

485  
2j



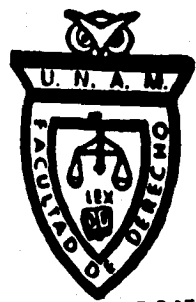
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**EL TRABAJO DEL MENOR  
Y SUS LIMITACIONES.**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**ROBERTO PERALTA DAZA**



DIR. DE TESIS: LIC. GUADALUPE SANCHEZ J.

MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**CON RESPETO Y AMOR A MIS PADRES:**

**SR. ROBERTO PERALTA GARCES Y**

**SRA. EMELIA DAZA DE PERALTA.**

**A MIS HERMANOS Y SOBRINOS, MUY  
ESPECIALMENTE A: LURDES Y NOHEMI.**

**A MI ESPOSA ANA MARCELA HERNADEZ DE P.  
Y A MIS HIJOS: DIANA MARIA Y FERNANDO JOSE,  
POR SU AMOR TAN GRANDE.**

**A MI QUERIDA FACULTAD  
Y A TODOS MIS MAESTROS  
AL LIC. MARCO A. GARDUÑO ELICEA.**

# EL TRABAJO DEL MENOR Y SUS LIMITACIONES.

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

## CAPITULO I.

### ASPECTOS GENERALES.

1.1.- Relación y contrato de trabajo.....	1
1.2.- Trabajador.....	13
1.3.- Patrón.....	19
1.4.- Menor.....	20
1.5.- Menor trabajador.....	23
1.6.- Capacidad.....	25

## CAPITULO II.

### ANTECEDENTES DEL TRABAJO DEL MENOR.

2.1.- En el mundo.....	31
2.2.- Inglaterra.....	33
2.3.-Francia.....	39
2.4.- Alemania.....	41
2.5.- En México.....	43
2.5.1.-Precolonia.....	44

2.5.2.- La Colonia.....	47
2.5.3.- México Independiente.....	51
2.5.4.- Epoca Contemporáneo.....	54

### CAPITULO III.

#### ASPECTOS LEGISLATIVOS DEL MENOR TRABAJADOR.

3.1.- Fundamento Constitucional.....	63
3.2.- Ley Federal del Trabajo.....	70
3.2.1.- Jornada de trabajo.....	72
3.2.2.- Descanso.....	74
3.2.3.- Salario.....	81
3.2.4.- Seguridad Social.....	84
3.3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	87
3.4.- Legislación Internacional.....	90

### CAPITULO IV.

#### LIMITACIONES DE LOS MENORES PARA TRABAJAR.

4.1.- Particularidades del trabajo.....	96
4.2.- La situación de plena capacidad.....	99
4.3.- Las limitantes para trabajar.....	104
4.3.1.- La edad.....	106
4.3.2.- La jornada de trabajo.....	108

<b>4.3.3.- Los trabajos ejecutables.....</b>	<b>110</b>
<b>4.4.- La incapacidad de los menores para actuar ante las autoridades laborales.....</b>	<b>112</b>
<b>4.5.- Repercusiones de las limitaciones para contratar como trabajador.....</b>	<b>116</b>
<b>4.6.- Inspección del Trabajo.....</b>	<b>118</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>125</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>128</b>

## INTRODUCCION.

A través del estudio de la historia hemos podido observar como por la precaria situación económica de muchas sociedades, los niños han tenido que desempeñarse en diversas actividades a fin de contribuir en el sostenimiento de las familias que las constituyen, llevándolos en ocasiones a prestar su trabajo en condiciones que ponen en peligro su integridad y desarrollo físico.

Así, para efectos de la presente investigación optamos por tratar en un primer lugar aquellas generalidades que sirven de base para la comprensión de las relaciones laborales.

También trataremos los antecedentes en los principales países europeos en los que se origino la "Revolución industrial" y donde el ingreso de los menores al trabajo inicialmente se toleró como una situación de excepción y que con el tiempo se convirtió en un mal crónico, así como a los primeros intentos legislativos encaminados a su protección. También haremos referencia a este tipo de trabajo y las leyes creadas dentro de los antecedentes nacionales, pasando por las diferentes épocas como son: La Precolonias, Colonia, México Independiente, hasta la actualidad, donde se dio de diferente forma el trabajo de los menores debido a las condiciones del país y la mezcla de

culturas.

Por lo que respecta al marco jurídico, analizaremos el fundamento consagrado en el artículo 123 de nuestra Constitución Política, que fortalece el principio de proteger el desarrollo físico, intelectual y social de los menores, así como los beneficios que emanan de ella, de las leyes reglamentarias y de los convenios internacionales que nuestro país ha ratificado en esta materia.

Finalmente concluiremos mencionando las particularidades que reviste el trabajo de los menores, así como las limitaciones con que se presentan todos aquellos que por la necesidad económica se ven obligados a prestar sus servicios, debido a lo cual en muchos de los casos optan por emplearse en actividades al margen de la ley, sin ningún tipo de protección.



## **CAPITULO PRIMERO.**

### **ASPECTOS GENERALES.**

#### **1.1. Relación y contrato de trabajo.**

Se puede decir que sin elementos fundamentales para el desarrollo de un tema, cualquier manifestación carecería de sentido, toda vez que sólo se estaría haciendo un comentario en forma superflua. Por lo cual iniciaremos este trabajo con la relación y el contrato de trabajo, que viene a constituir el eje sobre el cual gira el derecho laboral.

El hombre por su propia naturaleza tiende a estar en constante relación, ya sea de amistad, de vecindad; otras de distinta y variada naturaleza; y la de trabajo que es la que para efectos de este tema nos interesa, los antecedente se encuentran en la premisa que Aristóteles sentó al exponer: El hombre es un ser sociable por naturaleza., introduciendo así en la ciencia de las humanidades la idea de relación. (1)

---

(1) Cit. en Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXIV. Driskill S.A. Argentina 1967. Pag. 555.

La relación laboral surge cuando aparecen las obligaciones y derechos, es decir, un orden jurídico entre quienes trabajan y quienes aprovechan el producto del trabajo.

El desarrollo que a través de la historia ha tenido esta relación, se puede encontrar en las comunidades más antiguas donde la diferencia entre un esclavo y un trabajador libre eran las compensaciones que recibía el segundo; la influencia del medio económico sobre la relación ha sido desde siempre determinante y se incremento más en la llamada "Revolución Industrial", donde las condiciones extremas se atenúan con las agobiantes jornadas de 15 y 16 horas diarias, teniendo como objeto el asegurar el trabajo y el salario.

Al cabo del tiempo y después de muchas dificultades, sobre todo teóricas más que prácticas, se logró apartar las ideas de los conceptos que sobre la relación laboral y el contrato apoyaban los civilistas, quienes trataban de apreciar su naturaleza jurídica y que hasta cierto punto, no reconocía o no se daba cuenta de que se trataba de una nueva figura que requería de una distinta reglamentación.

Dentro de las teorías sustentadas por los susodichos se encuentran cuatro: La primera de ellas fué sustentada por Planiol, quien considera que la cosa alquilada es la fuerza del

trabajo que se encuentra en cada persona y que puede ser utilizada por otro, como ejemplo pone la de una maquina o de un caballo, la cual puede ser alquilada y se remunera con un salario proporcional al tiempo trabajado.

La segunda es la teoría de la compra-venta, donde se compara con el suministro de energía eléctrica y sólo podría ser objeto de contrato cuando se objetiza, es decir, cuando sale del cuerpo humano, donde el objeto del contrato no es la fuente de la energía (el trabajador), sino la energía misma (el trabajo).

La teoría del contrato de sociedades, expuesta por Chatelain y Valverde, sostiene: "...que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital a fin de compartir las utilidades, donde el salario era la participación que correspondía al trabajo". (2)

La última de estas teorías, que no reviste mayor importancia, es la que equipara la relación con el mandato, lo cual es erróneo debido a que esta figura es tan sólo para el caso de

---

(2) Cit. por DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990. Pag. 181.

que se realicen actos jurídicos a nombre de otra persona.

Por lo que respecta a la formación de la relación de trabajo es necesario que exista como elemento indispensable el acuerdo de voluntades ya que constitucionalmente se encuentra contemplado en el artículo quinto de nuestra Carta Magna, que a la letra dice: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...", porque de no ser así se estarían violando las garantías individuales que amparan y protegen al trabajador.

En el entendido que al estar de acuerdo dos personas nace la relación y surgen derechos y obligaciones recíprocas y adquieren vida propia este vínculo dentro del marco jurídico; así como también a las posibles modificaciones de que puede ser objeto el contrato, ya sea individual o colectivo que formaliza a dicha relación.

La relación de determina, en la mayoría de los casos, por el aspecto económico y social en donde surge cualquier tipo de derechos y obligaciones recíprocas a dos personas, de ahí el propósito de la legislación del trabajo de establecer las condiciones para que el trabajador manifieste su voluntad en las mejores condiciones.

