y ordenar los exámenes periódicos a los que deben someterse; por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo y haciendo referencia a las atribuciones que corresponden a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, encontramos que el artículo 540 señala como funciones las siguientes:

Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo; asesorar a trabajadores y patrones sobre la forma más efectiva de cumplir con la legislación laboral; hacer del conocimiento de la autoridad las violaciones a las normas de trabajo que detecten en la empresa o establecimiento; realizar estudios y acopio de datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para conseguir armonía entre trabajadores y patrones. Asimismo en su artículo 541 señala como deberes y atribuciones de los funcionarios públicos denominados inspectores, vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, así como las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. "Con objeto de que puedan desempeñar sus funciones de vigilancia la ley los faculta en

el artículo 541 a visitar, previa identificación, durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, las empresas o establecimientos; podrán interrogar al personal, sin la presencia de testigos y exigir la presentación de los libros, registros u otros documentos a que obliguen las normas de trabajo; sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo y se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas legales o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores."⁽³³⁾

En consecuencia tenemos que corresponde a la Inspección del Trabajo, que dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene el rango de Dirección General, vigilar el cumplimiento de las normas laborales contenidas en nuestra Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, reglamentos, convenios, acuerdos y contratos, así como todas aquellas disposiciones dictadas por la misma Secretaría con base en sus facultades; facilitar información técnica, asesorar a trabajadores y patrones para cumplir de manera eficaz con las normas de trabajo; poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias que se observen en los centros de trabajo; así como las violaciones a las normas laborales; practicar inspecciones iniciales, periódicas de verificación y extraordinarias de manera frecuente, así como denunciar ante el Ministerio Público los hechos que conozcan con motivo de las inspecciones cuando los mismos puedan constituir delitos.

(33) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. decimoséptima edición, México, Porrúa, 1990. p. 466.

La función de vigilancia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejerce por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en la circunscripción territorial del Distrito Federal y en los Municipios conurbados del Estado de México. Para el ejercicio de dicha función en asuntos de competencia federal en los estados de la República se cuenta con las delegaciones federales del trabajo, órganos desconcentrados que dependen administrativamente de la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo y que tienen a su cargo la representación de las entidades federativas; en materia de inspección están facultadas para programar y ordenar las visitas a los centros de trabajo de circunscripción que les corresponda; así como realizarlas por conducto de inspectores federales del trabajo adscritos a cada delegación (acuerdo número 81-1769 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1979).

Para el cumplimiento de sus funciones, la estructura orgánica de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo cuenta con dos direcciones de Área, cuatro subdirecciones, dos unidades y diez departamentos conformados de la siguiente manera:

1.- Dirección General.

1.1.- Unidad de Control de Gestión.

1.2.- Coordinación Administrativa.

2.- Dirección de Inspección y Programación.

2.1.- Subdirección de Programación y Control.

2.1.1.- Departamento de Expedición y Registro de Ordenes de Inspección.

- 2.1.2.- Departamento del Directorio Nacional de Empresas.
- 2.2.- Subdirección de Inspección y Avenimiento y Padrones
Electorales.
- 2.2.2.- Departamento Inspectivo del Valle de México.
- 2.2.3.- Departamento Inspectivo Foraneo.

- 3.- Dirección de Normas de Trabajo.
- 3.1.- Subdirección de Información y Orientación.
- 3.1.1.- Departamento de Asesoría y Orientación.
- 3.1.2.- Departamento de Coordinación y Divulgación.
- 3.1.3.- Departamento de Dictamen y Emplazamiento.
- 3.2.- Subdirección de Trabajo de Menores y Trabajos
Especiales.
- 3.2.1.- Departamento de Trabajo de Menores.
- 3.2.2.- Departamento de Trabajos Especiales.

La Dirección General coordina la ejecución de todo el proceso de la inspección, mediante dos Direcciones de Área; por una parte, la Dirección de Inspección y Programación lleva a cabo las funciones operativas de la inspección en las empresas de jurisdicción federal localizadas en el Valle de México y zonas conurbadas, programando y ejecutando las visitas inspectivas, apoyando y evaluando los programas de inspección que se realizan en las 31 Delegaciones Federales del Trabajo ubicados en cada uno de los estados, a través de su departamento de inspección foranea.

Por otra parte, la Dirección de Normas de Trabajo es el área

responsable de estudiar, planear y normar las actividades relacionadas con la inspección. Adicionalmente se encarga de la capacitación a los inspectores federales del trabajo, presta asesoría y orientación, recopila y conforma las estadísticas que se derivan de las inspecciones, elabora estudios y recomendaciones, estudia y controla el trabajo de los menores, así como los trabajos especiales, también difunden las normas de inspección. Mensualmente establece una lista de las empresas en las cuales laboran menores, esto en base a los permisos que a los mismos se otorgan, la Dirección de Normas manda esta lista a la Dirección de Inspección, para que en el momento de hacer las visitas inspectivas se vigilen las condiciones de trabajo en que laboran los menores.

2.5.2.- La Subdirección de Menores y Trabajos Especiales.

Esta se encuentra ubicada dentro de la Dirección de Normas de Trabajo, cuya función principal es estudiar y controlar el trabajo de los menores, así como trabajos especiales, pero en este caso el que más nos interesa es el relativo a estos trabajadores, para lo cual cuenta con un Departamento que junto con esta Subdirección da autorización a los menores para trabajar, veamos cual es el procedimiento que debe seguir para obtener la autorización necesaria para trabajar.

Si es mayor de 14 años y menor de 16 años y la empresa a la cual va a prestar sus servicios se encuentra enmarcada dentro de las ramas industriales señaladas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, se le informa sobre el trámite que va a efectuar así como los

documentos que debe presentar a fin de obtener su autorización.

Los documentos requeridos y que generalmente se le piden son los siguientes:

- 1.- Acta de nacimiento; original y copia.
- 2.- Constancia de estudios; original y copia.
- 3.- Identificación del padre o tutor con su nombre y firma, original y copia
- 4.- Tres fotografías tamaño infantil.
- 5.- Dos formas que se proporcionan en la Subdirección.

El procedimiento que se sigue para otorgarle a un menor la autorización o bien el permiso correspondiente, ya sea provisional o definitivo, es el siguiente:

1.- Se atiende al menor solicitante de la autorización para trabajar o constancia de mayoría laboral en el módulo de recepción y orientación y se le hace llenar un volante de control de menores atendidos (Anexo. 1), que contiene los datos siguientes: nombre del menor, domicilio, lugar en que va a prestar sus servicios, puesto que va a desempeñar, edad del menor y fecha en que se presenta.

Al mismo tiempo se anota en una libreta los datos de los menores que son atendidos diariamente y que contendrá entre otros datos los siguientes: nombre del menor, lugar o población donde vive, edad y tipo de documentación que se le expidió, en su caso.

2.- Si el menor tiene menos de catorce años de edad, se le orienta, informándole que conforme a la Ley Federal del Trabajo, no tiene la edad requerida para trabajar.

3.- Si la empresa donde pretende laborar el menor no corresponde a la competencia de la autoridad a quien se solicita la autorización, se le orienta para que acuda a la autoridad competente, federal o local, según el caso.

4.- Si el menor tiene menos de quince años de edad y pretende prestar sus servicios en buques, o si tiene menos de dieciocho años de edad y pretende prestar sus servicios como pañolero o fogonero en los mismos buques, se le orienta informándole que conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y a los Convenios Internacionales, no tiene la edad requerida para laborar en ello. A contrario sensu y de acuerdo a lo que establece el artículo 191 de nuestra Ley Federal del Trabajo, se entiende que la edad establecida para poder desempeñar estos trabajos es de dieciocho años.

5.- Si el menor tiene menos de dieciséis años y pretende prestar sus servicios en el interior de minas o empresas que realicen maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, se le orienta que conforme a la Ley Federal del Trabajo no tiene la edad requerida para laborar en ello. Siguiendo lo establecido en el artículo 267 se entiende que la edad para laborar en este tipo de actividades es de dieciséis años.

6.- A los menores de dieciséis años de edad que vayan a prestar sus servicios en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, se les informa que la Ley Federal del Trabajo prohíbe esa clase de labores. La misma disposición se hará a los mayores de dieciséis, pero menores de dieciocho que vayan a laborar en trabajos nocturnos industriales.

7.- Si el menor tiene más de catorce años de edad y menos de dieciséis se le informa de los requisitos para la expedición de autorizaciones, mediante la entrega de un volante y dos formatos, uno es la autorización del padre o tutor para que el menor labore y otro que contiene los datos de la empresa donde va a trabajar y las condiciones de trabajo del menor y que tendrá que ser llenado, sellado y firmado por el responsable de la empresa (Anexo. 1,2,3,4).

Los requisitos que debe reunir el menor para que se le expida la autorización son: haber cumplido los catorce años pero menor de dieciséis, lo cual acredita con el acta de nacimiento; haber concluido su educación obligatoria o demostrar que la está cursando y que no hay incompatibilidad de horarios entre el estudio y el trabajo, para lo cual se le pide una constancia de estudios; que su padre, madre o tutor esté de acuerdo en que el menor trabaje, para lo cual se le proporciona el formato correspondiente (Anexo. 5) y se le requiere para que presente una credencial de éste en que conste la firma de quien lo esta autorizando para trabajar y tres fotografías tamaño infantil para la credencial y su expediente. Si en la oficina que va a expedir la autorización no existe médico que practique los exámenes médicos de

aptitud laboral se le pedirá también que presente un certificado médico de aptitud laboral. De los documentos mencionados se le pedirá que presente original y copias fotostáticas de cada uno para con ellos integrar el expediente y devolver los originales.

8.- Una vez que el menor entrega los formatos que le proporcionaron, debidamente requisitados, y la demás documentación solicitada, se llena la cédula de identificación laboral y se integra al expediente del menor.

La cédula de identificación laboral contendrá los datos del menor, de la empresa donde va a laborar, sus condiciones de trabajo y los datos del documento que se expide (Anexo. 6).

9.- Si en la oficina donde se expiden los permisos existe médico que practique los exámenes médicos de aptitud laboral, se pasa al solicitante con el médico para el examen respectivo, en caso contrario, se analiza el certificado médico presentado por el menor para determinar que tipo de autorización, provisional o definitiva, se va a expedir a dicho trabajador.

10.- En el caso de ser detectado algún síntoma de posible enfermedad, se canaliza al menor con su médico familiar en el caso de encontrarse asegurado (IMSS O ISSSTE) o al sector salud, si el síntoma de la enfermedad detectada no incapacita al menor para el trabajo (por ejemplo, caries, deficiencia visual) se le expide permiso provisional por 30, 60 o 90 días.

11.- Si el médico determinó permiso provisional, o así se desprende del certificado médico presentado, se elabora y entrega al menor, informándole que debe regresar al término del permiso para ser valorado nuevamente y obtener su autorización definitiva (Anexo. 7).

12.- Si el menor es apto se elabora certificado de aptitud para laborar, autorización y credencial y se turna junto con el expediente al médico de la unidad para su firma, si es que se cuenta con él (Anexo. 8, 9, 10). Si no ha concluido su educación secundaria, únicamente se le da certificado de aptitud laboral y autorización provisional por seis meses.

13.- Una vez elaborados los documentos, se turnan junto con el expediente a la sección o unidad responsable de la revisión.

14.- Una vez revisada la documentación se turna al jefe de la oficina para su firma.

15.- Una vez firmada, se entrega al menor la autorización provisional o definitiva o su certificado de aptitud laboral y su credencial y se archiva el expediente.

16.- Si el menor es mayor de dieciséis años pero no alcanza los dieciocho años se le pide que presente acta de nacimiento y una identificación que lo acredite, ambas con sus respectivas copias.

17.- Se recibe del menor la documentación requerida y se

procede a elaborar su constancia para mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años y se turna a la unidad encargada de revisar, quien recibe, revisa el expediente y lo turna al jefe de la oficina (Anexo. 11).

18.- El jefe de la oficina recibe, firma constancia y devuelve al Área de recepción y orientación.

19.- El Área de recepción y orientación recibe, entrega al menor su constancia y archiva el expediente.

20.-La oficina que expida la documentación envía relación de autorizaciones otorgadas a menores trabajadores al Área de inspección para que a través de visitas de inspección se constate el cumplimiento de las condiciones de trabajo del menor.

Uno de los objetivos importantes de llevar este control es que la institución denominada inspección con la colaboración de una subdirección de menores y un departamento relativo a atender a los mismos, proteja y vigile de manera eficaz el trabajo de éstos, lo que en realidad sucede es totalmente distinto, si bien es cierto que a través de las autorizaciones que se expiden se conoce la empresa en la cual habrá de prestar sus servicios el menor, no se programan visitas a las mismas a efecto de constatar que efectivamente se están respetando los derechos de estos menores trabajadores y que están desempeñando su trabajo en las mejores condiciones; por otra parte los inspectores en las visitas periódicas de Condiciones Generales de Trabajo cuentan con

un rubro importante que en el cuerpo del acta se denomina menores, y que se limita a indicar si en la empresa visitada hay menores trabajadores o no los hay, no señalando, cuando deben hacerlo, bajo que condiciones prestan sus servicios y si reciben oportunamente todas sus prestaciones a que tienen derecho, careciendo por consiguiente al momento de evaluar las actas por parte de los dictaminadores jurídicos, de los elementos necesarios, para imponer alguna sanción al patrón, lo que da pie a que algunos autores se expresen de la siguiente manera:

"Es enervante la tolerancia de la Inspección del Trabajo frente a la continua utilización de los menores con salarios muy inferiores a los mínimos, lo que en México constituye el delito de fraude, pese a la disposición que obliga a las autoridades laborales, y muy particularmente de los inspectores, a denunciar tales irregularidades ante el Ministerio Público (artículo 898, Ley Federal del Trabajo)".⁽³⁴⁾

Quizas valga la pena decir en descargo de las autoridades laborales, sin quitarle la obligación por lo que a ellos toca, que los patronos muchas veces, no dan las facilidades necesarias ni proporcionan la información requerida para constatar que los menores reciben las prestaciones que la Ley Federal del Trabajo señala y desempeñan su trabajo en condiciones óptimas.

Ahora bien, respecto a los menores de 18 años y mayores de 16, unicamente se les expiden constancias laborales y pueden prestar

 (34) SANTOS AZUELA, Héctor Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987. p.p. 264 y 265.

libremente sus servicios con las limitaciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, los menores que acuden a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo en busca de alguna constancia o autorización normalmente van a trabajar no por una necesidad sino como una distracción y durante período de vacaciones, lo que equivale a decir que una gran cantidad de menores que trabajan por necesidad quedan fuera de la vigilancia y tutela de la Inspección del Trabajo, aunado a que ésta no les da la importancia que realmente merece, y se preocupa únicamente por ello cuando de alguna manera se pone en evidencia ante la opinión pública su falta de atención a tan importante sector de la población.