**Etimológicamente, relación significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace. Doctrinariamente se puede considerar a la relación de trabajo para designar una efectiva prestación del servicio en todos los casos, exista contrato de trabajo o no, éste nulo o impuesto por mandamiento de autoridad judicial.**

**En este orden de ideas, podemos decir que nos sumamos a la definición que sobre el particular sustenta el Doctor Mario de la Cueva: "Es la situación jurídica objetiva que crea entre un trabajador y un patrono la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto y la causa que le dio origen, en virtud del cuál se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los Principios, instituciones y normas de Declaraciones de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de Convenciones internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias." (3)**

**Ahora bien, la fuente de las relaciones jurídicas que a diario se establecen, obligan a celebrar convenios o contratos de la más variada naturaleza, donde, por regla general, una de las partes es la que establece las condiciones y la otra que consiente.**

---

**(3) Ibidem. Pag. 187.**

La mayoría de los seres humanos se encuentran involucrados dentro de un contrato de trabajo, ya sea como empleados o dadores de trabajo.

Son pocos los contratos que han merecido tantas y tan antagónicas definiciones como el del trabajo, las cuales proceden en torno a su naturaleza jurídica y a las fuentes de carácter social y económico que ejercen su fuerza dentro de él.

Por lo tanto, el contrato de trabajo por sus particularidades de expansión y contenido, cobra cierta importancia frente a los contratos comunes regulados por los Códigos Civiles, éste se diferencia por las características jurídico-sociales; por los factores humanos que intervienen; por los principios de orden público que predominan en su estructura legal; por la actividad profesional; la valoración del trabajo como actividad de carácter social y por el grado de vinculación y subordinación.

La distinción entre contrato y relación de trabajo ha sido objeto de controversias doctrinarias, desde su definición; sin embargo no se trata de concepciones opuestas, sino complementarias.

Por lo anterior resulta necesario hacer notar la diferencia entre uno y otra; así, tenemos que el artículo 20 señala: "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.

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

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

Tomando como base esta definición y las ideas vertidas por los doctos en la materia, haremos un bosquejo de la relación y el contrato de trabajo para diferenciarlos. Durante mucho tiempo se sostuvo que la relación de trabajo era aquella que deriva de un contrato, por su carácter continuado o periódico por ambas partes, considerándolo así, como la generadora de ésta.

Así pues, podemos dejare establecido que la relación de trabajo se inicia en el momento en que se empieza a prestar el

servicio, y en cambio el contrato se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. En tal caso los conceptos pueden o no coincidir en el tiempo, por ejemplo, el contrato se podría hacer con plazo suspensivo, es decir, se celebraría, por señalar algo, el primero de diciembre de 1994 y se iniciaría la prestación del servicio días después.

O bien, hasta que se inicie la prestación del servicio se formaliza el contrato, pero aquí la relación produce efectos que no derivan del contrato, sino de ciertas normas legales, cuyo objeto es la protección tanto del trabajo en sí, como el empleado que lo desempeña, lo que hace que se tenga de modo distinto la llamada relación de trabajo y prescindida de su origen, que puede o no ser contractual.

Así, el artículo 31 de la ley reglamentaría de la materia, reconoce la autonomía de la voluntad de la partes al exponer: "Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad."

Los elementos esenciales que se desprenden de todo contrato son el consentimiento y el objeto materia del mismo. Rafael de Pina lo define como: "...el acuerdo de dos voluntades



acerca de la producción o transmisión de derechos y obligaciones." (4)

El consentimiento tiene como punto inicial una oferta y como consecuencia normal la aceptación por aquel a quien se ha hecho. Ahora bien, estas voluntades deben de estar acordes respecto de un objeto de interés jurídico y en relación de un servicio. Así, el consentimiento respecto de tal conducta, necesaria y forzosamente, se debe de manifestar o exteriorizar de alguna manera para que tenga existencia social y por ende jurídica. Las formas para manifestarlo son expresa o verbal y formal, a ésta última hace referencia el artículo 25 de la ley en comento, en la que se estipula la obligación de establecer las condiciones de trabajo por escrito y su falta, se considera como un hecho imputable al patrón.

El segundo de los elementos esenciales es el que se refiere a las obligaciones contractuales, o sea el objeto, que puede dividirse en: objeto directo, que serían las obligaciones del trabajador de prestar un servicio en forma personal subordinada y el pago que debe hacer el patrón a cambio de dicha prestación a

---

(4) DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. "Obligaciones Civiles-Contratos en General". Vol. III. Sexta Edición. Porrúa. México. 1983. Pag. 279.

éste; la prestación efectiva del servicio y el pago del salario será el objeto indirecto.

A diferencia de otro tipo de contratos, en los que la falta del objeto produce la inexistencia; en materia laboral el objeto puede o no estipularse ya que la ley en cita establece un tipo de suplemento en el artículo 27, que para la mejor comprensión se transcribe:

"Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deba prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado de condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento."

También los motivos subjetivos del trabajador relacionados directamente con el desempeño del empleo y los fines que son las intenciones de destino último en que se pretende utilizar el servicio, no debe contravenir a las disposiciones normativas o prohibitivas.

Algunos tratadistas han estudiado el contrato de trabajo como un fenómeno de nuevas instituciones peculiares que

van apareciendo, las normas jurídicas que consagran el respeto al consentimiento y a la libre manifestación de voluntad, han tenido que variar en todos los sistemas, porque no se puede adoptar una actitud pasiva ante la desigualdad entre las partes.

Además de los elementos antes mencionados se establecen otros requisitos que deben darse para la formación del contrato, denominados presupuestos de validez, los cuales son determinantes respecto de los efectos y consecuencias del contrato, éstos son: 1.- La capacidad. 2. - Ausencia de vicios en el consentimiento 3.- Licitud en el objeto y 4.- La forma.

1.- La ley ha establecido dos tipos de capacidad: La de goce y la de ejercicio; la primera, la define el Doctor Ortiz Urquidí, como: "...la aptitud que toda persona tiene para ser titular de derechos y obligaciones.", es atribuida en general a todos los individuos. La de ejercicio la determina el maestro como: "...la aptitud que tienen determinadas personas para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismos (5)

En este orden de ideas podemos apuntar que cualquier declaración de voluntad debe ser emitida por una

---

(5) ORTIZ URQUIDI, Raúl. Derecho Civil. Segunda Edición. Porrúa. México. 1982. Pag. 197.

persona capaz de hacerlo y que no se vea afectado por vicios que puedan nulificarla. Sin que se deba de confundir la incapacidad para contratar, con las prohibiciones, ya que las primera es una restricción a la capacidad de obrar (o de ejercicio), fundadas en circunstancias subjetivas y las prohibiciones están fundadas más bien en razones de moralidad.

La capacidad, para el fin que perseguimos en esta tesis, es de suma importancia, por lo cuál hablaremos de ella con mayor amplitud en el punto 1.6 de este capítulo.

Por lo que se refiere a la ausencia de vicios del consentimiento, debemos entender que aquellas circunstancias particulares que sin nulificarlo lo afectan, es decir, el consentimiento que manifiesten las personas deber ser exento de vicios ya que pueden invalidar el contrato. En el artículo 47 de la ley de la materia se pueden apreciar los vicios que a continuación se mencionan.

Se consideran como vicios del consentimiento: El error, que es el consentimiento inexacto de la realidad; el dolo, que es cualquier sugestión o artificio que se emplee para inducir al error o mantenerlo en el; la violencia, ésta existe cuando se emplea fuerza corporal o amenazas que ponen en peligro la integridad física, moral o patrimonial y ; la lesión que consiste en

el abuso que una persona, debido a su ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria.

Por último, es conveniente establecer que el contrato en materia laboral surte los mismos efectos que cualquier otro convenio celebrado entre dos personas, donde una esta comprometida a prestar un servicio y en caso de no hacerlo es responsable de daños y perjuicios; por otra parte si el patrón se niega a cumplir, el trabajador podrá intentar la acción de asignación de puesto y el pago de los salarios caídos, a partir de la fecha convenida, acción que equivale a la separación injustificada.

## **1.2. Trabajador.**

Tomando como hecho que la Ley Federal del Trabajo considera a la relación y al contrato de trabajo como sinónimos. Podemos hablar de los elementos subjetivos que la integran, sin los cuales no puede existir la relación y menos el contrato, puesto que a través de las prestaciones del trabajo efectivo es que surgen estos elementos con todas las exigencias y problemas que imponen y justifican la actuación tutelar del Estado.

La condición de trabajador esta siempre unida al aspecto económico o al nivel social al que cada individuo

pertenece, por lo que la nota más importante de la relación labora es la remuneración como producto de la fuerza del hombre y se manifiesta concretamente en el primero de los aspectos en el primero de los aspectos que mencionamos.

Antes de precisar el concepto de trabajador, juzgamos conveniente definir lo que se entiende por trabajo, para que con base en éste sea más accesible su comprensión; en forma simplista podemos decir que es una actividad inherente al hombre, que reviste cierta dignidad, que permite vivir, si no al totalidad, si a la mayoría de los hombres. Nuestra ley en el segundo párrafo del artículo octavo define el trabajo como: "...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

El profesor Alberto Briceño Ruiz , define al trabajo de la siguiente manera: "...es el esfuerzo que realiza una persona, o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo. Este para que sea trascendente, debe de tener una repercusión en el orden económico; la repercusión debe, en alguna medida, satisfacer alguna necesidad." (6)

(6) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. Pag. 56.