Un ejemplo claro de esto se vivió a mediados de 1991, cuando un reportero extranjero, concretamente de los Estados Unidos, Matt Moffett del Wall Street Journal, realizó un reportaje en la ciudad de León y que tituló "Niños trabajadores llenan las fábricas mexicanas, crea un debate en el comercio de los Estados Unidos" ⁽³⁵⁾. En dicho reportaje cuenta la historia de un niño de 12 años que dejó la escuela por una fábrica de zapatos, con motivo de este reportaje que puso en evidencia la poca vigilancia de la inspección del trabajo e ineficacia de una Subdirección y un Departamento de Menores, encargados de proteger así como vigilar el trabajo de los menores en la misma forma la nula colaboración con las autoridades estatales y su inoperancia para llevar a cabo una misión tan importante, todo esto dió pauta a que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, programara visitas a las empresas zapateras, Única

 (35) MOFFETT, Matt. Menores Trabajadores Llenan la Fábricas Mexicanas, Crea un debate en el Comercio de Estados Unidos. En The Wall Street Journal, vol. LXXII, No. 122, 1991.

y exclusivamente con la finalidad de constatar las condiciones de trabajo de los menores, esta fue la Única vez que se programaron visitas con este objetivo.

2.6.- La O.I.T.; Convenios Relativos al Trabajo de Menores.

La explotación de que eran objeto los trabajadores en los grandes Estados industriales originó una preocupación, por lo que en los inicios del siglo pasado surgen las primeras propuestas encaminadas a crear compromisos de carácter internacional de legislación laboral, para proteger a la clase trabajadora. Así se iniciaron los primeros contactos entre los gobiernos de Francia y Reino Unido, con objeto de examinar dicha problemática; el industrial francés Daniel Le Grand dirigió a los gobiernos del Reino Unido, Francia, Alemania y Suiza, sugiriéndoles que elaboraran una ley internacional que protegiera a los trabajadores, especialmente a los menores.

" Daniel Le Grand, adalid de las luchas populares, en los postreros años del pasado siglo instó a algunos gobiernos europeos a que expedieran una legislación común en materia laboral, así también, contribuyó a la elaboración de proyectos de leyes internacionales referentes a protecciones específicas de los trabajadores en el desarrollo de su labor" (36)

En 1890, el gobierno suizo convocó a una conferencia en Berlín

(36) BARROSO FIGUEROA, José. Las Normas Internacionales del Trabajo Protectoras de Menores. En la Revista del Menor y la Familia, AÑO 2, No. 2, Primer semestre, 1982. p. 35.

contando con la participación de los principales países industrializados en Europa. Aquí se adoptan recomendaciones tendientes a reglamentar el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los niños y el empleo de los jóvenes y de las mujeres, aunque no se adoptarán compromisos formales de carácter internacional, su importancia radica en que por primera vez se reúnen representantes gubernamentales para discutir normas laborales.

" De la etapa de la iniciativa particular se pasó a la de la acción conjunta de los Estados, y así en 1890, tuvo lugar la Conferencia de Berlín, en la que se congregaron ciertos gobiernos europeos para discutir normas laborales" ⁽³⁷⁾. En 1900 se constituyó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo que tuvo su sede en Suiza. Esta Asociación creó una Oficina Internacional del Trabajo cuya misión fundamental consistió en recopilar, traducir, así como publicar los textos de las leyes laborales de distintos países. Posteriormente dicha Asociación convoca diversas conferencias, en la ciudad de Berna se llevan a cabo dos una en 1905 y otra en 1906, de esta última derivan dos convenios: uno relativo al trabajo nocturno de mujeres en la industria y el otro prohibía el uso de fósforo blanco en la fabricación de cerillos. Las conferencias continúan y en septiembre de 1913 se realiza una más también celebrada en Berna, Suiza; en ésta se elaboran dos convenios, uno para regular la jornada de trabajo de las mujeres y los menores y otro para prohibir el trabajo nocturno de los niños; la continuidad en la evolución laboral se vio interrumpida por la Primera Guerra Mundial, al término de la misma, se reunieron en Leeds,

(37) Idem.

Inglaterra, sindicalistas de diversas partes del mundo bajo los auspicios de los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña, se propuso aquí que en el Tratado de Paz se incluyeran ciertas garantías a los trabajadores sobre todo en relación a la jornada de trabajo, la seguridad social y a la seguridad en el trabajo. Asimismo, se solicitó la creación de una comisión internacional tripartita encargada de vigilar esas disposiciones así como de organizar conferencias internacionales para la creación de normas laborales.

"...A la conclusión de la guerra, en uno de sus primeros actos de la Conferencia de Paz de 1919 acordará la formación de una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, después redactora del texto que figurando como parte XIII del Tratado de Versalles, creó la Organización Internacional del Trabajo". ⁽³⁸⁾

La Organización Internacional del Trabajo, conformaba un organismo integrado a la Sociedad de Naciones que, al término de la segunda Guerra mundial desapareció, dando paso a las Naciones Unidas, a la que la Organización Internacional del Trabajo se asocia, así tenemos que esta organización surge como consecuencia de lo establecido en la parte XIII del Tratado de Versalles, en su artículo 23, esto se da en el año de 1919; para estas fechas ya nuestra Constitución había contemplado en sus disposiciones normativas, aún sin que existiera todavía una ley reglamentaria, los derechos de los menores.

Las bases para la fundación de la Organización Internacional

(38) *Ibidem*. p. 36.

del Trabajo, las encontramos en la parte XIII del Tratado Versalles, con el cual concluyeron las negociaciones de paz a la terminación de la primera guerra mundial. Durante el tiempo que abarcaron las dos guerras mundiales, la Organización desarrolló sus actividades como un organismo independiente de la Sociedad de Naciones, destacando entre las decisiones tomadas la instauración de la jornada de ocho horas, seguridad social, protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores. En 1946 la O.I.T. se consideró como el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales.

Desde su creación podemos considerar a la O.I.T. como un organismo que ha dedicado ya buena parte de sus esfuerzos a la eliminación del trabajo de los niños y a la promoción de su bienestar, en consecuencia tenemos que en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, su conferencia general congregada en Filadelfia en 1944 reconoció como una obligación de dicha organización, el fomentar y procurar entre todas las naciones del mundo, programas que permitiesen proteger a la infancia.

De esta manera la Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado los siguientes convenios;

" A) EDAD MINIMA.

Convenio No. 5 sobre la edad mínima (1919).

Convenio No. 10 sobre la edad mínima (agricultura) (1921).

Convenio No. 33 sobre la edad mínima (trabajos no industriales)
(1932).

Convenio No. 59 (revisado) sobre la edad mínima (industria)
(1937).

Convenio No. 60 (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no
industriales) (1937) .

Convenio No. 123 y recomendación No. 124 sobre la edad mínima
(trabajo subterráneo) (1965).

Convenio No. 138 y recomendación No. 146 sobre edad mínima
(1973).

B) TRABAJO NOCTURNO.

Convenio No. 6 sobre el trabajo nocturno de los menores
(industria) (1919).

Convenio No. 79 y recomendación No. 80 sobre el trabajo de
nocturno de los menores (trabajos no industriales)
(1946).

Convenio No. 90 (revisado) sobre el trabajo nocturno de los
menores (industria) (1948).

C) EXAMEN MEDICO.

Convenio No. 77 sobre el examen médico de los menores
(industria) (1946).

Convenio No. 78 sobre el examen médico de los menores (trabajos

no industriales) (1946).

Convenio No. 79 sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores (1946).

Convenio No. 124 sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo) (1965).

D) TRABAJOS SUBTERRANEOS.

Recomendación No. 125 sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo) (1965) ".⁽³⁹⁾

Esto nos muestra la preocupación que ha tenido la O.I.T. por que los menores en necesidad de prestar sus servicios lo hagan en condiciones menos desventajosas evitando, al mismo tiempo, lesiones en su desarrollo físico y psíquico, así como su moralidad y posibilitando su asistencia a la escuela, compaginando estudios y trabajo.

2.6.1.- Convenios Ratificados por México.

La ratificación implica el confirmar algo que previamente se ha elaborado, por lo que dicha ratificación implicaría que un Estado miembro se compromete a aplicar las disposiciones emanadas de un convenio de la O.I.T., tanto en su legislación, como en la práctica. Estamos de acuerdo con Barroso Figueroa, cuando expresa, " Debemos partir de la idea de que la ratificación es propiamente eso, una ratificación, o sea el acto de compromiso por el que el Estado

(39) Cfr. Cit. Por. Ibidem. p.p. 36 y 37.

miembro adquiere la obligación de aplicar el convenio en su territorio". (40)

Lo anterior quiere decir que la ratificación no es otra cosa, más que un compromiso llano de un Estado miembro, para aplicar un determinado convenio en su territorio. Continúa diciendo Barroso Figueroa, "La ratificación de un convenio de la O.I.T. requiere de un procedimiento que puede dissociarse en dos etapas bien definidas: una primera, cuyas instancias son variables, según las disposiciones constitucionales locales, que se desarrolla en el ámbito interno de cada país; una segunda, que ocurre en el plano internacional y que es la que verdaderamente genera obligaciones para el país suscribiente, consistente en la comunicación formal de la ratificación del convenio al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo". (41)

De esta manera, cuando un Estado miembro no comunica su ratificación (segunda etapa), no se compromete formalmente a aplicar los principios elementales del convenio de que se trate, a su legislación y práctica interna en caso contrario requiere un compromiso formal, quedando sujeto a los medios de control con que cuenta la O.I.T. para constatar el cumplimiento de dicho convenio.

En cuanto a la primera etapa, es propiamente interna, por consiguiente tendrá las variantes que señale nuestra Constitución, a lo que Barroso Figueroa dice, "... En el caso nuestro tal atribución

 (40) BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. México, Porrúa, 1987. p. 141.

(41) *Ibidem*. p. 132.

corresponde al Presidente de la República, según lo disponen los artículos 89, fracción X y 133 de la Constitución Política Federal".⁽⁴²⁾

Los convenios de la O.I.T. quedan enmarcados dentro de la disposición del artículo 133 Constitucional, a lo que Mario De la Cueva opina "... De conformidad con el artículo 133 de la Constitución, la Carta Magna, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que estén de acuerdo con la misma y sean aprobados por el Senado de la República, son la Ley Suprema de la Nación".⁽⁴³⁾ Esto quiere decir que en ningún caso se adoptarán o ratificarán convenios que estén por encima del artículo 133 Constitucional y su Ley Reglamentaria, o bien que signifiquen un menoscabo en los derechos que a los trabajadores se otorgan.

México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de septiembre de 1931, adquiriendo los derechos y obligaciones que le corresponden como a los demás miembros, la participación de nuestro país en dicho organismo del Trabajo, ha sido bastante activa, lo que ha valido numerosas distinciones, " Dada la madurez y cordialidad que había alcanzado la relación entre México y la Organización del Trabajo, era previsible que, en breve, el primero se integraría como miembro de la segunda, lo que efectivamente aconteció, como consecuencia del acuerdo unanime adoptado en día 12 de septiembre de 1931 por la Asamblea de la Sociedad de Naciones, en concordancia con lo establecido por el artículo 387 del Tratado de Paz de Versalles (como dejamos anteriormente sentado,

 (42) *Ibidem*. p. 133.

(43) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I. Ob. Cit. p. 37.

según el precepto citado la calidad de miembro de la Sociedad de Naciones conllevaba la adquisición de membresía respecto a la Organización Internacional del Trabajo)". (44)

El mismo año en que nuestro país ingresa a la Organización Internacional del Trabajo, es promulgada la primera Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del artículo 123 Constitucional, por consiguiente este fue uno de los años de mayor trascendencia para nuestro país en el ámbito de derecho Laboral. En lo relativo a los convenios protectores del trabajo de menores que el gobierno mexicano ha ratificado, tenemos:

* Convenio número 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921. Ratificación promulgada en el Diario Oficial de 23 de abril de 1938.

Convenio número 58, sobre la edad mínima (trabajo marítimo) 1936. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 22 de junio de 1951.

Convenio número 98, sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), (revisado), 1948. Ratificación publicada en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1955.

 (44) BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Ob. Cit. p. 392.

Convenio número 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959.
Ratificación publicada en el Diario Oficial de 25
de octubre de 1961.

Convenio número 123, sobre edad mínima (trabajo subterráneo)
1965. Ratificación publicada en el Diario oficial
de 18 de enero de 1968.

Convenio número 124, sobre el exámen médico de los menores
(trabajo sunterráneo), 1965. Ratificación publicada
en el Diario Oficial de 20 de enero de 1968. " (45)

Estos son los convenios adoptados por la Organización
Internacional del Trabajo relativos a los menores, y que nuestro país ha
ratificado hasta el año de 1984, además de que ha sido miembro del
Consejo de Administración por trece periodos, ocupando su presidencia en
cuatro ocasiones.

(45) Cit. Por. *Ibidem*. p.p. 346 a 400.

CAPITULO TERCERO

EL MENOR TRABAJADOR EN LA LEGISLACION VIGENTE

En este capítulo haremos un análisis de la situación que guarda el menor trabajador en nuestra legislación vigente, primeramente hablaremos sobre los requisitos para la existencia de la relación de trabajo, como uno de los más importantes que se dan entre trabajador y patrón, viendo algunos antecedentes y teorías que tratan de explicar el origen de esta relación.

Otro aspecto importante del cual hablaremos será refiriéndonos al menor de 18 años y mayor de 16, lo que del mismo establece la Ley Federal del Trabajo y la situación que guarda como trabajador. Continuaremos con el menor de dieciséis años y el mayor de catorce, en el mismo orden que en el punto anterior, pero viendo además las limitantes que se establecen para estos menores, tanto a la celebración como al cumplimiento de un contrato de trabajo, actividad que de alguna manera le toca vigilar al inspector del trabajo.

Siguiendo el orden establecido en nuestro capítulo tercero, toca el turno a los menores de catorce años, que, como bien sabemos, por disposición expresa de nuestra Constitución, el trabajo de éstos está prohibido, aquí consideramos importante tomar en cuenta la opinión que al respecto tienen algunos autores y en especial la del maestro Mario De la Cueva, en este caso concreto resaltaremos la importancia de la Inspección del Trabajo, a través del Inspector, constatando que efectivamente se cumple con esta importante disposición constitucional.

Otro punto importante del cual hablaremos es el relativo a los derechos y obligaciones del trabajador y del patrón, primeramente en términos generales, posteriormente los derechos y obligaciones especiales del patrón respecto del menor y más específicamente del menor de 18 años y mayor de 16 años, para continuar con el menor de 16 años y mayor de 14 años, por considerar a éstos como los más importantes dentro de nuestra legislación vigente.

Finalmente y para concluir el presente capítulo hablaremos sobre las labores prohibidas a los menores trabajadores consignadas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

3.1.- Requisitos para la Existencia de la Relación de trabajo.

Uno de los elementos más importantes que se da entre trabajador y patrón es la relación de trabajo, al respecto J. Jesús Castorena dice, " a) La expresión relación o relaciones jurídicas aluden a los efectos o vínculos que se crean o por la norma o por los contratos. A ésta, o sea a la situación vinculatoria, es a la que alude el legislador cuando habla de relación de trabajo." (46)

Por su parte Mario De la Cueva manifiesta, " La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los

(46) CASTORENA, J. Jesús. Ob Cit. p.64.

principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos-ley y de sus normas supletorias". (47)

Aquí pone de manifiesto que la relación de trabajo puede tener un origen diverso a un contrato, y que en ocasiones no se da propiamente una voluntad patronal para que surja, ya que aquellas empresas en las cuales rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso no se toma en cuenta la voluntad del patrón, siendo los sindicatos los encargados de cubrir esas plazas; una de las formas más comunes para que surja esta relación es un contrato, sin embargo, como bien dice De la Cueva no es indispensable, así tenemos que es suficiente con que se preste el servicio para que nazca esta relación laboral, al surgir ésta al trabajador se la aplican imperativamente las disposiciones objetivas del Derecho del Trabajo, independientemente de la voluntad de las partes que intervienen en la misma.

Al principio se ubicó esta relación naciente entre trabajador y patrón como contrato, pero de tipo civil. Lo primero que se dijo es que era un contrato de arrendamiento, decían que el trabajador arrendaba su fuerza de trabajo al patrón a cambio de un salario, sin embargo, esta no fue aceptada. Por su parte, Carnelutti se manifiesta en el sentido de considerar a la relación de trabajo como un contrato de compra-venta, diciendo que es semejante al contrato de suministro de energía eléctrica, de esta manera los trabajadores vendían su fuerza de

 (47) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. Cit. p. 187.

trabajo, sin embargo, esta teoría no fue aceptada tampoco, haciendo un análisis de la misma tenemos que por una parte la principal obligación de la compraventa es dar, de trabajador y patrón la principal obligación es hacer. Una teoría más que trató de explicar la relación de trabajo, fue la que sostuvo que ésta era un contrato de sociedad, en la cual los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, tampoco fue aceptada.

Se da una batalla en contra del contractualismo, al respecto Trueba Urbina opina; " En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social".⁽⁴⁸⁾

Nos parece bastante aceptable la opinión de Trueba Urbina; ya que como bien lo menciona, relación y contrato de trabajo no se contraponen, sino que se complementan, por lo que la primera siempre surgirá de un acuerdo de voluntades, bien sea expreso o tácito, produciendo las mismas consecuencias jurídicas por su parte, en la exposición de motivos de la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo que el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos envía al Congreso de la Unión, al referirse a la relación de trabajo dijo; "... Se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un

 (48) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición, México, Porrúa, 1981. p. 278.

salario, independientemente del acto que le de origen, pero se adoptó también la idea de contrato como uno de los actos en ocasiones indispensables, que puedan dar nacimiento a la relación de trabajo."⁽⁴⁹⁾ Se nota claramente la influencia de las nuevas ideas doctrinales respecto a la relación de trabajo.

Por su parte nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, expresa; " Se entiende, por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Respecto a esto, el maestro Néstor de Buen dice, " La Nueva Ley vino a confirmar lo que ya había arraigado en la doctrina y en la jurisprudencia y en el artículo 20 destacó a la subordinación como nota esencial de la relación laboral".⁽⁵⁰⁾ Por disposición expresa del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del contrato y la relación misma entre quien presta un trabajo personal subordinado y quien lo recibe.

Dávalos Morales opina, " Se debería hablar solamente de la presunción de la existencia de la relación laboral pues como se mencionó, puede no existir el contrato de trabajo y sí la relación laboral. No obstante esto, la ley habla del contrato y la relación de trabajo".⁽⁵¹⁾

Por otra parte los elementos importantes que podemos destacar

 (49) Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, del C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

(50) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. octava edición, México Porrúa. 1988. p. 549.

(51) DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 107.

en la relación de trabajo son:

Un elemento subjetivo (trabajador y patrón) y

Un elemento objetivo (prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario).

3.1.1.- El Menor de 18 Años y Mayor de 16.

A partir de los 16 años se pueden prestar libremente los servicios, con las excepciones que la misma ley establece y que ya hemos visto, por otra parte, al hablar de los menores de 18 años, De la Cueva alude a la Organización Internacional del Trabajo y los convenios que recomiendan se impida el trabajo de éstos en actividades que exijan un esfuerzo considerable o bien una atención exhaustiva.

Por su parte nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 29 expresa: "Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, de trabajadores especializados".

3.1.2.- El Menor de 16 Años y Mayor de 14.

Podemos considerar que en materia laboral la mayoría de edad es a los 16 años pues aún cuando la misma ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 años y menores de 16, establece una serie de limitantes en cuanto a la celebración del contrato, como el cumplimiento del mismo. Hay que observar determinados requisitos,

entre los cuales encontramos que el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo situaciones o casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente, siempre que exista compatibilidad entre estudios y trabajo.

Así, tenemos que el artículo 22 de la ley establece, "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". A este respecto, en la misma ley, Trueba Urbina comenta, "El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en caso de menores de 16 años, es la Inspección del Trabajo, local o federal, según el caso".⁽⁵²⁾

Por otra parte, la celebración del contrato debe estar aprobada por el padre o tutor, o bien puede intervenir el sindicato correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje o bien autorización del Inspector del Trabajo o de la autoridad política. Estos menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios, así como ejercer las acciones que surjan del contrato celebrado, según lo establece el artículo 23.

"Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".

(52) Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit. p. 35.

Otra función importante del Inspector Federal del Trabajo que se desprende del anterior artículo es autorizar, en los casos previstos por la misma ley, la ocupación de los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 años. Lo cual quiere decir que tiene plena capacidad para recibir directamente su salario.

De la misma manera, podrá otorgar la autorización especial a estos menores para desempeñar trabajos ambulantes, según se desprende del artículo 175 fracción primera, inciso c) de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

1.- De dieciséis años en :

...C) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo". Sin embargo, esto no se da en la realidad, principalmente en lo que se refiere a los trabajos ambulantes, ya que para ellos no existe un control por parte de la Inspección del Trabajo, y nunca se otorgan este tipo de autorizaciones.

De la misma forma ordenar de manera periódica la práctica de exámenes médicos que acrediten la aptitud para el trabajo, 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".

Por otra parte, el artículo 173 de la Ley federal del Trabajo dispone que: "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo".

A este respecto Mario De la Cueva dice, " La norma completó en el artículo 541 con la obligación impuesta a los inspectores del trabajo de " Vigilar especialmente el cumplimiento de las normas que reglamentan el trabajo de los menores". ⁽⁵³⁾ Por su parte Dávalos Morales expresa, " Entre las normas cuyo cumplimiento se somete a la vigilancia especial de la Inspección del Trabajo se encuentran las concernientes a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, al trabajo de las mujeres y de los menores...". ⁽⁵⁴⁾

Consideramos que es de gran importancia este artículo, 173 porque en él se establece, la tutela de la Inspección del Trabajo, como el órgano administrativo encargado especialmente de la vigilancia de este tipo de trabajo.

3.1.3.- El Menor de 14 Años.

El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo primero dice, "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 14 años...". Al respecto, en su ley comentada, el maestro Cabazos Flores dice, " Con la reforma de la fracción tercera del artículo 123

(53) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. T. I. sexta edición, México, Porrúa, 1991. p. 450.

(54) DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 304.

Constitucional de 1962, se amplió la edad para ser sujeto del derecho del trabajo de doce a catorce años". (55) Es indudable que las reformas hechas al artículo 123 constitucional pronto se vieron reflejadas en la ley reglamentaria, se prohibió de manera general el trabajo de los menores de catorce años, por su parte el maestro Dávalos Morales señala " Para efectos laborales, la Ley Federal del Trabajo (LFT) considera menores a quienes tienen entre catorce y dieciséis años; no menciona a los que tienen menos de catorce años, pues constitucionalmente está prohibida la ocupación de sus servicios" (56); coincidimos con la opinión del maestro Dávalos Morales, ya que al prohibir el trabajo de los niños se protege su integridad física, principalmente su salud y desarrollo psíquico.

J. Jesús Castorena opina al respecto, " La disposición legal se inspira en el propósito de propiciar el desarrollo físico, intelectual de los menores; en esas condiciones no nada más se limita a fijar la edad de admisión, sino que prohíbe la ocupación de los menores en todos aquellos trabajos que puedan comprometer su desarrollo físico, social e intelectual". (57)

Por su parte Dávalos Morales indica " La minoría de edad para efectos de la relación de trabajo trae como consecuencia la disolución de la misma, y el patrón que conozca la minoría de edad de su trabajador debe separarlo del trabajo, ya que esta en contra de lo dispuesto por la

(55) Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistemizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Etal. vigésima tercera edición. México. Trillas. 1988. p. 117.

(56) DAVALOS MORALES, José. Ídricos Laborales. México. Porrúa. 1992. p. 107.

(57) CASTORENA, J. Jesús. Ob. Cit. p. 179.

Constitución y la ley". ⁽⁵⁸⁾ Consecuentemente, habrá que pagarle todas las prestaciones a que tiene derecho, pues se da la prestación de un servicio personal subordinado, existe una relación de trabajo.

Sin embargo, la realidad es totalmente diferente, por una parte los patrones siempre que pueden contravenir las disposiciones legales y más en materia laboral lo hacen, con más razón ante la poca eficacia de los métodos utilizados por las autoridades laborales encargadas de vigilar y constatar las condiciones en que los menores trabajadores presten sus servicios.

Este es uno de los sectores más importantes de nuestra sociedad que fue objeto de explotación en el siglo pasado y en la actualidad, aunque en menor grado, continua siéndolo.

Así tenemos que el inspector del trabajo es el encargado de vigilar que en las empresas o establecimientos no haya trabajadores menores de catorce años, en caso contrario sugiere se de por terminada la relación de trabajo con el menor, pagándosele los salarios adeudados hasta el momento, asimismo deja constancia de la violación a la norma laboral en una acta que remite al órgano competente para la aplicación de la sanción correspondiente.

Son funciones inherentes a los inspectores del trabajo, evitar el empleo de menores de catorce años, el artículo 123 en su apartado A, fracción III, primer párrafo expresa, III.- "Queda prohibida la

 (58) DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 303.

utilización del trabajo de los menores de catorce años...". (59) Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 541 fracción primera establece:

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

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, ..." Situación similar se establece en el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo en su artículo 10. De las anteriores disposiciones jurídicas se desprende la importantísima función social que debe llevar a cabo el Inspector Federal del Trabajo durante el desarrollo de sus labores. Por su parte Bermúdez Cisneros al respecto dice, " Consideramos que esta reglamentación sobre los menores en la Ley Federal del Trabajo choca con la realidad que nos demuestra a un gran número de menores que deambulan por las calles realizando trabajos sin control ni protección de la ley ... ". (60)

En parte estamos de acuerdo con su opinión, más sin embargo pensamos que el problema no sería tanto para los menores que se encuentran bajo el mando de un patrón, porque de alguna manera para ellos existe la protección jurídica laboral desde el momento en que la ley les otorga tutela legal para gozar de sus derechos y para los

(59) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésima segunda edición. México. 1991. p. 106.

(60) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. México. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1976. p. 129.

menores de catorce años el trabajo está terminantemente prohibido por disposición constitucional, el problema se presentaría para los que realizan un trabajo ambulante. Continúa diciendo, " Ello hace necesaria una reestructuración de este capítulo, tendiente a abolir dicha prohibición a la realización de trabajos por menores de catorce años y en todo caso condicionarlos a una realización acorde con la obligatoriedad del estudio que se haya establecido como indispensable por las autoridades competentes del país... ".⁽⁶¹⁾ No estamos de acuerdo con la anterior opinión, ya que permitir el trabajo de menores de catorce años sería tanto como perjudicarlos en su desarrollo físico y psíquico, e ir en contra de la voluntad del Constituyente al prohibir y evitar el trabajo de los menores y hay que hacer todo lo posible porque continúe siendo así, aunque existan opiniones contrarias.

3.2.- Derechos y Obligaciones del Trabajador y del Patrón.

Al respecto Briceño Ruiz dice. " La ley del trabajo para equilibrar a los factores de la producción, impone mayores obligaciones a los patrones. Carecería hablar de derechos del trabajador sin las obligaciones correlativas que les dan efectividad ".⁽⁶²⁾ De la relación de trabajo se desprenden básicamente dos obligaciones principales, primeramente por parte del trabajador, la prestación del trabajo y recibir a cambio el pago de un salario y por parte del patrón recibir la energía de trabajo y pagar un salario; por su parte De La Cueva dice, " Si tomamos como base la definición de la relación de trabajo del

(61) *Idem.*

(62) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Haría, 1985. p. 258.

artículo 20 de la ley, encontramos dos elementos: La prestación de un trabajo y el pago de un salario; y son en efecto las dos obligaciones de base, las que configuran la relación, una del trabajador y otra del patrono, generadoras de otros tantos derechos correlativos: recibir la energía de trabajo y el salario ". (63)

En el ámbito en el cual actúa la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo es limitado, así tenemos que la voluntad generalmente, para impulsar el nacimiento de la relación de trabajo y la relación laboral, la encontramos regulada por las disposiciones establecidas por el legislador. Antes de ampliar las obligaciones del trabajador y el patrón, es conveniente tratar de entender el significado de la palabra obligación, así Dávalos Morales dice, " Las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud de que nacieron con un origen social; son situaciones de carácter permanente no importando su destino; tienen una estructuración bien definida, que puede sufrir ligeras transformaciones, más no de fondo; y no excluye la libertad, sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes ". (64) Es decir, que la principal razón por la cual existen tantas obligaciones se debe a que la relación laboral y los aspectos inherentes a la misma no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes que intervienen en ella, por la notoria desigualdad que hay entre ambas.

Continúa diciendo Dávalos Morales, " Las obligaciones a cargo

 (63) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. Cit. p. 385.

(64) DAVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 257.

del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto en dos grupos: obligaciones simples y obligaciones complejas." (65)

a) Obligaciones simples:

- De dar.- De hacer.- De no hacer.- De tolerar.