**El trabajo como tal, se encuentra regulado dentro del derecho Positivo Mexicano a nivel Constitucional en el artículo quinto, donde se imponen como únicas llimitantes, que sea lícito y sólo se puede vedar por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, como por ejemplo, podría ser la venta de estupefacientes.**

**Algunos autores consideran que para el desempeño de cualquier trabajo manual se emplea el intelecto, ya que el simple raciocinio o bien aquel que requirió de una preparación técnica o profesional, esta diferencia sirvió para que, en otras épocas, se pudiera someter a los empleados menos preparados.**

**Dentro de los elementos que un trabajador debe de tener para considerarse como tal son:**

- a). Que pueda realizar una actividad.**
- b). Que el trabajo se realice por cuenta ajena.**
- c). Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe.**
- d). Que exista una remuneración por la actividad.**

**Nuestra legislación hacía anteriormente una distinción de trabajadores en empleados y obreros, éstos se diferenciaban por la actividad que solían desempeñar, pero con la**

declaración de derechos sociales que contiene en sus normas el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, se les denomina trabajadores, ya quedo establecido así en los textos jurídicos.

El derecho laboral nació con el fin de asegurar una existencia decorosa y la protección contra los riesgos del trabajo, de ahí que el hombre sea el eje sobre el cual gira el estatuto del trabajo.

La excepción a dicho estatuto la conforman los trabajadores que en forma independiente prestan sus servicios y que desafortunadamente por la falta de relación contractual no se encuentran regulados por dicha legislación laboral.

Sus finalidades se dividen en: Una inmediata que está dirigida a procurar un mínimo de beneficios como podría ser; jornadas menores y salarios suficientes, que además limiten las explotaciones de que pueden ser víctimas. Y la inmediata que pertenece al mañana, ésta se encuentra a cargo de los legisladores y de todos los que puedan proponer reformas a las leyes existentes, o ideas como en el caso de esta tesis, con el propósito de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora.

El nombre con que se debe de conocer a la persona que trabaja ha sido expuesta de diversas formas, nuestra ley



establece en el primer párrafo del artículo octavo: "Trabajador es la apersona física que presta otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

Los elementos que surgen de esta definición son tres: a). Las personas físicas, esto es individualmente consideradas, excluyendo a las personas morales de cualquier tipo, como podría ser un sindicato o una asociación .

b). La prestación personal de un servicio implica que es intransferible, es decir, una persona no puede iniciar con la prestación de un servicio y posteriormente llamar a un sujeto distinto con la finalidad de cumplir con lo convenido, en tal caso se originaría otra relación, para lo cual necesitaría el consentimiento del patrón.

c). La subordinación, que se emplea como un sinónimo de dependencia, de disposición derivado de la naturaleza de la prestación del trabajo y que constituye uno de los rasgos más característicos de la contratación. Es en definitiva la subordinación es el elemento que ampara el derecho laboral.

Al referirnos al trabajador, es un término que se aplica independientemente del sexo, que es lo mismo para el

hombre como para la mujer, debido a que ambos están en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un empleo. Los sustentos jurídicos los encontramos en el artículo cuarto Constitucional, que establece dicha igualdad, asimismo el Código Civil vigente al expresar: "Los cónyuges, tanto el hombre como la mujer, podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral social o familiar".

Con base en lo anterior podemos hacer una clasificación de los trabajadores de la siguiente forma:

1.- De planta o de base, éste se considera así desde el momento en que empieza a prestar sus servicios por tiempo indefinido y permanente.

2.-Temporal, es aquel que substituye a otro por un determinado tiempo.

3.- Eventual, el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa para una actividad determinada.

4.- De temporada, cuando los servicios se encuentran sujetos a las condiciones climatológicas, un ejemplo de este tipo de trabajadores son aquellos que se dedican a la pizca del maíz.

5.- A destajo, el que se paga por unidad u obra determinada, como sería el confeccionar una prenda de vestir.

También se pueden clasificar atendiendo a su organización gremial; al patrón, los que pertenecen a la iniciativa privada y trabajadores al servicio del Estado. Asimismo la ley en su Título Sexto, comprende en forma genérica a todos los que por las características de los trabajos o servicios que prestan los catalogan como "Trabajos Especiales" y dedican una disposición específica a cada una de dichas actividades.

### 1.3. Patrón.

El segundo de los elementos subjetivos que son esenciales para que se origine la relación y el contrato de trabajo, es el patrón, cuya figura jurídica poseedora de una doble condición como son acreedor y deudor. Es acreedor porque puede exigir la prestación del servicio en los términos pactados; y deudor en virtud de que debe contar con los recursos necesarios para cubrir las obligaciones que surgen con los trabajadores.

La ley contiene una definición simple pero razonable de lo que se debe de entender por patrón en el artículo décimo:

"...es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Dentro de la definición de cita, hace mención a que el patrón puede ser una persona física o moral, pues independientemente de la calidad con la que se presente, el factor que interesa es la relación laboral que surge a través de la prestación de un servicio. Este puede ser actuar ante las autoridades en defensa de sus intereses por sí mismo, o por medio de representante, sindicatos o asociaciones.

Néstor de Buen, define al patrón como: "...quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (7)

#### 1.4. Menor.

Con respecto a las definiciones que del menor de edad se han expuesto, citamos las que de acuerdo con nuestro criterio se adecuan más al objetivo que se persigue en este

---

(7) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa S.A. México. 1989. Pag. 45.

trabajo de tesis. Desde el punto de vista biológico el Diccionario Jurídico Mexicano lo considera como: "...la persona que por efectos de su desarrollo gradual de su organismo no ha alcanzado la madurez plena..." (8)

Esta etapa de crecimiento se caracteriza principalmente porque en ella se efectúa el desarrollo físico e intelectual, incluso, algunas ciencias han fijado una serie de etapas progresivas de crecimiento, para apreciar el grado de capacidad y de responsabilidad de aquellos que no han llegado a la mayoría de edad.

Estos hechos evidentemente se toman en cuenta por los ordenamientos jurídicos cuando surge la necesidad de valorar algunos factores, para determinar la situación o posición del menor en una comunidad y dentro de su ámbito de poder, capacidad o responsabilidad, como ya hemos mencionado, en cuyo caso la minoría de edad ya no es una condición biológica, sino sociocultural.

Por lo que respecta a la concepción jurídica, Guillermo Cabanellas, define al menor de edad como: "Quien no

**(8) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Segunda Edición. Porrúa S.A. México 1969. Pag. 2111.**

ha cumplido todavía los años que la ley establece para gozar de la plena capacidad jurídica normal y regir su persona y bienes con total autonomía de sus padres o tutores". (9)

Esta definición nos parece importante, en virtud de que se refiere al menor en su ámbito particular como sujeto de derechos y obligaciones, sin limitarlo para el caso de que los quiera ejercitar.

El Código Civil señala al menor como un incapaz natural, con base en la edad y falta de madurez racional, pero lo atenúa con ciertos preceptos legales que le permiten ejercitar derechos y contraer obligaciones. Sujetándolo, a la representación de los padres o tutores.

Una definición que viene a reforzar a las anteriores es la expuesta por Jutta Klass, en el foro "El Menor en el Contexto del Derecho Familiar y los Derechos Humanos", celebrado en la Comisión Nacional de Derechos Humanos, dijo al respecto: "Para mí el concepto vigente de la niñez es el

---

(9) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Heliasta. Argentina. 1981. Pag. 384.

el ocultamiento del menor como sujeto social, real, concreto y vivo en favor de una mirada sustantivamente paternalista y asistencialista-. O, ¿como interpretar el concepto del menor como incapacitado, utilizando el Código Civil del D.F., en el artículo 450?". (10 )

Por último podemos decir que la minoría de edad se extingue, por la mayoría de edad, y se caracteriza por la plena independencia jurídica, la capacidad de obrar, la desaparición de todas las causas de restricción; y la habilitación eventual que produce la emancipación a causa del matrimonio.

#### **1.5. Menor Trabajador.**

Hoy es frecuente encontrarse casos en que los jóvenes desean prestar sus servicios para obtener ingresos que les permitan continuar sus estudios o para poderse capacitar en un oficio.

Ante la situación de falta de ingresos el Estado ha

**(10) COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. El Menor en el Contexto del Derecho Familiar y de los Derechos Humanos. S.N. Editorial. México. 1994. Pag. 42.**

intervenido imponiendo deberes a los patrones, por medio de restricciones y supliendo con sus propio interés el de los padres que entregaban a sus hijos a trabajos excesivamente prolongados o en edades inconvenientes para prestarlos.

El trabajo del menor ha sido siempre objeto de explotación a través de la historia, por lo que en la mayoría de los países se ha legislado al respecto, siempre con el afán de brindarles protección a los seres que debido a las causas económicas tienen que prestar sus servicios, para poder subsistir o poder buscar a mediano plazo un modo de vida que le permita vivir holgadamente.

Al respecto podemos decir que dichos servicios tienen un carácter especial, debido a las condiciones particulares del sujeto que las presta, así como de su capacidad para realizar las actividades objeto de la relación laboral, ya que con esto se pretende proteger la formación física, moral e intelectual del menor trabajador.