De acuerdo a la clasificación que nos da y haciendo un análisis de la misma tomando en cuenta el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo mencionaremos las más importantes, así tenemos que respecto a las obligaciones de dar, encontramos aquí la más significativa y en la cual radica la relación de trabajo, pagar los salarios e indemnizaciones (artículo 132 fracción II), al respecto Néstor De Buen señala, " La obligación fundamental de los patrones, en lo que radica la esencia de la relación de trabajo, es la de pagar el salario. Tiene, sin duda alguna, el carácter de una obligación simple de dar. Sin embargo, no es frecuente, dentro de las obligaciones institucionales, que se produzcan obligaciones de dar. Abundan mucho más las de hacer y de no hacer y las de tolerar." (66)

Consideramos a ésta como la obligación más importante con respecto al trabajador, sin menoscabo de otras que mencionaremos a continuación y que también consideramos importantes.

Siguiendo con las obligaciones de dar, tenemos que el patrón deberá proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles,

(65) Ibidem. p. 258.

(66) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. cuarta edición, México, Porrúa. 1981. p. 341.

instrumentos y materiales necesarios para la realización de su trabajo (artículo 132, fracción II). Proporcionar un local para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias (artículo 132, fracción IV). Mantener suficientes asientos a disposición de los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo a realizar así lo exija (artículo 132, fracción V). Establecer y sostener escuelas, según se desprende del artículo 123 constitucional, esto únicamente para empresas situadas fuera de las poblaciones. Otorgar becas a los trabajadores o a los hijos de los mismos, de acuerdo al número de trabajadores que tengan bajo su servicio (artículo 132, fracción XIV).

Por otra parte, dentro de las obligaciones de hacer a cargo del patrón, en el mismo artículo 132 encontramos las siguientes:

Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia por escrito del número de días trabajados (artículo 132, fracción VII). Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, una constancia escrita relativa a sus servicios (artículo 132, fracción VIII). Cuando existan vacantes o puestos de nueva creación deberá hacerlo del conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior (artículo 132, fracción XI). Tiene obligación de fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares de trabajo (artículo 132, fracción XVII). A solicitud de los sindicatos, efectuar las deducciones de las cuotas sindicales (artículo 132, fracción XXII). Efectuar las deducciones de las cuotas por la constitución y fomento de

sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (artículo 132, fracción XXIII). Participar en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo a la ley deban integrarse (artículo 132, fracción XXVIII).

Las obligaciones de no hacer implican una prohibición para el patrón y las encontramos en los artículos 132-VI y 133 de la Ley Federal del Trabajo, así tenemos que:

Esta prohibido a los patronos maltratar de palabra o de obra a sus trabajadores (artículo 132, fracción VI). Rechazar a trabajadores por razón de edad o de sexo (artículo 133, fracción I). Abstenerse de exigir a los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación para ser aceptados en el trabajo (artículo 133, fracción I y II). Abstenerse de inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores (artículo 133, fracción IV y V). No podrán realizar colectas o suscripciones en los centros de trabajo (artículo 133, fracción VI). Realizar actos que restrinjan los derechos otorgados por la ley a los trabajadores (artículo 133, fracción VIII). Abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo (artículo 133, fracción VIII). No deberán colocar a los trabajadores en el índice, o sea en las "listas negras" con el fin de boletinar al trabajador y no le sea proporcionado trabajo (artículo 133, fracción IX). No deberán portar armas en el interior de los centros de trabajo ubicados dentro de las poblaciones (artículo 133, fracción X). Abstenerse de presentarse en el centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico (artículo 133,

fracción XI).

Respecto a las obligaciones de tolerar, implican que el patrón debe consentir ciertas situaciones, determinadas conductas del trabajador, entre las cuales encontramos las que nos menciona el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares, así como para el cumplimiento de los cargos públicos, cuando esas actividades tengan que cumplirse dentro de las horas de trabajo (artículo 132, fracción IX). Permitir a sus trabajadores faltar a sus labores para desempeñar algún cargo sindical o del Estado, accidental o permanente, siempre y cuando se le de aviso con la debida oportunidad y que el número de trabajadores no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento (artículo 132, fracción X). Consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen a su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a este efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (artículo 132, fracción XXIV).

b) Obligaciones Complejas:

Estan constituidas por aquellas que reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común, estas obligaciones se encuentran en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, entre las que encontramos:

Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación de

conformidad con las leyes y reglamentos, para lograr la alfabetización de los trabajadores (artículo 132, fracción XIII). Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores (artículo 132, fracción IV). Las fábricas, talleres y oficinas deben edificarse, así como todo centro de trabajo, debe ser construido conforme a las medidas de seguridad e higiene marcadas.

Cuando, hablamos de obligaciones, se dijo que la principal para el patrón es la de pagar el salario, ahora hablando de derechos de los trabajadores, podemos decir válidamente que el primero y fundamental es recibir un salario, así, tenemos que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala este deber. Por otra parte, también encontramos otros derechos que bien podríamos llamar secundarios, y que se engloban dentro de un rubro que denominaremos Condiciones Generales de Trabajo y entre éstos encontramos principalmente: la participación de utilidades, el pago de las horas extras, las vacaciones, la prima respectiva y las demás indicadas por la legislación del trabajo, así como todos los derechos y conquistas establecidas en los contratos individuales, colectivo y contrato ley. Al respecto Trueba Urbina dice, "... En las relaciones laborales nacen derechos y obligaciones, que se desprenden de las mismas, pues las obligaciones de los patrones originan en favor de los trabajadores los derechos laborales que se consignan en los textos respectivos, independientemente de sus derechos laborales proteccionistas y tutelares; así como de las obligaciones de los propios trabajadores también nacen derechos de los patrones que se relacionan con el cumplimiento de sus propias obligaciones, por esto en la ley laboral, bajo el rubro de derechos y obligaciones de los trabajadores,

sólo se consignan obligaciones de unos y otros." (67)

Coincidimos con Trueba Urbina ya que en nuestra Ley Federal del Trabajo solamente encontramos obligaciones tanto de patrones como de trabajadores, porque como bien menciona las obligaciones de unos generan derechos en favor de los otros, íntimamente ligados con el cumplimiento de estas obligaciones.

3.3.- Derechos y Obligaciones Especiales del Patrón Respecto del Menor.

Como hemos podido darnos cuenta, la ley autoriza a los menores a trabajar, siempre y cuando se cumplan los lineamientos preventivos elementales; por otra parte, las autoridades federales y locales, apoyándose en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo juegan un papel muy importante, por consiguiente, es indudable que por razones naturales y de carácter social se tiene que proteger el trabajo que realizan los menores, como consecuencia tenemos una serie de obligaciones especiales o particulares del patrón respecto del menor.

3.3.1.- El Menor de 18 Años y Mayor de 16 Años.

A partir de los dieciséis años los menores pueden prestar libremente sus servicios, con las excepciones que en la misma ley se establecen (artículo 23, Ley Federal del Trabajo) así, tenemos que a los menores de dieciocho años se prohíbe el trabajo nocturno industrial

(67) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 276.

(artículo 175, fracción II); el trabajo realizado en el extranjero, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general de trabajadores especializados (artículo 29) y el trabajo en calidad de pañoleros o fogoneros, dentro del trabajo de los buques (artículo 191).

3.3.2.- El Menor de 16 Años y Mayor de 14 Años.

En cuanto a los derechos y obligaciones del patrón respecto a estos menores, los encontramos en el artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación comentaremos:

Exigir un certificado médico que acredite plenamente la aptitud para el empleo (artículo 180, fracción I) y como consecuencia de la no presentación del mismo, evitar dar trabajo a quienes no puedan exhibirlo. Los patrones deben llevar un registro de los menores que empleen, señalando la fecha de su nacimiento, clase de trabajo que realizan, el horario del mismo, así como el salario que perciben y demás condiciones de trabajo (artículo 180, fracción II). Tiene también como obligación la de distribuir el trabajo de manera que puedan disponer del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares (artículo 180 fracción III). Otra obligación muy importante consignada en diversos preceptos de nuestra Ley Federal del Trabajo, es la de proporcionar capacitación y adiestramiento en los términos de la misma ley (artículo 180, fracción IV). Además tiene como obligación la de proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten (artículo 180, fracción V), en este caso estamos hablando de los inspectores de

trabajo, al respecto Dávalos Morales señala, " La forma en que trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, es a través de las actas que levantan los inspectores del trabajo, federales o locales, en las visitas periódicas que practican a las empresas o establecimientos." (68)

Estas actas a las que hace alusión Dávalos Morales pueden ser iniciales, periódicas o extraordinarias de condiciones generales de trabajo y contienen un rubro especial que se refiere a menores, señalando en el mismo la posible violación en que incurre el patrón.

3.3.3.- Labores Prohibidas a menores.

En cuanto a las labores prohibidas a los menores, éstas se encuentran enmarcadas dentro del artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

I.- De dieciséis años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.

 (68) DAVALOS MORALES, José. Db. Cit. p. 306.

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

II.- De dieciocho años, en :

Trabajos nocturnos industriales."

También tenemos como prohibición, contratar a menores de quince años para el trabajo marítimo y a menores de dieciocho en calidad de pañoleros y fogoneros (artículo 191), ocupar a menores de dieciséis años en manobras de servicio público consistentes en carga, descarga, estiba, desestiba, alijos y similares (artículos 265 y 267).

Es indudable que las prohibiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo son, más que nada, en favor de su desarrollo físico así como de su formación moral, social e intelectual. Respecto a las labores peligrosas o insalubres, el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo las define como aquellas que por su naturaleza, condiciones físicas, químicas u orgánicas o por la composición de la materia prima que requieren puedan afectar la vida, la salud o el desarrollo de los menores trabajadores; al respecto se publicó el Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para mujeres y menores, de 11 de agosto de 1934, el cual habla más específicamente de esta labores y continua actualmente vigente sin que se haya hecho ninguna modificación.

CAPITULO CUARTO

LA VIGILANCIA DEL TRABAJO DE MENORES

En este último capítulo hablaremos sobre la importantísima misión que tiene auestas la Inspección del Trabajo como institución que tutela los derechos del menor trabajador.

Como primer punto, hablaremos del funcionario público denominado Inspector Federal del Trabajo, la importancia de la actividad que desarrolla a través de su trabajo realizando visitas a las diversas empresas de jurisdicción federal, constatando las condiciones en que laboran los menores trabajadores, así como los conocimientos y las habilidades con que debe contar.

Continuaremos con los requisitos que exigen diversas disposiciones legales para ser Inspector Federal del Trabajo, las situaciones que se dan en la práctica, los problemas que en la misma se presentan y las posibles alternativas para solucionarlos.

Seguiremos con los deberes y atribuciones que las diversas disposiciones legales consignan para los Inspectores Federales del Trabajo. Posteriormente sigue la actuación del inspector, analizando primeramente lo que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, señalando los puntos más destacados a que se circunscribe la actividad del inspector explicando cada uno de éstos.

También hablaremos de la diligencia de inspección y del acta relativa a la misma, respecto a la primera explicaremos como inicia siguiendo los lineamientos que para ello se establecen, los diversos tipos que existen y los que tienen mayor significado para nosotros; con relación al segundo, es el proceso que inicia el movimiento de todo el aparato inspectivo y que puede concluir con una posible sanción al patrón infractor, una vez evaluada el acta circunstanciada.

Finalmente, veremos las sanciones al patron y dentro de éstas, las de carácter administrativo y las penales; en las administrativas analizaremos lo que a este respecto establece la Ley Federal del Trabajo, la forma de cuantificación de las mismas y como último punto, estudiaremos la relación que existe entre la materia penal y el derecho laboral, sobre todo para sancionar alguna infracción a las disposiciones laborales.

4.1.- El Inspector del Trabajo.

Una vez vista la definición de lo que debemos entender por inspección del trabajo, vamos a hablar sobre el funcionario público denominado inspector del trabajo, que es el encargado de poner en marcha todo el aparato inspectivo, sobre todo si tomamos en cuenta que son ellos quienes pueden detectar una irregularidad o violación a la Ley Federal del Trabajo durante las visitas que practican a los diversos centros de trabajo para ver si cumplen con las medidas de seguridad e higiene, condiciones generales de trabajo y sobre todo de protección a las mujeres y menores trabajadores. Así, podemos decir que el Inspector

del Trabajo es un funcionario público y que actúa en ejercicio de una función que atañe al Estado, es decir, vigilando el cumplimiento del derecho del trabajo.

Atendiendo al significado de la palabra inspector, encontramos que el diccionario lo define de la siguiente manera " Inspector, ra (del lat. inspectore). ad y s. Que reconoce y examina una cosa. m. Empleado público o particular que tiene a su cargo la inspección y vigilancia en el ramo a que pertenece y del cual toma título especial el destino que desempeña." (69)

La mayoría de los diccionarios coinciden en definir al inspector de la forma citada anteriormente, definición con la cual estamos de acuerdo. Por consiguiente podemos entender como inspector del trabajo, al funcionario público encargado de constatar y examinar la documentación relativa a las condiciones generales de trabajo, así como de vigilar el que desarrollan los menores y mujeres y las condiciones de seguridad e higiene que imperan en una determinada empresa, a través de las diversas visitas que a las mismas practica, en ejercicio de una función que pertenece al Estado. Consideramos importante la actuación del inspector, ya que no se puede confiar en la palabra de los patrones que dicen cumplir siempre con la Ley Federal del Trabajo, es necesario de alguna manera constatar su dicho y esto únicamente se podrá hacer constituyéndose legalmente en el centro de trabajo, a través de dichas visitas que los inspectores practican , desarrollando su actuación

(69) DICCIONARIO ENCICLOPEDICO U.T.E.H.A., Tomo VI., México, Unión Tipográfica Editorial Hispanoamericana, 1951, p. 347.

dentro de las facultades que expresamente consigna la ley.