Por lo que se refiere a la definición de este tipo de trabajadores, podemos decir que son pocos los autores que tratan el tema y menos los que dan un concepto preciso. Al respecto Guillermo Cabanellas, manifiesta lo siguiente: "Se consideran



menores, a efectos laborales, a los menores de catorce años, y se le conceden ciertos derechos, entre los que se encuentran el poder contratar la prestación de sus servicios; esto es, ser sujeto del contrato de trabajo". (11)

En este orden de ideas, podemos concluir diciendo que los menores trabajadores son: Aquellos sujetos de la relación laboral cuya edad fluctúa entre los catorce y dieciocho años; y que prestan sus servicios en igualdad de derechos y condiciones que cualquier trabajador, con las excepciones que por razón de capacidad, estado físico y desarrollo le otorga la ley. Esta señala una serie de taxativas tanto para la celebración del contrato, como para su cumplimiento, como veremos en el capítulo correspondiente.

#### 1.6. Capacidad.

Todas las personas que celebran un acto jurídico deben ser capaces, es decir, deben estar en aptitud de obligarse por su propia voluntad; cuando ésta existe pero no va acompañada del discernimiento suficiente en la persona para

---

(11) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Doctrinas y Legislaciones Iberoamericanas" Tomo I. Vol. I. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988. Pag. 254.

obligarla jurídicamente o esta sujeta a una prohibición que le impida producir efectos normales, surge la incapacidad y por ende no puede obligarse, ni celebrar actos de esta naturaleza.

Se puede hablar consiguientemente de dos grados de capacidad: Dentro de las varias definiciones que al respecto se sustentan, la que a nuestro juicio es la más adecuada para el desarrollo de este trabajo es la sustentada por Guillermo Cabanellas, quien expone: "La capacidad de goce es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo; supone por tanto el discernimiento, facultad que nos permite distinguir entre lo justo e injusto, lo bueno de lo malo y meditar las consecuencias posibles de nuestros actos y de nuestras acciones." (12)

Para nosotros esta capacidad de diferenciar surge a través del desarrollo de cada individuo, por las experiencias adquiridas durante su formación como ser humano.

Dentro del derecho laboral la capacidad de ejercicio tiene varias acepciones y que en muchas ocasiones causan diversos equívocos como sería:

---

(12) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Doctrinas y Legislación Iberoamericanas". Tomo II. Vol. I. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988. Pag. 120.

"a) aptitud o idoneidad requerida para ejercer una profesión, oficio o empleo; b) habilidad legal para contratar; c) aptitud de obrar válidamente; d), habilidad para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas." (13)

Los principios generales que rigen la capacidad en el derecho común se aplican con reservas en el derecho laboral. El trabajador adquiere, como norma, por razón de potencialidad física e intelectual y del ejercicio del trabajo, una aptitud para hacer valer los derechos inherentes a esta función.

Al respecto la ley de la materia, tratándose de menores trabajadores difiere por dos años de la mayoría de edad que consagra el Código Civil, por lo que, sólo los mayores de dieciséis años tienen plena capacidad para celebrar libremente contratos de trabajo, percibir sus retribuciones y ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley.

Otra de las definiciones que consideramos que apoyan el objeto que se pretende determinar es la expuesta por Eduardo Pallares, quien expone respecto de la capacidad: "La

---

(13) Idem.

condición jurídica de una persona por la cual puede ejercitar sus derechos, contraer obligaciones, celebrar contratos y realizar actos jurídicos en general. También significa "la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio, empleo o cargo público." (14)

Después de haber expuesto brevemente la diferencia que existe entre ambas capacidades, abundaremos ahora en la misma pero referida a los menores trabajadores.

La capacidad de los menores de dieciséis años se encuentra sujeta al consentimiento y autorización que para celebrar contrato de trabajo den los padres o tutores y a falta de éstos, al de la Autoridad del Trabajo o Política, así como también para actuar antes las autoridades laborales se requiere la intervención del representante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los juicios en que son parte los menores y no tengan representante legal.

El fundamento legal se encuentra estipulado en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: "Los mayores de dieciséis años, pueden prestar

---

(14) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Sexta Edición. Porrúa. México. 1970. Pag. 134.

libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas por esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política."

Así, la capacidad para obrar en el área laboral se adquiere a los dieciséis años, tanto para celebrar por sí mismos, como la facultad procesal para intentar ante las autoridades del trabajo, las acciones que nazcan de éste.

Con dicha restricción la ley da origen a una regulación especial, por así decirlo, salvaguardando al menor. En su capacidad para desempeñar una actividad a considerado el hecho de que el medio de subsistencia del común de los hombres es el trabajo, por lo que, en un elevado número de casos no se puede cumplir con la mayoría de edad civil para poder celebrar un contrato de trabajo, dada las necesidades que tienen que cubrir, admitiendo como norma que toda persona tenga potencialidad física y mental para realizar una prestación de servicio, pueden contratar por sí, refiriéndose como ya dijimos a los menores de dieciséis años.

Algunos autores consideran que la prohibición para trabajar impuesta a los menores de catorce años, no es cuestión

de incapacidad, sino como medida de protección a la niñez; ésta también se impone a los que no hayan concluido su educación obligatoria y a quien no presente un certificado médico en el que se acredite su aptitud física.

La incapacidad del menor, sólo es relativa, pues todos los actos que se celebren en materia laboral sin la autorización de sus tutores o representantes, producen efectos, siempre y cuando se evidente la existencia del servicio prestado en beneficio del patrón, ya que no se pueden invalidar por el hecho de la minoridad de edad, en el entendido de que ningún estatuto los puede obligar a renunciar a los derechos adquiridos.

Esta situación varía de un país a otro por circunstancias de diversos órdenes, como el clima, las condiciones económicas, la naturaleza de trabajo, el grado de desarrollo político e industrial, así como otros factores.

Otra de las incapacidades para contratar por sí, es la de los dementes y sordomudos, que aún y cuando pueden desempeñar diversas actividades e incluso contratar, puesto que no existe una norma que lo prohíba, se encuentran limitados para celebrar contratos, debiendo hacerlo a través de su representante legal.

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES DEL TRABAJO DEL MENOR

#### 2.1. En el Mundo.

A mediados del siglo XVIII, el mundo sufrió cambios importantes en la vida social y económica que repercutieron principalmente en los países europeos, al igual que en otros países del Continente Americano, pero claro está que en menor grado.

El origen de dicho cambio se debió principalmente a los inventos mecánicos y la consecuente industrialización, así como a la concentración de capitales en manos de un grupo reducido de personas que influían en la sociedad y el gobierno. Los principales cambios que trajo consigo la industrialización fueron: La sustitución de los instrumentos artesanales por la máquina; el crecimiento del uso de la máquina fué impresionante y con ello los problemas sociales; se formó la clase proletaria; las relaciones laborales se pactaban mediante contratos libres; aparece la división del trabajo y la especialización de cada trabajador, estas son las más importantes.

El progreso impone a veces sacrificios como ha sucedido en la mayoría de los países, en los que su historia nos habla del precio pagado por el desarrollo de la gran industria, como la muerte de un gran número de hombres, mujeres y de menores de edad incorporados al trabajo; llegó a compararse la relación laboral, incluso, con la esclavitud en cuanto a la explotación y desprecio del poderoso, sobre la clase trabajadora.

En todas las sociedades los menores han aportado en mayor o menor grado su fuerza en los procesos de producción, intercambio y servicios necesarios para el grupo al que pertenecen, ya que para las organizaciones sociales, la minoridad carecía de relevancia y sólo se identificaban a los menores como partícipes de trabajos de carácter doméstico.

La situación de inferioridad física de los menores trabajadores, hizo que los legisladores establecieran una serie de normas tendientes a proteger al individuo, así como fortalecer el orden moral y familiar necesario para su formación y adaptación a la sociedad.

Para comprender el porqué surgieron las necesidades de regular el trabajo de los menores es menester situarlo en un marco histórico como lo haremos en las siguientes líneas.



## 2.2. Inglaterra.

Como ya hicimos mención, a mediados del siglo XVIII surge en Inglaterra la llamada Revolución Industrial y con ella la proliferación de establecimientos de este tipo que rompería con las condiciones de trabajo imperantes hasta esa fecha. Las reacciones de la gente y en especial de la que desempeñaban una actividad laboral fué en un inicio hostil, ya que se suprimía la actividad del hombre, se reducía el salario y en la mayoría de los casos se despedía a un gran número de gente, ello motivó que los menores tuvieran que incorporarse al proceso productivo para ayudar a sus padres.

La utilización de un importante número de menores de edad y de mujeres en las fábricas, con la finalidad de tener mano de obra barata, fué tal, que en el sur de Inglaterra las parroquias que estaban encargadas de suministrar alimentos a menores que carecían de familia o que teniéndola les era difícil mantenerlos, optaron por poner a éstos al servicio de las fábricas de algodón, con lo que se desarrolló un verdadero comercio de niños desvalidos, considerados como aprendices, recibiendo a cambio tan sólo alimento, habitación y vestido.

Para tener una visión amplia de la situación imperante en esa época, citamos el discurso pronunciado por el Señor Pitt, en el año de 1796, respecto del empleo de los

menores de edad: "La experiencia ha demostrado todo lo que puede producir el trabajo de los niños y las ventajas que hay en emplearlos desde temprana edad en trabajos que son capaces de realizar. El desarrollo de las escuelas de industria también deben dar resultados materiales importantes. Si alguien se molestara en calcular el valor total de lo que ganan desde ahora los niños educando según este método, quedaría sorprendido al ver de que carga con su trabajo, bastante para proveer a su mantenimiento, alivian al país y el complemento que sus esfuerzos laboriosos y las costumbres en las que se forman aportan a la riqueza nacional." (15)

La evolución de la industria se aceleró en poco tiempo, al grado de que los niños de las parroquias fueron insuficientes para cubrir la demanda de la mano de obra; los padres que inicialmente no veían con buenos ojos la contratación de sus hijos la aceptaron, incluso, la agradecieron, ya que las ganancias de éstos venían a subsanar en parte las carencias de que eran objeto las familias.

Lo que ignoraban los padres de familia es que una vez que ingresaban los menores a las fábricas, estaban destinados

---

(15) Cit. en TOURAINÉ, Alain y Otros, Historia General del Trabajo. "La Civilización Industrial". Grijalbo S.A. México-España. 1960. Pag. 36

a permanecer ahí por largos años, con salarios bajos y jornadas agotadoras de 12 y 14 horas diarias y que sólo eran interrumpidas por una comida única de 40 minutos, lapso que los capataces aprovechaban para que los menores limpiaran las máquinas, los lugares en que laboraban generalmente eran bajos y cerrados.

El cansancio producido por las malas condiciones en donde desempeñaban su trabajo y las jornadas agotadoras eran las causas de deformaciones físicas, tales como la desviación de columna vertebral; los accidentes estaban a la orden del día pues debido a la ausencia de cuidados se ocasionaban mutilaciones con frecuencia, así como la adquisición de enfermedades crónicas. El menor sufrió también perjuicios morales, como el abuso y la deprivación de que eran objeto en los dormitorios a manos de los capataces. (16)

La reglamentación encaminada a la protección de los menores trabajadores tuvo sus inicios con la "Moral and Health Act" (Ley sobre la Moral y Salud de los Aprendices), propuesta por Roberto Peel, respecto de la industria del algodón y lana; ésta limitaba a 12 horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno; también obligaba a los patrones a proporcionar la indumentaria apropiada y darles una instrucción mínima general y

---

(16) Cfr. *Ibidem.* Pag. 38.

religiosa, pero su aplicación estaba restringida inicialmente a los talleres de los pueblos.

En 1819 se dictó la "Cotton Mill Act" (Ley de las Fábricas de Algodón), protectora del trabajo de los menores, impulsada principalmente por Roberto Owen, el gran filántropo industrial, quien como patrón siempre tomó su obligación social, organizó de tal modo su casa de aprendizaje en New Lamark que tenía dormitorios para cada sexo, incluso, escuelas donde se les impartía una educación rudimentaria, contaba con lugares de juego, prohibía el trabajo de los menores de 9 años y señalaba una jornada de 12 horas para los menores de entre 9 y 16 años. (17)

En 1825, se redujo la jornada a 9 horas los días sábados; ésta se establecía en 69 horas. Se reglamentó sobre la aptitud física del menor para su admisión al trabajo, al igual que las medidas de higiene y seguridad, sin embargo, dichas medidas no fueron aplicadas en estricto apego por la falta de protección al trabajo.

---

(17) Cfr. MARTINEZ VIVOT, Julio. Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo. Astrea. Argentina. 1981. Pag. 16.

Fué hasta el año de 1833, cuando la vigilancia de las medidas protectoras recayó en los Jueces de Paz, los que nombraban como visitadores honorarios a un pastor anglicano y a un Juez de Paz independiente. También se establece la jornada de 9 horas para aquellos cuya edad fructuaba entre los 9 y los 13 años y 10 horas para los de 13 a los 18 años. ( 18 )

Por lo que respecta a la ley sobre el trabajo de Minas, de 18 de agosto de 1842, ésta prohibió el trabajo subterráneo a los menores de 10 años, con lo que se evitó que se siguieran empleando a niños de 4 y 5 años, quienes se dedicaban a recoger el mineral que se caía de las vagonetas y perecían en gran número. ( 19 )

En 1844 se expidió una ley basada en las experiencias de los inspectores: Se estableció que se nombraran médicos encargados de expedir los certificados que acreditaran el estado de salud del menor, mismo que se pedía ya que en la ley de 1833, válidos sólo en las fábricas para las que habían sido expedidos, instituyó que en la hora de comida no deberían permanecer en los talleres; se limita la edad de admisión a 8 años; su labor sería de seis hora y media a

---

(18) Cfr. DAVALOS, José. Obra Jurídica Mexicana. Tomo I. Segunda Edición. Procuraduría Gral. de la República. México 1967 Pag. 568.

(19) Cfr. Idem.

a efecto de poder asistir a la escuela obligatoriamente. Algunos fabricantes prefirieron prescindir de la mano de obra infantil antes de cumplir con la ley, a menos que ésta fuera la más barata. (20)

Ya para el año de 1867, la aplicación de la ley mencionada se extendió a las industrias de: Altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio y tabaco, así como aquellos establecimientos de menos de 50 trabajadores y el trabajo a domicilio.

Las leyes protectoras de los menores brotaron de un concepto humanitario, al igual que del dolor social reflejado en las condiciones dentro de las cuales se desempeñaba el trabajo; sobre todo industrial y minero. Es con las ideas sociales con las que se empezó a dar pauta al nacimiento de una organización jurídica a la que el capital iba sometándose a la intervención del Estado, el interés sobre estas leyes se debe a que históricamente son los primeros intentos de regulación del trabajo de los menores, para dejar de ser utilizados como objeto de explotación por parte de los empleadores.

---

(20) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo I. Ob. Cit. Pag. 245.

### 2.3. Francia.

Aún y cuando Francia recibió el impacto de la Revolución Industrial años después, ésta heredó las injusticias de que era objeto la clase obrera, cabe aclarar que fué el primer país que adquiere la industrialización. Ya con la Revolución Francesa es que se da el cambio de estructuras sociales pretendiendo justificar el liberalismo, como veremos a continuación.

En Francia, al igual que en Inglaterra, se generalizó el empleo de los niños y mujeres, principalmente en la industria algodonera, en este régimen de trabajo se mantenía la premisa de que la intervención del Estado no resultaba necesaria, ya que los contratantes eran libres de fijar las condiciones en la que se prestaría el trabajo. La explotación de los niños originó una inmensa ola de protestas y por consiguiente la intervención estatal.

Es hasta el siglo XIX cuando se dan las primeras medidas protectoras de los menores trabajadores y el 3 de enero de 1813, el inicio del proceso intervencionista en lo concerniente a la explotación de las minas, prohibía el trabajo de los menores de 10 años.

Es mediante una ordenanza dictada en 1839, que se prohibía el ingreso en las manufacturas a los menores de 14 años

y se hacía obligatoria la asistencia escolar. No fue sino hasta el 22 de mayo de 1841 en que se publica la "Ley Relativa al Trabajo de los Niños empleados en las manufacturas, fábricas, y talleres", en donde se establecía que no se podía admitir en la fábricas de más de 20 obreros a los niños de menos de 8 años; y que los de 8 a 12 años, no podrían trabajar más de 12 horas diarias; ni más de 12 hora por día entre los 12 y 16 años; no se autoriza el trabajo nocturno de los niños de menos de 13 años; se estableció el descanso hebdomadario y los días feriados para los juvenes hasta los 16 años; y la prohibición de utilizarlos en trabajos peligrosos; y la obligación de éstos de asistir a la escuela. Aún y cuando tuvo poca observancia marcó un antecedente en las futuras legislaciones, el motivo prncipal de la falta de aplicación lo constituyó la falta de control oficial por parte de las Autoridades encargadas de velar por su cumplimiento. (21)

La Asamblea Nacional, en 1871, promulgó todo un conjunto de normas laborales que disponían entre otras cosas la prohibición de contratar a menores de 12 años, así como el trabajo nocturno de menores de 21 años, para lo cual, contempló el establecimiento de un cuerpo de inspectores que vigilaran las situaciones de las fábricas.

(21) Cfr. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. La Necesidad Económica del Trabajo de los Menores y sus Consecuencias de el Derecho Laboral. Orlando Cardenas Editor S.A. de C.V. México. 1990. Pag. 8



En 1892, se limitó la jornada laboral para las mujeres a 11 horas y a 10 para los niños; se elevó la edad de empleo de 12 a 13 años; se permite la utilización de jóvenes de 13 a 18 años en trabajos accesorios dentro de la minas, con la excepción de que éstos mismos podrían ser empleados en la extracción de minerales a título de aprendices, con una duración de 5 horas diarias de trabajo.

#### 2.4. Alemania.

En la segunda mitad del siglo XIX, la industria alemana empezó a desarrollarse en forma acelerada, lo que produjo un intenso movimiento obrero y por consiguiente una gran contradicción ; por un lado progreso industrial incomparable y por el otro un gran movimiento socialista, que constituía un gran peligro para el adelanto industrial, ya que amenazaba con destruir la paz social y detener el trabajo de las fábricas por medios de huelgas y movimientos obreros.

Al igual en los anteriores países la mano de obra infantil se explotó desconsideradamente dando origen a la regulación legislativa a fin de evitar los abusos de que eran objeto los jóvenes trabajadores.