El inspector de trabajo es considerado como una persona dotada de mucha comprensión en los conflictos humanos y sociales. Debe realizar sus funciones con cierta integridad, tacto, inteligencia, sentido común y formación para el desempeño de sus actividades en la vida laboral. Así tenemos que acerca de las cualidades personales de los inspectores del trabajo Pérez Botija señala, " Su misión no es sólo de policía administrativa, necesitando por ello de una preparación, vocación y cualidades psicológicas muy particulares, pues tienen a su cargo tareas sociales educativas, como pudieran tener los inspectores de sanidad. Por otra parte han de poseer cierta dosis de energía e independencia para poder enfrentarse con transgresiones de la ley. Al mismo tiempo habrán de ser prudentes en sus iniciativas y resoluciones, porque hasta cierto punto son asesores sociales de trabajadores y empresarios, convirtiéndose en eficaces impulsores de la política social." (70)

Es fundamental para los inspectores del trabajo contar con un conocimiento profundo de la legislación laboral, tanto en su letra como en su espíritu, una inteligencia abierta, una disposición de informarse acerca de los problemas de trabajadores y patrones en las empresas que visita, así como tener conciencia de la trascendente misión de la inspección del trabajo. Es importante también que el inspector entienda que el derecho del trabajo tiene como fin una justa regulación de las relaciones que se dan entre el capital y el trabajo para asegurar un bienestar social en beneficio de un interés general. " El inspector debe

 (70) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo, sexta edición, España, Tecnos, S.A., 1957. p.p. 354, 355.

conocer, eso si, el carácter protector del derecho del trabajo y los principios o notas que de dicho carácter se derivan; la irrenunciabilidad de derechos, su carácter imperativo, la constante aplicación del principio de favor o norma más favorable al trabajador, y la necesidad de mantener a toda costa al principio del rendimiento. Y debe poseer una idea lo más clara posible de cada uno de ellos, porque es el que por la índole de su misión ha de velar más encarecidamente para que en la esfera del trabajo sean por todos respetados." (71)

Es sumamente importante lo que menciona Arribas San Miguel y para lograr todo esto se necesita capacitar permanentemente a los inspectores, sobre todo si se toma en cuenta que la mayoría de ellos no tienen los conocimientos jurídicos suficientes para alcanzar a entender el Derecho Laboral, por lo que, " En cuanto al título exigible, opinamos que debería ser únicamente el de Licenciado en Derecho (y hoy también el de Licenciado en Ciencias Políticas), por cuanto estos salen de la Universidad, si no con muchos conocimientos jurídicos, al menos con una preparación para comprender los problemas que plantea la aplicación de las leyes, que no puede poseer el ingeniero industrial, el químico o el arquitecto." (72)

Sin embargo, recalamos que hoy en día, nuestro Derecho del Trabajo constituye una ciencia con bases que no se pueden interpretar con justicia si no se cuenta con los conocimientos jurídicos elementales.

 (71) ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. La Inspección del Trabajo. España, Instituto de Estudios Políticos, 1952. p. 206.

(72) *Ibidem*. p. 224.

Sabemos que como un órgano administrativo del Estado, la Inspección del Trabajo tiene como objetivo primordial vigilar el cumplimiento de la legislación laboral cuyas normas las encontramos plasmadas en la Constitución, en nuestra Ley Federal del Trabajo así como en los demás ordenamientos jurídicos que señalen derechos y obligaciones para trabajadores y patrones.

Actualmente la inspección del trabajo enfrenta graves problemas para poder cumplir cabalmente con los objetivos que ella misma se ha trazado, un gran obstáculo lo constituyen los recursos humanos pues no se cuenta con una plantilla de inspectores realmente capaz, que tenga los conocimientos necesarios (sobre todo jurídicos) para llevar a buen término el desahogo de una inspección, sin que posteriormente su trabajo presente deficiencias que obliguen a suspender el procedimiento administrativo sancionador, dando lugar con ello a que el atraso que se tiene aumente; a esto hay que agregar que cada vez que ingresa un grupo de inspectores se les tiene que capacitar.

El tiempo máximo que se tiene para instruirlos es de una semana, el cual, obviamente, no es suficiente si tomamos en cuenta que durante este lapso, los futuros inspectores deberán saber todo lo relativo a condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene, manejando además las disposiciones que regulan tales aspectos y que se encuentran consignadas en la Ley Federal del Trabajo, en el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus veintidós instructivos.

Una vez concluido el mini-curso, comenzarán a realizar visitas a las diversas empresas que se les encomiende, la mayoría de ellos deberá salir con un inspector de mayor experiencia para que complemente su aprendizaje, sin embargo, esto no sucede, ya que algunos de ellos saldrán solos, ante tales expectativas es lógico que cometieran errores y que muchas veces su trabajo y su esfuerzo no valdrá, mientras adquieran esa experiencia tan necesaria.

Ante tal panorama consideramos que difícilmente se van a cumplir eficazmente las metas trazadas.

4.1.1.- Requisitos.

Los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo en vigor para ser inspector se encuentran establecidos en el capítulo V del título once, en el artículo 546, el cual establece:

"Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

I.- Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Haber terminado la educación secundaria;

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 pertenecer al estado eclesiástico; y

VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal."

Por su parte, en el artículo 9 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo se establece:

"Para ser Inspector Federal del Trabajo se requiere:

I.- Satisfacer los requisitos que se precisan en el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, y

II.- Aprobar los correspondientes exámenes de aptitud ante las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Como vemos en el caso de los Inspectores Federales, la única novedad se consigna en la fracción segunda del artículo 9 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo.

En relación a lo anterior, Bermúdez Cisneros dice, " De los anteriores requisitos garantizan que el inspector obrará con

imparcialidad y conocimiento de los conflictos que se plantean." (73)

Al respecto, cabe señalar que en cuanto al grado de instrucción que establece el artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo que debe tener el inspector, no concuerda con la realidad actual; si tomamos en cuenta que debido a los adelantos científicos y tecnológicos y al deterioro del nivel educativo en nuestro país, una persona que haya terminado la educación secundaria, difícilmente podrá demostrar que tiene suficientes conocimientos de derecho del trabajo y de la seguridad social, así como la preparación técnica adecuada y, por consiguiente, no tendrá la aptitud requerida para desempeñar las funciones inherentes al inspector del trabajo.

Como consecuencia de lo comentado anteriormente, en la práctica se ha venido incorporando a pasantes así como egresados de escuelas de educación superior, esto con objeto de profesionalizar la actividad inspectiva; para ingresar a la inspección del trabajo independientemente que sea mediante convocatoria pública (esto casi nunca se da), se ha preferido ir incorporando al cuerpo inspectivo a la gente que ha prestado su servicio social y ha tenido un aceptable desempeño durante dicho servicio, obteniéndose con ello dos tipos de beneficio, primeramente, la capacitación y segundo, la experiencia adquirida por los mismos durante el tiempo que duro la prestación de dicho servicio.

El prestigio del servicio de inspección ante trabajadores y patrones, así como ante la sociedad en general, depende en gran medida

(73) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. p. 440.

de las cualidades personales del inspector, quien deberá contar con los conocimientos generales de carácter social, económico y técnico, de tal manera que su trabajo pueda realizarlo de la mejor forma posible.

Sin embargo, en la práctica el cuerpo de Inspectores Federales del Trabajo presenta muchas deficiencias para resolver eficazmente los problemas de carácter técnico o administrativo que se le presenten, dadas las circunstancias ya comentadas, por ello consideramos que el personal inspectivo debiera recibir una mejor preparación para hacer frente a las necesidades actuales, así como percibir un sueldo apropiado para que su independencia este exenta de cualquier influjo ya que para atraer y mantener a un personal de calidad que esté dedicado a su trabajo y resista ciertas tentaciones, es necesario retribuirlo en forma correcta. " Si se quiere que el inspector tenga completa independencia en su actuación y pueda resistir con éxito las presiones del empresario o de los obreros, es necesario que este atributo no sólo suficientemente sino aún con largueza." (74)

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, pensamos que es conveniente la reforma a la fracción segunda del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el grado de instrucción que se requiera a quienes aspiren a ser inspectores del trabajo, sea la educación superior, como lo mencionamos anteriormente, por otra parte consideramos importante otorgarles constantes cursos de capacitación ya que por sólida que pudiera ser la formación del inspector, ésta debe completarse y adaptarse periódicamente a la evolución del derecho y de

(74) ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. Ob. Cit. p. 238.

la tecnología.

Otro aspecto que consideramos sumamente importante es el insuficiente número de inspectores en función del número de centros de trabajo, ya que de esta manera no podrán realizar las visitas en los plazos previstos, que es de seis meses en el caso de las inspecciones periódicas y para las de verificación, una vez concluido el lapso de tiempo concedido a los patrones para corregir las deficiencias que en materia de seguridad e higiene se hayan observado en empresas y establecimientos, además de las diligencias extraordinarias que se les encomienden.

4.1.2.- Deberes y Atribuciones.

Estas obligaciones de los Inspectores Federales del Trabajo las encontramos en los artículos 511 y 541 de la Ley Federal del Trabajo; que establecen respectivamente:

"Los inspectores de trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II.- Hacer constatar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III.- Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad."

Esto sólo podrá realizarse a través de las visitas que realizan los inspectores del trabajo a las diversas empresas.

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

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgo de trabajo, seguridad e higiene;

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno previa identificación;

III.- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII.- Examinar las substancias y materiales utilizadas en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII.- Los demás que le confieran las leyes."

Por su parte el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, señala en su artículo 10:

"Serán funciones y atribuciones de los inspectores federales del trabajo, las siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las que reglamentan el trabajo de las mujeres y de los menores, las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, de la seguridad e higiene y aquellas que regulan la capacitación y adiestramiento;

II.- Sugerir que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyen una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los

trabajadores y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro eminente;

III.- Recabar, para ser examinadas, muestras de las substancias y de materiales que utilicen los establecimientos durante los procesos de fabricación, cuando se trate de trabajos peligrosos;

IV.- Intervenir conciliatoriamente entre los factores de la producción, cuando así se lo soliciten estos, a fin de buscar el equilibrio de sus intereses, sin perjuicio de las atribuciones conferidas al respecto por la ley a otras autoridades;

V.- Recabar la información que sea necesaria para mantener actualizado el sistema estadístico laboral, actividad que se desarrollará con la participación de la correspondiente unidad administrativa o entidad paraestatal;

VI.- Requerir la presentación de libros, registros o documentos a que obligan las normas de trabajo, para su revisión;

VII.- Levantar las actas en las que asiente el resultado de las inspecciones efectuadas; y

VIII.- Las demás que le confieran otros ordenamientos vigentes, aplicables en la materia."

Como vemos, los deberes y atribuciones señalados en el

reglamento de Inspección Federal del Trabajo, no difiere mucho de lo que establece la Ley Federal del Trabajo.

4.2.- La Actuación del Inspector.

La actuación de los inspectores del trabajo tiene como objetivo procurar el eficaz cumplimiento de la legislación laboral. Es así como la intervención del Estado a través de los inspectores tiende a fortalecer la protección del trabajador. Así el artículo 540 de la Ley Federal del Trabajo establece las funciones que desarrollarán los inspectores del trabajo al señalar:

"La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de 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 convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;

V.- Las demás que le confieran las leyes."

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones. Las obligaciones de los inspectores, de conformidad con lo establecido en el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo al indicar:

"Los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de las violaciones a las normas de trabajo;

IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V.- Las demás que les impongan las leyes."

Respecto a lo anterior, lo que nos indica el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, lo encontramos establecido en su artículo 18, el cual transcribimos en el punto denominado , deberes y atribuciones.

Del contenido de los preceptos antes citados, válidamente podemos señalar que la actuación del inspector se divide o comprende tres grandes funciones:

1.- Función de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral.

2.- Función de información y asesoramiento de trabajadores y patrones.

3.- Función de información a la autoridad competente (superiores jerárquicos u otras autoridades).

Podemos señalar que destaca la función de vigilancia como actividad esencial del inspector, pues comprende casi la totalidad de su actuación y resume su papel fundamental, en razón de que la inspección del trabajo es la encargada de velar por el cumplimiento de las normas de trabajo, y su objetivo principal es verificar, mediante investigaciones realizadas en los centros de trabajo, en qué medida se cumple con dichas normas, siendo este el medio por el que la inspección intenta lograr la correcta aplicación de las disposiciones legales, entre las que destacan las referidas a los menores trabajadores,

independientemente de constatar el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, así como las condiciones de seguridad e higiene bajo las cuales se presta el trabajo.

La vigilancia, a través del control que los inspectores ejercen y que se sustenta principalmente en las visitas a las empresas y establecimientos sujetos a inspección, estas tienen por objeto verificar en primer término las condiciones de trabajo que existen en estas, verificando el eficaz cumplimiento de la legislación laboral. Estas visitas a los centros de trabajo son de gran importancia, sobre todo porque mediante ellas se detecta y constatan las condiciones en que prestan su servicio los menores trabajadores, además de complementar la función de vigilancia, y por otra parte son el principal sitio donde el inspector desarrolla su trabajo. Esta función hace patente la gran importancia que tiene la inspección en el derecho del trabajo.

La función de información y asesoramiento, tiene por objeto señalar tanto a trabajadores como a patrones sus derechos y obligaciones, así como indicarles la manera mas efectiva de cumplir con las disposiciones legales en materia de trabajo. La función de vigilancia que se ejerce durante las visitas a empresas y establecimientos implica la información y el asesoramiento, el inspector tiene que responder a las preguntas que le puedan formular tanto trabajadores como patrones, encontrándose con la obligación de dar opiniones y explicaciones. Al igual que la función de vigilancia, la de información y asesoramiento contribuye a lograr la aplicación de las normas de trabajo, ambas funciones son complementarias.

El inspector del trabajo está en contacto permanente con trabajadores y patrones en los centros de trabajo, por medio del ejercicio de sus funciones (durante su actuación) se percata de las violaciones a las normas de trabajo, así como problemas existentes entre trabajadores y patrones, razón por la cual se convierte en un medio de información al denunciar tales casos a la autoridad o autoridades competentes para que puedan intervenir en el área que les corresponde.

4.2.1.- La Diligencia de Inspección

La diligencia de inspección se inicia con la visita que realiza dicho funcionario público a las empresas o establecimientos donde se desarrolla una actividad productiva, comercial o de servicios, así tenemos que el artículo B del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo señala; "Para efectos de este ordenamiento, se considera como centro de trabajo a toda empresa, establecimiento, negociación o cualquier otra unidad, independientemente de su denominación, en que se realicen actividades de producción o comercialización de bienes o de prestación de servicios, y en los cuales participen personas que sean sujetos a una relación de trabajo. Asimismo, se consideran como centros de trabajo, los establecimientos de producción de bienes y prestación de servicios pertenecientes a sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo." Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 señala: "Para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte

integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. Como vemos, la empresa como concepto presenta diversos aspectos dependiendo desde el punto de vista que se observe, ya sea económico, sociológico, mercantil, fiscal o laboral, siendo este último el que más nos interesa, y en concreto la existencia de la relación laboral (obrero-patronal) así como las responsabilidades laborales inherentes, por lo que consideramos que en los preceptos citados anteriormente se puede deducir esta situación, principalmente del primero.

Para que un inspector este autorizado a efectuar una visita, requiere en primer término, estar provisto de una orden escrita (oficio u orden de comisión) en la que se precise el centro de trabajo a inspeccionar, su domicilio, el objeto de la inspección así como su alcance, el nombre del inspector autorizado, el número de su credencial y dirigida al representante legal de la empresa, desde luego dicha orden debe estar fundada, motivada y expedida por el titular de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo. Lo que quiere decir que estas visitas estan sujetas invariablemente a que los inspectores esten provistos de dichas órdenes escritas, lo anterior con fundamento en el artículo 26 del Reglamento de Inspección del Trabajo al señalar; "Los inspectores para practicar visitas, deberán estar provistos de órdenes escritas en las que se precise el centro de trabajo, su ubicación, el objeto de la inspección y su alcance."