El primer antecedente data del 6 de abril de 1839, en que el Ministro del Interior, Von Rodehov, obtuvo la ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años y fijaba la jornada de 10 horas para los comprendidos entre esa edad y los 16 años, lo innovador de esta ley era que la admisión se condicionaba a que el menor supiera leer y escribir. Pero debido a que no contemplaba la inspección del trabajo no se aplicó correctamente (22)

La ley de 1853, dispuso que la edad mínima para que los niños trabajaran sería de 12 años; y los menores de 14 tendrían una jornada que no excedería de 6 horas diarias. Al igual que en otros países las leyes no se aplicaron de hecho debido a la oposición de los empresarios que se confabulaban con las autoridades para violar estas disposiciones o hacer caso omiso de ellas, como ha sucedido en distintas épocas y lugares

Varios años después se pudo tutelar a la clase proletaria de Alemania, bajo el Káiser Guillermo II, quien convocó a la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Berlín en 1890 y al año siguiente puso las bases para una legislación más

---

(22) DAVALOS, José. Ob. Cit. Pag. 569.

completa, en la que se establecía que la edad mínima para trabajar era de 13 años, que los menores de 14 no laborarían más de 6 horas diarias y los menores de 16 años sólo trabajarían 10 horas.

Posteriormente el trabajo de los menores fué regido por el Código Industrial del 1 de junio de 1891, por las leyes del 26 de julio de 1897, 30 de junio de 1908 y 27 de diciembre de 1911, que fueron otorgando más beneficios y a la vez más limitaciones para poder contratar a los menores trabajadores.

## 2.5. En México.

El pueblo mexicano ha atravesado por grandes etapas históricas desde su origen y formación hasta los tiempos actuales. Por lo que respecta al punto de vista humano la nación ha convalidado varios elementos étnicos y culturales como son: Los Aztecas, Toltecas, Mayas, la española y otras que han confluído en su formación.

Para efectos de este trabajo encuadraremos en tres las épocas históricas de México y en cada una de ellas la intervención que el menor ha tenido. La primera de éstas sería la

**"Precolonial", que incluye a los pueblos y a las culturas aborígenes de México, desde su establecimiento en el Continente Americano, hasta la llegada de los españoles.**

**La segunda es la denominada "Hispánica" o "Colonial", ésta comprende desde el momento en que se transformó el territorio mexicano en una Colonia española, introduciendo: Su cultura, gobierno e instituciones propias, así como la religión.**

**Y la última época es la "Independiente", a la que se le da este nombre por los movimientos de independencia y posteriormente el de Revolución, que son los dos grandes acontecimientos que determinaron la creación de esta Nación y consolidar su libertad política e iniciar su desarrollo económico, social y cultural. Adelantándose con sus leyes a otros muchos países al abolir la esclavitud y consagrar las garantías individuales, así, a través de la Insurgencia, La Reforma y la Revolución ha pugnado por resolver los problemas internos y externos de su existencia como Nación.**

#### **2.5.1. Precolonia.**

**En el México Precolonial había una organización social bien definida y compleja, con una división social del**

trabajo, que incluía tanto organizaciones en distintas actividades productivas, como estratificación social. La sociedad estaba conformada por tres sectores: Sacerdotes, guerreros y el pueblo, que se encargaba de sostener a los dos primeros grupos; la actividad principal era la agricultura, debido a la inmensa actividad de plantas cultivables que satisfacían diversas actividades alimenticias y proporcionaban materia prima para los artesanos.

La familia campesina no sólo tenía que atender al cultivo como único sustento de la economía, sino a su desarrollo, es decir, ésta se fundaba en dar pagos en especie o con trabajo. La división del trabajo en Mesoamérica se regía por el sexo de las personas y se buscaba realizar dentro del núcleo familiar una unidad de producción y consumo en que el menor intervenía.

Al hombre le tocaba el cultivo, así como las diferentes artes y oficios en los que empezaba como aprendiz en la minoría de edad, hasta que podía ejercerlos por sí sólo; existe la teoría de que había una organización bien conformada, sirve de base el comentario que hace José Dávalos, en el que expone:

"En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres; así lo revela Hernán Cortés, en su Segunda Carta de Relación, dirigida a Carlos V, respecto de lo que

encuentra en Tenochtitlán: Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales" (23)

Por lo que respecta a la mujer, ella estaba a cargo del cuidado de los niños, hilado y tejido, esta producción textil era para el consumo familiar ya que se elaboraban dentro del hogar. A los menores se les adiestraba desde los primeros años de su vida en las labores propias de su sexo.

Independientemente de esta educación que se les daba en la niñez, existía una residencia de varones llamada "Tepochcalli" o casa de solteros, destinada a los muchachos del pueblo, donde entraban pocos años antes de la pubertad para recibir educación en la obras públicas y en la guerra, también se ocupaban de tareas serviles, tales como acarrear leña y barrer la casa.

Al llegar a la pubertad se les consideraba como jóvenes y se les llevaba al campo de batalla para escuderos de los guerreros, hasta que ellos empezaran a pelear, su futuro dependía

---

(23) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. Pag. 24.

del éxito militar, ya que con esto podían alcanzar puestos de dirigentes dentro de sus respectivas organizaciones, otra forma de ascender era por medio del comercio.

Por lo que se refiere a las relaciones de trabajo entre obreros y patrones nada se sabe, no obstante que existieron éstas, ya que en los principales centros urbanos había gente dedicada fundamentalmente a sus oficios, en particular los que trabajaban para el palacio; las principales especializaciones incluían actividades extractivas, construcción, en las canteras, labradores, alfareros y otras varias artes y oficios que producían objetos de uso general.

#### 2.5.2. La Colonia.

Por lo que respecta a la historia de México, podemos decir que a fines del siglo XV, entra en un nuevo período con el descubrimiento de su territorio y su consecuente conquista llevada a cabo por la Corona Española, la que para poder colonizarla implantó un sistema de encomiendas, consistentes en dar al encomendero un determinado número de aborígenes que deberían servirle y trabajar para ellos a cambio de lo cual los primeros estaban obligados a darles un buen trato e impartir la doctrina cristiana.

Posterior a este sistema surge el conocido como "repartimiento" que era otra forma de explotación que consistía en sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para los trabajos rudos en las minas y en las faenas agotadoras del campo, colocando a los aborígenes en una situación menos favorable que la de los esclavos, ya que su adquisición era gravosa para el encomendero, mientras que los primeros sólo eran solicitados en el pueblo más cercano, para que continuara con los trabajos de la hacienda.

Las jornadas a las que se les sujetaba eran excesiva, rudas, con malos tratos y escasa alimentación, lo que originaba que éstos enfermaran, se escaparan o en el peor de los casos murieran. Estos abusos originaron que se creara el Real Consejo de Indias, a iniciativa de los reyes católicos, con el objeto de dictar las leyes que en su mayoría eran de tipo humanitario, tendientes a proteger a los indios y constituir una limitante para los españoles, que dejaron de tener poder absoluto sobre éstos.

De antemano podemos decir que las causas que impidieron el cumplimiento de estas leyes fueron: La falta de sanción suficiente en la ley misma; la inexistencia de los instrumentos efectivos para hacerla cumplir o para la investigación de su violación; la confabulación de las autoridades con los encomenderos y la ignorancia de que existían estas leyes



protectoras de su sistema de explotación, por consiguiente su aplicación no se llevó a cabo. Algunos de los autores consideran que estas eran garantías por gracia y no por justicia, punto de vista que compartimos.

Dentro de las primeras leyes tendientes a proteger a los menores está la Ley de Burgos de 1512, dictada para regular la relación entre españoles e indios en las Islas Antillanas, pero se aplicó posteriormente en la Nueva España. Tuvo como origen el reclamo que los frailes dominicos hicieron contra los excesos de la explotación de los indios por los españoles, dando como resultado, que se estableciera la edad mínima de 14 años para ser admitido al trabajo. (24)

El 6 de febrero de 1538, Carlos V expidió la Ley XIV, del Título VII, la que se refiere a la protección contra labores insalubres o peligrosas, que prohíben que los menores de 18 años transporten bultos, a efecto de proteger su desarrollo físico. (25)

La suspensión de las encomiendas y el repartimiento, se debió en gran parte a los religiosos defensores

---

(24) Cfr. DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pag. 268.

(25) Idem.

de los indios, la primera fué abolida por decreto del rey Carlos V, en el año de 1562 y el segundo en 1631, lo que originó una carencia de trabajo y los indios se vieron obligados a ofrecerse como peones a cambio de recibir comida y un salario miserable, sin que cesaran los malos tratos, pese a las disposiciones tendientes a mejorar las condiciones laborales por parte de la Corona Española para evitar los abusos de que eran objeto en la "Tienda de Raya", que vino a constituir una nueva forma de mantener prácticamente esclavizado al indio por deudas de víveres.

La legislación proteccionista de los infantes continuó, así en 1682 se dictó una Real Cédula que prohibía el trabajo de los menores de 18 años en los obrajes, e Ingenios, salvo que se realizara a título de aprendizaje; así como la prohibición para que se dedicaran a la carga de mercancías en el campo. (26)

Durante la Colonia también florecieron los gremios de todos los oficios, regidos por las Ordenanzas de los Gremios de la Nueva España, en donde los artesanos generalmente transmitían a sus hijos sus conocimientos, es así como en los talleres o fábricas caseras se les veía trabajando a los menores,

---

(26) Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista S.A. de C.V. México. 1992. Pag. 186.

quienes al fallecer el padre podían trabajar en dichas actividad, ya que las ordenanzas permitían a los hijos ingresar al medio sin necesidad de presentar el examen requerido, esto es, el menor se podía convertir en obrero o patrón según la categoría del padre. La disolución de los gremios concluyó con la Real Ordenanza de 1790, en la que se autorizó a los artesanos a trabajar libremente.

Pero fue hasta la expedición de la ley del 8 de junio de 1813, en que se autorizó a todos los hombres del reino a ejercer el oficio que más le agrade y a establecer fábricas sin que ello requiera de licencia o estar afiliados a determinado gremio.

### **2.5.3. México Independiente.**

Al consumarse la independencia, en 1821, se sucedieron años difíciles en los cuales la preocupación inmediata era la organizar el reciente Estado mexicano, por lo que toda la atención se orientaba a ese propósito.

Motivo por el cual, la legislación que regula las relaciones laborales de los menores trabajadores se dicta hasta el 15 de mayo de 1856, conocida como Estatuto Orgánico

Provisional de la República Mexicana, expedida por Ignacio Comonfort, misma que disponía en su artículo 33 :

"Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos, de la autoridad política. En esos contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, fijarán el tiempo que ha de durar, no pudiendo exceder de cinco años; las horas en que ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use malos tratamientos para con el menor, no prevea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya correctamente. (27)

Posterior a esta ley tenemos el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, emitido por Maximiliano de Habsburgo el 10 de abril de 1866, que en sus artículos 66 y 70 comprendidos dentro del Título XV, que regulaba las garantías individuales, expresaban:

"Art. 69.- A ninguno puede exigirse servicio gratuito y forzados, sino en los casos que la ley disponga.

---

(27) Cit. en DAVALOS, José. Obra Jurídica Mexicana. Ob. Cit. Pags. 569 y 570.

Art. 70.- Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, y a falta de ellos, de la autoridad política." ( 28)

El 1º de noviembre del mismo año fue promulgada la Ley sobre Trabajadores, en la cual se regula por lo que respecta al trabajo de los menores; el salario fijando el monto de las deudas del trabajador; pago en moneda; el carácter personal de las deudas; el establecimiento de escuelas a cargo de patrones, al respecto el texto en comento señala:

"Art. 4.- A los menores de 12 años sólo podrá hacerseles trabajar pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas de destajo o en aquellas otras labores proporcionales a sus fuerzas, durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde.

Art. 12.- Los hijos no son responsables al pago de las deudas que contraiga el padre, sino hasta la cantidad que herede de él.

---

(28) Cit. en CASTORENA, Jesús. Tratado de Derecho Obrero Jari. México. 1942. Pag. 117.

**Art. 14.- Se prohíbe que los padres empeñen a sus hijos y se prohíbe del mismo modo que los dueños o arrendatarios de las fincas acepten estos contratos." (29)**

Las mencionadas leyes no influyeron del todo en las condiciones laborales de los trabajadores de esa época debido a que se ignoraba éstas por falta de divulgación y quienes las conocían no las ejercían por la falta de medios suficientes para hacerlas velar.

#### **2.5.4. Época Contemporánea.**

A efecto de seguir una secuencia en el desarrollo histórico de este capítulo, señalaremos dentro de la Época Contemporánea todas las leyes que contemplan al trabajo del menor, dictadas desde el inicio del presente siglo hasta la actualidad.

El primer antecedente emitido en esta época es el laudo dictado por el General Porfirio Díaz, el 4 de enero de 1907, para resolver los problemas de los trabajadores textiles de Puebla y

---

**(29) ibidem. Pag. 114.**

Tlaxcala, el cual fue una aberración, disponía:

"No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tenga tiempo de concurrir a la escuela hasta que termine su Instrucción primaria elemental. Se recomendará a los gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezca la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los trabajadores." (30)

El primer intento para resolver integralmente el problema del trabajo de los menores de edad fue el "Pacto de la Empacadora", suscrito el 25 de marzo de 1912, por Pascual Ortíz hijo, el cual en su artículo 34, fracción IV, fijaba:

"No se permitirá que trabajen en las fábricas niños menores de 10 años y los de esa edad hasta los 16, sólo trabajarán 6 horas diarias" (31)

---

(30) DAVALOS, José. Obra Jurídica Mexicana. Ob. Cit. Pag. 570.  
(31) XLVI LEGISLATURA DEL CONGRESO DE LA UNIÓN. Derechos del Pueblo Mexicano. "México a través de sus Constituciones". México. 1967. Pag. 620.

La Ley del Trabajo para el Estado de Jalisco expedida por Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914, prohibió el trabajo de los menores de 9 años y los menores de 12 años sólo podrían ser ocupados en labores compatibles con su desarrollo físico, siempre que pudieran asistir a la escuela. Asimismo, se estableció como salario mínimo cuarenta centavos diarios. ( 32)

El proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, del 12 de abril de 1915, por una comisión presidida por el entonces Secretario de Gobernación, Rafael Zubáran Capmany, determinaba en los artículos noveno y siguientes, el incremento de la edad mínima de admisión al trabajo de 12 años y el incremento de la protección a los 18 años. (33)

En el Estado de Yucatán, la Ley del Trabajo, expedida el 11 de diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamentó el trabajo de las mujeres y de los menores, por lo que a ellos se refiere instauró las prohibiciones del trabajo de los menores de 13 años en los establecimientos industriales; de los menores de 15 años en los teatros y trabajos perjudiciales a su salud.

(32) BORRELL, Navarro. Ob. Cit. Pag. 187.

(33) DAVALOS, José. Obra Jurídica Mexicana. Ob. Cit. Pag. 571.



Finalmente, la evolución de las normas llegaron a la conformación de un documento constitucional, donde se plasmaría una solución a los problemas contemporáneos. Fué pues, la necesidad de una acción política decisiva para transformar el orden social y económico, la incorporación de los derechos sociales fue sin duda la aportación más trascendente plasmada en la Carta Magna.

Fue al discutirse el artículo quinto de la Constitución, en que se perfiló la posibilidad de hacer contener en el Pacto Federal una legislación en materia laboral para proteger a todos aquellos que presten sus servicios personales.

La declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123 resultó ser un amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora; en su preámbulo establece que el Congreso de la Unión debe de dictar las leyes sobre el trabajo, que no deberán contrariar las bases establecidas en él y que en la Ley del Trabajo deberá comprender a todos los trabajadores cualquiera que fuere su oficio o su especialidad, pues son sujetos de Derecho Obrero, todas las personas que celebren un contrato de trabajo, lo mismo a las del sexo femenino, que al menor de edad, por virtud del cual fue extendido esa protección a sectores cada vez más amplios de trabajadores.

El Constituyente tuvo también presente la necesidad de establecer una limitación y al dictaminar las fracciones II, III y XI del artículo en comento, prohibió las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, en el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 22:00 horas; fijó una jornada máxima de 6 horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 años, con lo que, implícitamente fijó la edad mínima de 12 años y la prohibición de horas extraordinarias.

Así es como en la sesión del 23 de enero de 1917, se aprobó por unanimidad de votos el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedo establecido el deracho de las legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión, por lo que se refería al Distrito Federal, para dictar leyes en materia laboral, lo que resultó hasta cierto punto acertado ya que éstas serían dictadas conforme a las necesidades de cada Entidad.

Las fracciones del artículo 123 de la Carta Magna referente al trabajo de los menores quedarón en la siguiente forma:

"II.- Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y

otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche."

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

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

La primera Ley del Trabajo reglamentaria de nuestra Carta Magna se expidió en el Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918, siendo Gobernador Cándido Aguilar, dicha ley contemplaba:

"...los varones y mujeres mayores de doce y menores de dieciséis años sólo podrán contratar en materia de trabajo con licencia de la autoridad municipal; que los contratos celebrados por los mayores de dieciséis años podrán rescindirse por su representante legítimo cuando lo estimase conveniente a

los intereses de aquél ; y la posibilidad de que los menores de diez años puedan laborar como aprendices de artesanos." (34)

Posterior a la ley de Veracruz, está el Código de Trabajo del Estado de Yucatán, del 2 de octubre del mismo año, que establecía como requisito para que los menores de 18 años pudieran contratar en materia de trabajo, la autorización de los que ejercían la patria potestad; asimismo estableció la edad de 15 años como mínimo para la admisión del empleo.

Después de éstas legislaciones se promulgaron paulatinamente las de los demás Estados de la República Mexicana. Pero es hasta agosto de 1929, cuando se decide elevar al rango constitucional la legislación laboral, motivo por el cual se reformaron los artículos 73, fracción X y el preámbulo del 123, quedando así el Congreso de la Unión facultado para legislar y emitir una ley del trabajo del orden federal.

Dos años después, el 18 de agosto de 1931, se promulgo la Ley Federal del Trabajo, ésta dedicó a los menores trabajadores el capítulo VII Bis, bajo el título "Trabajo de los Menores", que contenía sólo el artículo 110 dividido en ocho

---

(34) Cit. en ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto. Ob. Cit. Pag. 16.

fracciones, mismos que contemplan: La edad de 12 años como mínima para contratar, siempre que fuera con aprobación del padre o representante legítimo, salvo los contratos celebrados por los mayores de 16 años; se prohibió el trabajo en expendios de bebidas alcohólicas, en labores insalubres o peligrosas; al igual que prohíbe las horas extraordinarias; el trabajo marítimo y ferrocarrilero; así como la contratación de aprendices, sin consentimiento de los padres o tutores. (35)

En noviembre de 1962, las fracciones II y III del artículo 123 Constitucional se reformaron prohibiendo el trabajo de los menores después de las 22:00 horas en todo tipo de trabajo, ya que anteriormente se refería únicamente a establecimientos comerciales; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años, con el fin de adecuar la legislación mexicana a la establecida internacionalmente, convenio del cual hablaremos en el siguiente capítulo.