Las inspecciones pueden ser periódicas, de verificación y extraordinarias, estas últimas pueden ser de oficio o a petición de parte, siendo para nosotros las más importantes; las periódicas son las

que se efectúan a intervalos de seis meses, comprende generalmente las condiciones generales de trabajo (y dentro de éstas un rubro especial referido a la existencia de menores trabajadores), el plazo referido puede ampliarse o disminuirse de acuerdo con la evaluación que se efectúe tomando siempre en consideración el número de trabajadores, el grado de riesgo así como los antecedentes que se tengan del respectivo centro de trabajo.

Por su parte, la inspección extraordinaria se lleva a cabo en cualquier tiempo, independientemente de que haya transcurrido el lapso de seis meses, tienen por objeto investigar la existencia de alguna violación a la normatividad laboral, éstas pueden realizarse a petición de otras autoridades o dependencias del sector laboral que bien podrían ser las Direcciones Generales de Capacitación y Productividad, Medicina y Seguridad en el Trabajo o bien la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o también por denuncia de incumplimiento de alguna disposición laboral presentada por uno o varios trabajadores o bien por algún sindicato; en el caso de los menores trabajadores, puede practicarse este tipo de visita cuando se reciba una denuncia señalando que no se respetan sus mínimos derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo, ya que se debe vigilar de manera especial las condiciones en que presten sus servicios en la empresa.

Por su parte el artículo 28 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo señala las horas en que los inspectores podrán practicar visitas, al establecer; "Los inspectores del trabajo, deberán practicar visitas a los centros de trabajo durante las horas de labores,

sin distinción de turnos."

Una vez constituido legalmente el inspector actuante en el centro de trabajo sujeto a inspección procederá al desahogo de la diligencia inspectiva, así el artículo 29 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece; "Al momento de llevarse a cabo una inspección, tanto el patrón como sus representantes y los trabajadores deberán dar todo tipo de facilidades para que aquella se practique, así como proporcionar la información y documentación que le sea requerida por el inspector y a que obligan la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables en la materia."

El desahogo propiamente dicho de la diligencia lo constituye el levantamiento del acta inspectiva, una vez cubiertos todos los requisitos que acrediten la presencia legal del inspector en el centro de trabajo, así como el representante legal del patrón, del representante de los trabajadores, de las comisiones respectivas y de los testigos de asistencia, en resumen, el fundamento legal lo constituyen principalmente los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la Ley Federal del Trabajo, del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo así como otros reglamentos que acrediten la presencia legal del inspector en el centro de trabajo objeto de la visita.

4.2.2.- El Acta de Inspección.

Como mencionamos anteriormente, una de las obligaciones que

impone la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, es la de levantar acta de cada inspección que practiquen, así tenemos que el artículo 542, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Los inspectores del trabajo tienen las obligaciones siguientes:

...IV.- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda."

Por su parte el Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, en su artículo 38 señala:

"Los inspectores de trabajo deberán levantar un acta de cada inspección que realicen, con la intervención de los trabajadores, del patrón o de los representantes de ambos y dos testigos de asistencia, así como de los integrantes de la comisión que corresponda; éstos últimos podrán fungir como testigos de asistencia.

El contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma establecidos por los instructivos correspondientes.

De tales actuaciones deberá entregar una copia a las partes que hayan intervenido en las mismas, haciendo constar en la propia acta tal circunstancia."

Como vemos, en el levantamiento del acta de inspección el Inspector Federal del Trabajo, pone en marcha todo el aparato inspectivo el cual puede concluir con la posible aplicación de una sanción a la empresa respectiva.

En las actas deben hacerse constar todas las violaciones a las normas de trabajo o bien las deficiencias en su aplicación que detecten los inspectores como resultado de la visita que practiquen, de dicho documento deben entregarse copias a quienes hayan participado y turnar el original a la autoridad que corresponda, así el artículo 42 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo establece; "Una vez practicada la visita que se trate, el inspector deberá turnar el acta levantada a sus superiores jerárquicos, dentro de un plazo no mayor de tres días hábiles".

El contenido del acta dependerá del tipo de inspección que se realice, debiendo reunir los requisitos de fondo y forma establecidos por las disposiciones legales. Una vez que en el acta se hayan satisfecho los requisitos mencionados anteriormente, deberá el inspector referirse al resultado de la inspección, apartado donde se consigna el cumplimiento o incumplimiento de la empresa a las normas de trabajo.

El contenido material del acta o resultado de la inspección varia según sea la clase o tipo que se haya efectuado, se llega a este a través de dos procedimientos:

- a) Revisión de la documentación.
- b) Observancia directa del inspector.

La revisión de la documentación tiene por objeto que mediante la presentación y el análisis de la misma por parte del inspector del trabajo se acredite el cumplimiento o incumplimiento de las normas de trabajo. Por otra parte la observancia directa del inspector comprende el constatar la situación en que laboran en la empresa a través de un recorrido por las instalaciones de la misma, verificando que efectivamente no laboren menores trabajadores e interrogando al respecto a quienes se encuentren laborando en los momentos de la visita inspectiva, en caso contrario anotará todos los datos que correspondan, para determinar la posible aplicación de una sanción a la empresa por haber incurrido en alguna violación a las disposiciones laborales.

Para la acreditación del cumplimiento o incumplimiento a las normas de trabajo, el inspector está facultado para pedir la presentación de libros, registros y otros documentos de acuerdo a la fracción IV del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo.

"Los inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones

siguientes:

...IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo" ; La documentación no la encontramos definida en algún otro precepto, sino que la deducimos de diversos ordenamientos de la ley y sus reglamentos.

Este es el aspecto que consideramos más importante de la actuación del inspector; veamos la documentación que el inspector federal del trabajo, requerirá al patrón en lo relativo al trabajo de menores:

Primeramente, pide la presentación de:

a) Certificado de aptitud laboral para mayores de 14 y menores de 16 años.

b) Autorización de padres o tutores, o bien del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la autoridad política o de la misma inspección.

c) Registro especial con fecha de nacimiento, horario, salario, clase de trabajo y condiciones generales de trabajo.

d) Nóminas, listas de raya o recibos de pago y registro de asistencia.

Una vez presentada esta documentación confronta que los documentos indicados en los incisos a, b y c contengan los elementos

requeridos. En los documentos del inciso d, revisa el salario percibido, horario, vacaciones disfrutadas, prima vacacional, capacitación y adiestramiento y que disfruten las mismas prestaciones de los demás trabajadores. Por otra parte, durante el recorrido que hace el inspector por las instalaciones de la empresa visitada, observa si trabajan menores de 14 años o entre 14 y 16 o menores de 18 en jornada nocturna industrial. Constata que los menores de 16 años no desempeñen sus labores en lugares insalubres o peligrosos o en trabajos superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo y que no trabajen menores de 14 años.

Asimismo realiza un interrogatorio, pregunta al patrón si laboran menores de 16 años, pregunta a los trabajadores, en su caso pregunta al menor su edad y el grado de estudios que tiene.

Las violaciones en que puede incurrir son:

- a) Que laboren menores de 14 años.
- b) Que no se disponga de los documentos anunciados en los incisos a, b y c para los que se encuentran entre 14 y 16 años.
- c) Que la jornada laboral de los menores de 16 años exceda de 6 horas diarias.
- d) Que los menores no disfruten de un descanso de una hora, después de laborar tres.

e) Que presten su servicio en horas extraordinarias, domingo y días de descanso obligatorio.

f) Que el trabajo se desarrolle en sitios insalubres o que resulte peligroso.

g) Que los menores de 18 años realicen trabajos después de las diez de la noche.

h) Que no disfruten vacaciones pagadas por 18 días laborales al año.

i) Que no se pague en proporción la prima vacacional.

j) Que no tengan capacitación y adiestramiento, así como tiempo necesario para asistir a la escuela.

Ahora bien, lo que el inspector debe asentar en el acta de inspección es:

1.- Nombre y número de trabajadores que a su juicio son menores de 14 años, siempre que el patrón no demuestre lo contrario.

2.- Nombre y número de trabajadores menores de 16 años, horario y labores que desarrollan.

3.- Las demás violaciones que detecte.

Sin embargo, en la práctica muchas veces no se da esta situación, ya que cuando levanta el acta en el rubro relativo a menores, se concreta a decir NO HAY O SI HAY, cuando nos encontramos en la segunda hipótesis no proporcionan los elementos necesarios para que el analista determine una violación y se solicite una aplicación de sanción. Estamos de acuerdo que la documentación a revisar es bastante y muchas veces puede resultar tedioso ya que no sólo se revisa la relativa a menores. Sin embargo, es necesario hacer un esfuerzo y sacrificar un poco de tiempo para llevar a buen término su trabajo, sobre todo cuando estamos ante la presencia de una posible violación. Consideramos que es trascendental darle más importancia al rubro relativo a MENORES dentro del acta de inspección, así como conscientizar sobre el papel que juega la inspección federal del trabajo, vigilando la actividad que realizan los menores trabajadores. Entonces tenemos que se prefiere dejar el rubro de menores sin darle la importancia que merece dentro de las inspecciones de condiciones generales de trabajo, en las que el inspector dice generalmente que no hay menores trabajadores, a constatar las condiciones en que realizan su trabajo los mismos en aquellas empresas, en donde se tiene la seguridad de que si hay menores trabajadores, por que precisamente para eso se lleva un control.

En estas circunstancias tenemos que decir que en lo relativo a menores, la inspección del trabajo no cumple cabalmente con su importante función social, por consiguiente, cuando no se vigila y se vela consciensudamente para asegurar la eficacia de las disposiciones laborales se da una desprotección y se hacen más vulnerables los derechos de los menores trabajadores consignados en nuestra legislación

vigente, sobre todo cuando lo que está al alcance de las autoridades para asegurar una mayor protección a este importante sector de nuestra población, no es realizado ni se lleva a cabo; cuan más difícil será realizar lo que no está planeado ni contemplado.

De acuerdo con el artículo 39 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, el inspector antes de concluir el levantamiento del acta asentará, en su caso, las manifestaciones formuladas por los trabajadores, el patrón o sus representantes.

"Antes de concluir con el levantamiento de la correspondiente acta, el inspector asentará, en su caso, las manifestaciones formuladas por los trabajadores, el patrón o su representante, e invitará a firmar el documento a las personas que hayan intervenido en la diligencia, así como a los testigos que se hayan designado para la misma; en caso de negativa, se hará constar tal hecho, sin que dicha circunstancia afecte la validez del documento."

Después de las manifestaciones de las partes, el inspector sólo podrá asentar algún hecho relevante que requiera ser mencionado para completar la actuación, si no existe así, deberá manifestarlo y dar por terminada el acta con la hora y la fecha en que se concluyó, dándola a leer e invitando a firmar a los que en ella intervinieron. De acuerdo al artículo 38 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo, el inspector deberá entregar copia del acta a cada una de las partes que intervinieron, habiéndose asentado previamente ese hecho en el cuerpo del acta.

Por lo delicado que suele ser el trabajo que realizan los inspectores, cuando se da una situación en la que se cree sacaron algún provecho o se vieron envueltos en alguna situación comprometida, se opta porque ya no salgan a realizar inspecciones en el menor de los casos o bien se prescinde de sus servicios, como vemos, en este aspecto no cuentan con ningún auxilio de parte de las autoridades, por lo que enfrentar a los patrones y representantes legales de las empresas cuando se carece de buena preparación y experiencia, además de no ser bien remunerado no se cuenta con un verdadero apoyo en el trabajo que realizan, siempre habrá errores y difícilmente se cumplirá con la importante función social a que está destinada la Inspección Federal del Trabajo.

4.3.- Sanciones al Patrón.

La observancia de las normas jurídicas esta garantizada por el Estado, y uno de los rasgos que las distinguen de otro tipo de normas de conducta es la coacción para su cumplimiento; la coacción es un elemento de la norma jurídica, en consecuencia, toda norma jurídica es imperativa, porque contiene un mandato que forzosamente debe cumplirse. No obstante lo anterior, puede no ser cumplida y en caso de ser así, se puede pedir su cumplimiento mediante la intervención del Estado.

Por consiguiente, podemos afirmar que toda norma jurídica es una regla de conducta obligatoria cuya observancia garantiza el Estado, mediante la coacción que él mismo se reserva para el caso de violación. Se puede establecer pues, que toda norma jurídica implica un imperativo,

aún cuando, no todas las normas jurídicas contengan una imperatividad absoluta. Así, tenemos que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas de observancia obligatoria dictadas por el Poder Público y garantizadas por él mismo y que regulan la conducta de los individuos que intervienen en las relaciones de trabajo. Estas normas son dictadas con un propósito, es decir, la regulación se hace teniendo presente la seguridad del trabajador y procurando dotar a éste de condiciones generales de trabajo que le aseguren un nivel decoroso de vida. Se condiciona la realización de estos fines a la obligatoriedad e imperatividad de la norma jurídica.

El Dr. Mario De La Cueva nos dice: " Desde sus orígenes el Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta... porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo." (75)

En razón de lo anterior, el Estado vió la necesidad de dictar medidas tutelares en favor de los trabajadores, así tenemos que un signo distintivo del Derecho del Trabajo es su carácter imperativo, lo cual quiere decir que las disposiciones laborales deben cumplirse y observarse en todo momento. Por consiguiente, el Estado deberá proveer lo necesario para el cumplimiento de las disposiciones legales y en materia de trabajo determinará la forma y los medios para que aquellas se cumplan con eficacia dada la importancia de la finalidad que se persigue.

(75) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. Cit. p. 99.

Es de suma importancia para el buen desenvolvimiento de la vida social el cumplimiento de las normas reguladoras del trabajo subordinado, por ello las relaciones que vinculan a los individuos entre sí, no pueden ser transgredidas sin que se perturbe el orden jurídico que la observancia de la norma implica. Sin embargo, el hombre puede ajustar o no su conducta a lo establecido en las normas, así tenemos que toda norma jurídica admite la posibilidad de su violación, las normas laborales no pueden escapar a ese principio, en consecuencia, no obstante su carácter imperativo, pueden y son constantemente transgredidas.

4.3.1.- Administrativas.

La función represiva a través de la administración pública trae como consecuencia la imposición de sanciones por incumplimiento de las normas de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera derivar de dicho incumplimiento; tal actitud represiva encuentra sustento jurídico en las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional. Al respecto Trueba Urbina opina, " Las normas administrativas del trabajo deberán imponer el respeto que merecen los preceptos tutelares de los trabajadores, mediante la imposición de las sanciones, al través de procedimientos rápidos y eficaces, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para reclamar la norma violada en la vía jurisdiccional, en cuanto les cause perjuicios económicos." (76)

De esta manera la violación de las normas de trabajo se

(76) TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T. I. Ob Cit. p. 157.

sanciona por vía administrativa a través de los órganos ejecutivos de la Administración Pública, de esta manera Trueba Urbina expresa: " La legislación penal mexicana sólo habla de delitos, pues las faltas se castigan administrativamente." (77)

Por lo que corresponde a las faltas laborales constitutivas de alguna infracción o contravención a las disposiciones laborales, las encontramos enmarcadas dentro de la esfera disciplinaria del Derecho Laboral, cuyo procedimiento tiene carácter punitivo dentro del ámbito administrativo. Ante la inoperancia de las sanciones, la legislación modificó la cuantificación de las mismas, transformando la determinación de cantidades fijas, por el pago de multas equivalentes a la suma de un cierto número de veces el monto del salario mínimo, variable según la gravedad del caso y de acuerdo a los supuestos contemplados en la misma Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente se establece que para poder determinar las multas, deberá tomarse en consideración el monto de la cuota del salario mínimo general vigente de acuerdo con la época y lugar en que las violaciones se hubieren cometido, en consecuencia, el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad

(77) TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. México, Botas, 1948. p. 189.

que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

Las cuantificaciones de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen, se harán tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

De este modo tenemos que las sanciones que la Ley Federal del Trabajo establece por incumplimiento de sus normas son:

El patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen a su establecimiento, será sancionado con una multa equivalente al pago de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente (artículo 312, fracción XXIV). La misma sanción se impondrá al patrón que en las instalaciones de su establecimiento no respete las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. Si la irregularidad no es subsanada en el plazo que se conceda al efecto, la multa será duplicada (artículo 994, fracción V).

De prevalecer la irregularidad, no obstante haberse duplicado las sanciones anteriores, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, debiendo consultar previamente a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene respectiva, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación (artículo 512-D).

Respecto a las medidas de protección al trabajo de las mujeres y menores, se sancionará con multa equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente, según dispone el artículo 995, que a la letra dice:

"Al patrón que viole las normas que rigen al trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en términos del artículo 992."

En el caso de las violaciones que no se encuentren expresamente consignadas en el título de responsabilidades y sanciones, el infractor será sancionado con una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente, tomando en consideración la gravedad de la falta, así como las circunstancias del caso (artículo 1002). Es importante resaltar que si la multa se aplica a un trabajador, ésta no podrá exceder del importe de un día de sueldo, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 constitucional, último párrafo.

Nuestra Constitución autoriza a las autoridades públicas para aplicar las disposiciones laborales con el objeto de proteger a los trabajadores en su salud, su vida, así como a las demás prestaciones a que tiene derecho, al respecto Trueba Urbina Alberto dice, "Mediante la intervención de las propias autoridades administrativas públicas a través de los inspectores del trabajo o bien conociendo sumariamente de las violaciones a las leyes y reglamentos en un proceso en el que se le oye a la parte infractora y se le impone en su caso, la sanción

correspondiente, de acuerdo con los hechos probados y disposiciones que establezcan las leyes y reglamentos respectivos, para la eficaz aplicación de los mismos... " (78)

Este procedimiento al que hace alusión Trueba Urbina, se lleva a cabo una vez que es evaluada el acta de inspección por medio de dictaminadores jurídicos, quienes determinan una aplicación de sanción al patrón infractor con fundamento en el artículo 548, fracción III que dice:

"La inspección del trabajo tiene las funciones siguientes:

...III.- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias en las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos";

Así como el artículo 43 del Reglamento de Inspección Federal del Trabajo que señala:

"Una vez valoradas y calificadas las actas de inspección, serán turnadas a la autoridad competente para el efecto de imponer la sanción correspondiente, en los términos del Título 16 de la Ley Federal del Trabajo."

Previo desahogo del procedimiento administrativo correspondiente, se procede a imponer una sanción, por medio de una

 (78) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. T. II, segunda edición, México, Porrúa, 1979. p. 1782.

solicitud de aplicación de sanciones dirigida al Director General de Asuntos Jurídicos, aquí se hará nuevamente una valoración y calificación del acta de inspección en base al reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanción administrativa por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

4.3.2.- Penales.

No obstante la existencia de los órganos de administración pública encargados de la aplicación de sanciones por incumplimiento de las normas de trabajo, la necesidad de preservar el orden y de procurar la efectiva tutela de los derechos de los trabajadores, ha determinado la interacción de los principios del Derecho Penal y del Derecho del Trabajo en la conformación de un sistema de Normas Penales del Trabajo:

" Cuando el Derecho Laboral es ineficaz para conservar inalterable el orden jurídico de las relaciones de trabajo, viene en su auxilio el Derecho Penal con su sistemática dominadora, rígida, inexorable. Y en este momento las corrientes científicas de las dos disciplinas se amalgaman, sus elementos actúan conjuntamente a fin de realizar la seguridad de la tutela jurídica..." (79)

Alberto Trueba Urbina define a esta disciplina resultante, " Como un conjunto de normas jurídico-penales dirigidas a tutelar la economía pública a través de la discriminación y actividades que tienden a alterar arbitrariamente las relaciones entre el capital y el trabajo,

(79) TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. Ob. Cit. p. 29.

así como el orden y la disciplina de éste, con el consiguiente peligro o daño para la marcha normal de la producción" (80)

De esta manera tenemos que el Derecho Penal del Trabajo comprende el estudio de las faltas e infracciones laborales, en atención de que frente al incumplimiento de las normas de trabajo se puede incurrir en dos tipos de infracciones: administrativas (vistas en el punto anterior) y penales. La responsabilidad que resulta del incumplimiento de las normas de trabajo se castigan con sanciones pecuniarias de carácter administrativo, variables de acuerdo con los diversos casos expresamente consignados en la ley. Su exigibilidad podrá ser requerida al margen de la demás responsabilidades a que pudiera dar lugar.

Según el Dr. Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo vigente reglamentó la aplicación de las sanciones administrativas del trabajo, " Pero el derecho mexicano no ha contestado la pregunta acerca de si conviene tipificar delitos en materia de trabajo y determinar las sanciones aplicables." (81)

Consideramos que un derecho penal laboral debe actuar de una manera social (previniendo), toda vez que los delitos laborales son comunes a la mayoría de las personas que integran a la empresa, también proteger a la colectividad garantizando en forma justa, los intereses del individuo. Nuestro Derecho del Trabajo sanciona a los patrones de

(80) Ibidem. p. 96.

(81) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Ob. Cit. p. 102.

cualquier negocio industrial, agrícola, minera o de servicios, que haga entrega a sus trabajadores de cantidades inferiores al salario mínimo general o les entregue comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente haya entregado.

El artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo establece para los patrones que hayan incurrido en las violaciones antes señaladas las siguientes sanciones:

a) Si la cantidad omitida no supera el importe de un mes de salario mínimo general vigente en la zona económica correspondiente, se sancionará al patrón con prisión de seis meses a tres años y multa equivalente hasta 50 veces el salario mínimo general.

b) Cuando la omisión exceda del importe de un mes pero no de tres meses de salario mínimo general vigente en la zona económica de que se trate, se aplicará al infractor multa que equivalga hasta 100 veces el salario mínimo y prisión de seis meses a tres años.

c) Se sancionará con prisión de seis meses a cuatro años, y multa hasta de 200 veces el salario mínimo general del área geográfica de que se trate, si la omisión excede de tres meses de salario mínimo general. En caso de reincidencia se duplicaran las sanciones económicas.

No obstante el haberse dentro de la legislación laboral sanciones privativas de la libertad por la falta de pago del salario mínimo o la entrega de comprobantes por sumas superiores a las

efectivamente pagadas, el legislador ha consignado dentro de los tipos de delito de fraude las violaciones que refieren al salario, señalándose en el artículo 387, fracción XII del Código Penal Federal:

"Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán:

...XVII.- Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega" ;

Por consiguiente, a quien se encuentre en este supuesto se le aplicarán de acuerdo al artículo 386, las penas siguientes:

a) Cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario mínimo, se sancionará con prisión de tres días a seis meses, o multa de 30 a 180 días.

b) Si el valor de lo defraudado excede de 10 pero no de 500 veces el salario mínimo se aplicará prisión de tres meses a seis años y multa de 10 a 100 veces el salario.

c) Se castigará con prisión de 3 a 12 años y multa hasta de 120 veces el salario, si el valor de lo defraudado excede de 500 veces el

salario mínimo.

Con las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, los artículos que hablaban sobre responsabilidades y sanciones, originalmente del 876 a 891, pasan a quedar comprendidos del 998 al 1008 del texto actual, a esto Mario De la Cueva señala, " No obstante, es conveniente señalar que se hicieron adiciones importantes que avanzan en la configuración de un Derecho Penal del Trabajo." (82)

Coincidimos con la opinión del maestro De la Cueva, ya que en las características de estas reformas se precisan más las sanciones de tipo penal que se encaminan hacia la consolidación de un Derecho Penal del Trabajo; cabe destacar de esta reforma, como base de cálculo para la cuantificación de sanciones, la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, se determinan con mayor detalle las sanciones de tipo penal a los patrones que paguen cantidades inferiores al salario mínimo general y se sanciona, incluso con prisión, al Procurador de la Defensa del Trabajo, a los apoderados o representantes de los trabajadores cuando en un juicio no se presenten a dos o más audiencias sin causa justificada o bien dejen de promover durante tres meses; de la misma manera se sancionará penalmente a quien presente documentos o testigos falsos durante el procedimiento (artículos 1005, 1006 y 1007 de la Ley Federal del Trabajo en vigor).

 (82) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. sexta edición, México, Porrúa, 1991. p. 696.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
Dirección General de Inspección
Federal del Trabajo.
Dirección de Normas de Trabajo,
Subdirección de Menores y
Trabajos Especiales.
Departamento de Menores.
ESCOLARIDAD

Nombre del menor _____

Dirección _____

Empresa en la que va a prestar sus
servicios _____

Puesto a desempeñar _____

Edad _____ Fecha _____



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Dirección General de Inspección Federal del Trabajo
Dirección de Normas de Trabajo
Subdirección de Menores y Trabajos Especiales
Carretera Picacho-Ajusco No. 714, Km. 1.5
Col. Torres de Padierna
C.P. 14260 México, D.F.

-
- 1.- Acta de nacimiento; original y copia.
 - 2.- Constancia de estudios; original y copia.
 - 3.- Identificación del Padre o Tutor con su nombre y firma; original y copia.
 - 4.- 3 fotografías tamaño infantil.
 - 5.- 2 formas que se proporcionan en la Subdirección.

D. N. - 00

México, D.F., a _____ de _____ de 19__.

C. DIRECTOR GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO.
SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL.
P R E S E N T E .

Por medio de este escrito, doy consentimiento para que mi hijo (a)

_____ tramite y obtenga de esa Dirección General a su cargo, la autorización necesaria para trabajar como _____ en la empresa _____ que se encuentra ubicada en _____.

Al dirigirme a usted solicitando dicha autorización, le manifiesto la responsabilidad que me asiste de vigilar el desarrollo y aprovechamiento en lo que corresponde a su educación y salud, procurando que el ingreso que obtenga, sea utilizado en beneficio de menor.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle mi atenta consideración.

Firma del padre o tutor

Domicilio _____

Identificación _____



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO
Subdirección de Menores y Trabajos Especiales

POR MEDIO DE LA PRESENTE, PARA EFECTO DEL CONTROL QUE LLEVA ESA SUBDIRECCION EN RELACION CON EL TRABAJO DE MENORES, PROPORCIONAMOS A UDS. LOS SIGUIENTES:

DATOS DEL MENOR	
NOMBRE	
DOMICILIO	
EDAD	PUESTO
HORARIO DE TRABAJO	
TRABAJO A DESEMPEÑAR	
INGRESOS	
GRADO ESCOLAR	HORARIO ESCOLAR
TIPO DE CAPACITACION QUE OTORGA LA EMPRESA	
NOMBRE DEL PADRE O TUTOR	
DIRECCION	MISMA

DATOS DE LA EMPRESA		
RAZON SOCIAL		
DOMICILIO	C.P.	
ENT. FED.	MPIO. O DELEG.	COL.
TELEFONO	RAMA INDUSTRIAL	
FECHA		
NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA EMPRESA Y PUESTO QUE OCUPA		
LAS CONDICIONES DE TRABAJO SE AJUSTARAN A LO DISPUESTO POR LAS FRACCIONES II Y III DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y POR LOS ARTICULOS 173, 179, Y 180 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.		
FIRMA		SELLO

México, D.F., a _____ de _____ de 19__.

C. DIRECTOR GENERAL DE INSPECCION
 FEDERAL DEL TRABAJO.
 SECRETARIA DEL TRABAJO
 Y PREVISION SOCIAL.
 P R E S E N T E .

Por medio de este escrito, doy consentimiento para que mi hijo (a)

_____ tramite y obtenga de esa Dirección General a su cargo, la autorización necesaria para trabajar como _____ en la empresa _____ que se encuentra ubicada en _____

Al dirigirme a usted solicitando dicha autorización, le manifiesto la responsabilidad que me asiste de vigilar el desarrollo y aprovechamiento en lo que corresponde a su educación y salud, procurando que el ingreso que obtenga, sea utilizado en beneficio de menor.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para reiterarle mi atenta consideración.

 Firma del padre o tutor

Domicilio _____
 Identificación _____



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO

SUBDIRECCION DE MENORES Y TRABAJOS ESPECIALES
CARTA DE IDENTIFICACION LABORAL

DATOS DEL MENOR

APELLIDO PATERNO		MATERNO		NOMBRE(S)	
CALLE		No.		COLONIA	
CIUDAD		C.P.		ESTADO	
TELEFONO	FECHA	NAC.	EDAD		
LUGAR DE NACIMIENTO			ESCOLARIDAD		

FIRMA DE LOS RESPONSABLES DE:

TRABAJO SOCIAL		AREA MEDICA	

NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN ATENDIO AL MENOR

--

FECHA EXPEDICION

VIGENCIA

FOLIO

EL SUBDIRECTOR DE MENORES Y TRABAJOS ESPECIALES		

DATOS DE LA EMPRESA

RAZON SOCIAL				
CALLE		No.	COLONIA	
CIUDAD		C.P.		ESTADO
TELEFONO	RAMA INDUSTRIAL			
HORARIO		PUESTO A DESEMPEÑAR		

DOCUMENTACION RECIBIDA

ACTA DE NACIMIENTO
CONSTANCIA DE ESTUDIOS
CARTA EMPRESA RESPONSABLE
CARTA PERMISO O TUTOR
OTRO

HUELLA DISTR. PULGAR DERECHO

OBSERVACIONES

--

ANEXO 7



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO.
SECCION: DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO.
MESA: SUBDIRECCION DE MENORES Y
NUMERO DEL OFICIO: TRABAJOS ESPECIALES.
EXPEDIENTE: DEPARTAMENTO DE MENORES.

ASUNTO: A U T O R I Z A C I O N .
PERMISO PROVISIONAL

México, D.F., a _____ de _____ de 19__.

A QUIEN CORRESPONDA:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo y 21 fracción X del Reglamento Interior de esta Secretaría, se autoriza a trabajar al menor _____ en las condiciones establecidas por los artículos 60, 173, 174, 175 fracción I, 176, 177, 178, 179, 180 fracciones I, II, III, IV y V, y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no podrá laborar más de 6 horas diarias, ni horas extraordinarias, ni en días festivos o de descanso obligatorio; asimismo no deberá realizar trabajos en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; trabajos superiores a sus fuerzas; trabajos ambulantes; trabajos subterráneos o submarinos; labores peligrosas o insalubres; trabajos en establecimientos no industriales después de las 22:00 horas o trabajos nocturnos industriales después de las 20:00 horas.

A T E N T A M E N T E .
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL SUBDIRECTOR DE MENORES Y
TRABAJOS ESPECIALES.

Con copia para:
Director General de Inspección Federal del Trabajo.- Oficina.-
Director de Normas de Trabajo.- Oficina.-
Jefe del Departamento de Menores, para su conocimiento.-
Expediente.-

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CÍTESE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANGLULO SUPERIOR DERECHO

CONSTITUCION POLITICA

ART. 121.

PARA... Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de diecisiete años.

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ART. 173

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo.

ART. 179

Los menores de dieciséis años disfrutaran de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos.

ART. 180

Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años se tan obligados a:

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

NOMBRE Y FIRMA DEL MENOR

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL



DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

CEDULA DE IDENTIFICACION LABORAL

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

SUBDIRECCION DE MENORES Y TRABAJOS ESPECIALES

CEDULA DE IDENTIFICACION LABORAL

FECHA EXPEDICION	VIGENCIA	FOLIO
EL SUBDIRECTOR DE MENORES Y TRABAJOS ESPECIALES		

DATOS DEL MENOR

APELLIDO PATERNO		MATERNO	NUMEROS
CALLE		No	COLONIA
CUIDAD	C.P.	ESTADO	
TELEFONO	FECHA NACIMIENTO	EDAD	
LUGAR DE NACIMIENTO		AÑOS	MESES
		ESCOLARIDAD	

DATOS DE LA EMPRESA

RAZON SOCIAL		
CALLE		No COLONIA
CUIDAD	C.P.	ESTADO
TELEFONO	RAMA INDUSTRIAL	
HORARIO		PUESTO A DESEMPEÑAR



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

ANEXO 9
DEPENDENCIA
SECCION:
MESA
NUMERO DEL OFICIO
EXPEDIENTE

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO.
DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO.
SUBDIRECCION DE MENORES Y
TRABAJOS ESPECIALES.

ASUNTO: CERTIFICADO DE APTITUD LABORAL.

A QUIEN CORRESPONDA:

Con fundamento en el Artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo,
se extiende el presente CERTIFICADO DE APTITUD para el trabajo,
al menor _____ de ____ años
_____ meses a quien se le practicó el estudio médico integral co
rrespondiente.

México, D.F., a ____ de _____ de 19__.

AREA MEDICA

AUTORIZO,
EL JEFE DEL DEPARTAMENTO
DE MENORES.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

ANEXO 10

DEPENDENCIA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO.
SECCION DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO.
MESA SUBDIRECCION DE MENORES Y
NUMERO DEL OFICIO TRABAJOS ESPECIALES.
EXPEDIENTE DEPARTAMENTO DE MENORES.

ASUNTO: A U T O R I Z A C I O N .

México, D.F., a _____ de _____ de 19__

A QUIEN CORRESPONDA:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo y 21 fracción X del Reglamento Interior de esta Secretaría, se autoriza a trabajar al menor _____ en las condiciones establecidas por los artículos 60, 173, 174, 175 fracción I, 176, 177, 178, 179, 180 fracciones I, II, III, IV y V, y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo, por lo que no podrá laborar más de 6 horas diarias, ni horas extraordinarias, ni en días festivos o de descanso obligatorio; asimismo no deberá realizar trabajos en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; trabajos superiores a sus fuerzas; trabajos ambulantes; trabajos subterráneos o submarinos; labores peligrosas o insalubres; trabajos en establecimientos no industriales después de las 22:00 horas o trabajos nocturnos industriales después de las 20:00 horas.

A T E N T A M E N T E .
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL SUBDIRECTOR DE MENORES Y
TRABAJOS ESPECIALES.

Con copia para:
Director General de Inspección Federal del Trabajo.- Oficina.-
Director de Normas de Trabajo.- Oficina.-
Jefe del Departamento de Menores, para su conocimiento.-
Expediente.-

AL CONTESTAR ESTE OFICIO CÍTESE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANEXO SUPERIOR DERECHO



SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

ANEXO 11

DEPENDENCIA:
SECCION:
MESA:
NUMERO DEL OFICIO
EXPEDIENTE.

DIRECCION GENERAL DE INSPECCION
FEDERAL DEL TRABAJO.
DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO.
SUBDIRECCION DE MENORES Y
TRABAJOS ESPECIALES.

ASUNTO: Constanca para menores de 18
años y mayores de 16.

México, D.F., a ____ de _____ de 19__

A QUIEN CORRESPONDA:

Con fundamento en el Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con excepción de trabajo nocturno industrial, hasta que cumpla dieciocho años, el menor _____, puede ser contratado laboralmente con - la limitación señalado, en virtud de que acreditó tener _____ años _____ meses, según copia certificada del acta de nacimiento de fecha _____, expedida por el C. Ofi- cial del Registro Civil de _____, la cual se - - tuvo a la vista.

A T E N T A M E N T E .
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.
EL SUBDIRECTOR DE MENORES Y
TRABAJOS ESPECIALES.

Con copia para:
Director General de Inspección Federal del Trabajo.- Oficina.-
Director de Normas de Trabajo.- Oficina.-
Jefe del Departamento de Menores.- Oficina.-

C.S.-2

AL CONTESTAR ESTE OFICIO, CITENSE
LOS DATOS CONTENIDOS EN EL CUADRO
DEL ANEXO SUPERIOR DERECHO.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El trabajo de los menores implica un hecho inegable, el que los niños llevan prematuramente vida de adultos, causando perjuicios a su salud, legalmente la edad mínima de admisión al trabajo establecida en catorce años, no resulta satisfactoria si tomamos en cuenta que biológicamente y psicológicamente su desarrollo no ha concluido, sin embargo, existen muchos factores que obligan a trabajar a un menor, poco o nada podrá hacerse por negarles su admisión al trabajo, pero si mucho por vigilar de manera eficaz las condiciones bajo las cuales prestan sus servicios.

SEGUNDA.- El derecho protector de los menores trabajadores es un conjunto de normas cuya finalidad es velar especialmente por su vida, salud, educación y desarrollo, siendo necesario para su aplicación, que la familia, la sociedad y sobre todo el Estado reconozcan su obligación para proporcionarles la atención y el cuidado necesarios.

TERCERA.- Evitar el trabajo de los niños mediante la supresión es un objetivo que no se puede alcanzar fácilmente, sin que esto quiera decir que deba renunciarse a esta meta; la supresión del trabajo infantil y el aumento progresivo de la edad mínima para trabajar, deben verse como objetivos que han de alcanzarse de manera gradual y como parte integrante de un desarrollo destinado a superar las calamidades del desempleo y la indigencia.

CUARTA.- Todas las partes interesadas, los propios menores

trabajadores, sus padres, los patrones, los sindicatos y las instituciones estatales, tales como la Inspección del trabajo, así como del sector privado deben tener un conocimiento pleno de los múltiples perjuicios que ocasiona el trabajo a los menores a temprana edad, a la sociedad que los rodea así como a las futuras generaciones a fin de divulgar al máximo esta información mediante campañas periódicas por medio de carteles igualmente mediante la radio y la televisión.

QUINTA.- La protección al trabajador en sus distintos aspectos es letra muerta, hasta en tanto no se tutela a través de una institución del Estado, en este caso dicho papel le toca desempeñarlo a la Inspección del Trabajo, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo, por consiguiente dentro de su ámbito de competencia tienen la obligación de vigilar que los menores que trabajan lo hagan bajo las mejores condiciones, sobre todos aquellos que se tiene detectados, por lo que deben practicarse visitas inspectivas única y exclusivamente con tal objetivo.

SEXTA.- Por la gran cantidad de centros de trabajo que abarca y la importancia de sus actividades, se hace necesario que la inspección del trabajo se integre con un cuerpo de inspectores debidamente calificados y en número suficiente, para hacer frente a la problemática que de le presenta a esta institución.

Las complejas funciones encomendadas a dichos servidores públicos y su alto grado de responsabilidad exigen, por una parte, la preparación profesional de éstos, y por la otra, que la autoridad les

capacite permanentemente y les retribuya bien al efecto de que puedan realizar sus actividades con eficacia y garantizar su imparcialidad, así como reformar la fracción segunda del artículo 546 de la Ley Federal del Trabajo, que señala como requisito para ser inspector del trabajo, haber concluido la educación secundaria..

SEPTIMA.-La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, en lo relativo a menores, válidamente podemos decir, que tiene dos grandes responsabilidades, primeramente, vigilar que no se utilice el trabajo de los menores que no hayan cumplido los catorce años y en segundo lugar que los mayores de esa edad que tengan que trabajar lo hagan en las condiciones que la Ley Federal del Trabajo señala.

OCTAVA.-Otro aspecto importante que comprende la función de vigilancia que puede considerarse de tipo administrativo, se da en el momento en que el menor solicita autorización para trabajar y el certificado de aptitud laboral, ya que la autoridad deberá cuidar que el menor tenga la edad requerida, que haya terminado la educación obligatoria, en caso contrario no exista incompatibilidad entre los estudios y el trabajo y, en general que la actividad a realizar no afecte su salud, su moralidad y buenas costumbres.

NOVENA.- Es conveniente que se le de mayor importancia dentro del acta de inspección al rubro que se refiere a los menores y no únicamente el inspector se limite a señalar que existen estos y no proporcione los elementos necesarios para poder solicitar una aplicación de sanción.

DECIMA.- De gran importancia y trascendencia sería coordinar esfuerzos entre las autoridades locales y federales que permitan la elaboración de estudios para detectar a niños trabajadores en actividades no contempladas dentro de la legislación laboral, lo que permitiría actualizar y dinamizar las leyes vigentes, a las nuevas relaciones de comercio internacional y de relaciones comerciales.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo I. I. España, José María Bosch Editor. 1960.
- 2.- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. cuarta edición España, ediciones Ariel, 1973.
- 3.- ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral, con Jurisprudencia. México, Orlando Cárdenas Editor, 1990.
- 4.- ARRIBAS SAN MIGUEL, Luis. La Inspección del Trabajo. España, Instituto de Estudios Políticos, 1952.
- 5.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. México, Porrúa, 1985.
- 6.- BARROSO FUGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. México, Porrúa. 1987.
- 7.- BERNUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978.
- 8.- BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Harla, 1985.
- 9.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral I. II. Argentina, El Gráfico Impresores, 1949.
- 10.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. sexta edición, México s/e, 1984.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. cuarta edición, México, Trillas, 1985.

- 12.- DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. México, Porrúa, 1992.
- 13.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, cuarta edición, México, Porrúa, 1992.
- 14.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. I. octava edición, México, Porrúa, 1988.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. II. cuarta edición, México, Porrúa, 1981.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. I. II, octava edición. México, Porrúa. 1967.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. I. décima segunda edición, México, Porrúa, 1990.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. II, sexta edición, México, Porrúa, 1991.
- 19.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo V. II. Argentina, Ediciones de Palma, 1977.
- 20.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo V. III. Argentina, Ediciones de Palma, 1977.
- 21.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. decimoséptima edición, México, Porrúa, 1990.
- 22.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Inspección del Trabajo, Ginebra, O.I.T. 1986.
- 23.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Inspección del Trabajo. Misión y Métodos. Ginebra, O.I.T. 1973.
- 24.- PEREZ BOTIJA, Eugenio. Derecho del Trabajo, sexta edición, España, Tecnos, S.A., 1957.
- 25.- SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas,

1987.

- 26.- TENA SUCK, Rafael. ITALO MORALES S. HUGO. Derecho Procesal del Trabajo. México, Trillas, 1991.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho Administrativo del Trabajo I. I, segunda edición. México, Porrúa, 1979.
- 28.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo I. II, segunda edición. México, Porrúa, 1979.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición, México, Porrúa, 1981.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Penal del Trabajo. México, Botas, 1948.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nonagésima edición, México, Porrúa, 1991.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, sexágésima edición, Porrúa, 1991.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, etal, vigésima tercera edición, México, Trillas, 1988.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 28 de agosto 1931.
- 5.- Código Penal para el Distrito Federal, quincuagésima primera edición, México, Porrúa. 1993.
- 6.- Prontuario de Legislación sobre Menores. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1931.

- 7.- Reglamento de Inspección Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 10 de noviembre de 1982.
- 8.- Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para Mujeres y Menores. Diario Oficial de la Federación, 11 de agosto de 1934.
- 9.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación, 13 de diciembre de 1990.

HEMEROGRAFIA

- 1.- BARROSO FIGUEROA, José. Las Normas Internacionales del Trabajo Protectoras de Menores. En la Revista del Menor y la Familia, AÑO 2. No. 2. primer semestre, 1982.
- 2.- DIAZ MAX, Louis. Antecedentes Históricos de la Inspección del Trabajo. En la Revista Mexicana del Trabajo No. 3, Jul-Sep, 1973.
- 3.- MOFFETT, Matt. Menores Trabajadores Llenan las Fábricas Mexicanas. crea un debate en el Comercio de los Estados Unidos. En the Wall Street Journal. Vol. LXXII, No. 122, 1991.
- 4.- RAMIREZ REINOSO, Braulio. La Inspección del Trabajo en México. Boletín Mexicano de Derecho comparado. No. 46, 1983.
- 5.- SANTOS AZUELA, Héctor. El Trabajo de los Menores en México. Anuario Jurídico. V. 5. México, 1978.
- 6.- Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que substituye a la de 18 de agosto de 1931. Enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, al Congreso de la Unión.

OTRAS FUENTES

- 1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual.
T. IV., cuarta edición, Argentina, Heliasta,
S.R.L. 1979.
- 2.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO U.T.E.H.A. T. VI. México, Unión
Tipográfica Editorial Hispanoamericana. 1951.
- 3.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Juridico
Mexicano T. VI. México, Porrúa, 1985.