Por último diremos que la ley de 1931 quedó abrogada con la expedición de la ley hasta ahora vigente, de fecha 1º de mayo de 1970, que reproduce en su mayoría las disposiciones que regulan el trabajo del menor, excepción hecha

---

(35) Ibidem. Pag. 17.

de la adición, de que se debería impartir capacitación y adiestramiento, ya que el contrato de aprendizaje se consideró como un instrumento que permitía con el pretexto de la enseñanza pagar salarios reducidos o simplemente no se pagaba. También se prohíbe a los menores de 16 años laborar en trabajos nocturnos industriales; así como otras que se tratarán en el capítulo siguiente.

## **CAPITULO III.**

### **ASPECTOS LEGISLATIVOS DEL MENOR TRABAJADOR**

Para estar en posibilidad de conocer los alcances legislativos que respecto de los menores trabajadores contempla, tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes reglamentarias que de ésta emanan, así como la actividad legislativa internacional en la que ha participado nuestro país, es menester iniciar con un análisis que nos permita establecer la protección de que gozan este tipo de trabajadores en el ámbito laboral.

#### **3.1. Fundamento Constitucional.**

En el Título del Trabajo y de la Previsión Social, consagrado en el numeral §23 de nuestra Carta Magna, en sus fracciones II, III y XI que son las relativas al tema que nos ocupa en este inciso, consagra las bases, limitaciones y prohibiciones sobre las cuales debe regir la relación laboral de los menores de edad que presten sus servicios.

La primera de estas fracciones establece:  
"II...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 dieciséis años;"

Como ya habíamos mencionado esta fracción fue reformada con el propósito de brindar mayor protección a los menores de edad, aun y cuando algunos de los autores consideran que se han fijado límites de edad bajos en relación a la aptitud para desempeñar un trabajo; dentro de las causas que se tomaron como base para legislar al respecto consideramos que fueron: El cuidar el desarrollo normal de los menores, ya que de acuerdo con su natural debilidad física son fácil presa de accidentes, con mayor razón tratándose de trabajos peligrosos, en el entendido de que éstos requieren de cierta diligencia, cuidado o esmero.

En cuanto a las labores insalubres o peligrosas, éstas se prohíben por cuestiones de salubridad e higiene, ya que por su naturaleza pueden producir enfermedades a mediano o largo plazo que minen la salud de estos seres, repercutiendo principalmente en su educación. Consideramos conveniente citar la definición que la Ley Federal del Trabajo hace de este tipo de labores en su artículo 176, el cual señala:

"...son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en



que se presentan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores."

Por lo que al trabajo nocturno industrial se refiere podemos manifestar, que ese medio ambiente resulta perjudicial para su desarrollo normal y el de su educación, debido a la naturaleza del servicio que generalmente es manual, también se deben tomar en cuenta las condiciones que debe reunir, máxime, cuando aunado a esto, está el horario nocturno. Con la prohibición de este tipo de actividades se protege el reposo del menor de edad, ya que la noche es el tiempo que por naturaleza el hombre destina para su descanso y el hecho de que pudiera laborar en las primeras horas nocturnas interrumpiría su sueño; asimismo se toma en cuenta el tiempo que debe emplear para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo y viceversa; más el tiempo que tenga que emplear antes de reposar.

Abundando podemos decir que el descanso, es un factor biológico que influye en la conducta de todos los individuos, así como en el desempeño de cualquier actividad, con mayor razón tratándose de labores industriales en las que como ya quedo asentado, se necesita más concentración, tal es el caso del manejo de maquinarias; de igual importancia resulta el hecho de que este tipo de labores nocivas se desempeñan consumiendo una

cantidad mayor de energías; también se ha considerado perjudicial para la salud, debido al aire viciado y a la fatiga que ocasionan comprometiendo el desarrollo del menor.

El único inconveniente que se ve a esta fracción es que tácitamente permite el trabajo de los mayores de dieciséis años, es decir, que aquellos que tengan más de esa edad, si pueden emplearse en actividades industriales. Es la ley reglamentaría la que viene a aclarar esta situación en su artículo 175, al establecer que los menores de dieciséis años no pueden emplearse en labores insalubres o peligrosas y que los menores de dieciocho en trabajos nocturnos industriales.

En cuanto a los 16 años de edad a los que alude la fracción en comento podemos manifestar al respecto, que aun y cuando se considere al menor apto para prestar sus servicios, su organismo continúa en pleno desarrollo, tan es así que el mismo legislador lo protege a través de diversas disposiciones como ya hemos analizado en este estudio.

La fracción III de nuestro pacto federal, se fija claramente la edad mínima de admisión al empleo, ésta prohibición es de carácter imperativo ya que obliga tanto al patrón como al menor mismo, ya que establece: "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;"

Como se desprende de esta fracción, el objetivo es asegurar, como reiteradamente lo hemos venido mencionando, la plenitud del desarrollo de las facultades físicas, mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios. Se ha considerado por la mayoría de los países que la salud de los niños debe cuidarse por ser el cimiento del futuro, procurando no derrochar su vitalidad y evitar la explotación de que pueden ser objeto.

Los tratadistas mencionan que la fijación de 14 a 16 años de edad como mínimo para trabajar no vino a dar en concreto un nuevo ideal, sino que fue con el objeto de cumplir con los compromisos internacionales contraídos por México en las convenciones con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), mismos que veremos en la parte final de éste capítulo.

Por lo que respecta a nuestro país, podemos decir que la fijación de edad mínima esta acorde con el tiempo en el que normalmente un menor de edad concluye su educación elemental. Aunque dicha prohibición resulta teórica, ya que se ven empleados a un gran número de menores de 14 años.

A través de los antecedentes, la edad de admisión de los menores al trabajo ha sido objeto de particular preocupación en lo que va del siglo. Por lo que hace a la segunda parte de la fracción, que reduce las jornadas laborales a los mayores de 14 y menores de 16, a seis horas diarias, esto obedece a que es la etapa de la vida en que se inicia el desarrollo físico, con lo que se pretende evitar trabajo excesivo que pudiera impedir éste.

En la exposición de motivos de la reforma a esta fracción en 1962, se argumentó: "...seis horas continuadas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de donde la necesidad de una distribución racional de la jornada que permite un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos." (37)

Lo que sirvió como base para la ley reglamentaria, que contempla una hora intermedia en dicha jornada para que pueda tomar alimentos y descansar.

Para concluir este inciso consideramos oportuno transcribir la fracción XI del artículo 123 del ordenamiento en

---

(37) DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pag. 451.

cuestión por analizar, la cual contempla: "Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales . En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas . Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;"

En cuanto hace a la prohibición expresa del empleo de menores en jornadas extraordinarias, ésta se hace con el objeto de proteger su reposo necesario, extendiéndose también a los días domingos y los días de descanso obligatorios, esto con el fin de desarrollar su vida en el seno familiar, máxime que resulta ser una edad inconveniente como mencionábamos, para cubrir jornadas extraordinarias.

Para el caso de contravenir estas disposiciones, la Ley Federal del Trabajo establece las sanciones correspondientes, tanto para el pago de las horas extras que se cubrirían a un doscientos por ciento, respecto del salario que le corresponda, así como de la pena impuesta a lo patrones por violación a las normas de trabajo.

Estas son la causas por las cuales se establecieron las limitaciones y prohibiciones, las que se imponen en razón del

esfuerzo que el trabajo exige y que es superior a las fuerzas de quienes han de desarrollarla por el peligro que representa el ejercicio, o por falta de atención, y por ser actividades propias para adultos. Dichas prohibiciones las iremos estudiando en los subsecuentes Incisos.

### 3.2 Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución, tiene como función regular armónica y justamente las relaciones entre el capital y el trabajo, contiene también disposiciones protectoras de los menores trabajadores, ya que dedica un título especial a las peculiaridades concretas.

Estas disposiciones legales se inspiran en el propósito de proteger el desarrollo físico, intelectual y social de los menores, ya que no solamente se limitan a fijar la edad, sino que prohíbe su ocupación en todas las actividades que puedan afectar estos aspectos. Dentro de los principios jurídicos de protección encontramos:

- 1.- Los menores de edad que presten sus servicios a un patrón, se encuentran comprendidos en la definición de trabajador que hace la ley de la materia.

2.- La prohibición de emplear a los mayores de 14 y menores de 16 años, que no hayan cubierto su educación básica, con la salvedad de que la Autoridad considere que existe compatibilidad entre el estudio y el trabajo para el que se contrata.

3.- El trabajo de éstos debe estar sujeto a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo, así como a las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.

4.- La utilización sólo de aquellos que presenten su certificado médico, a través del cual apruebe su capacidad para trabajar.

5.- La prohibición de prestar sus servicios en los trabajos determinados por la ley (artículo 175), así como de los trabajos industriales .

6.- La jornada máxima especial de 6 horas.

7.- La prohibición de trabajar jornadas extraordinarias, en los días domingos y en los de descanso obligatorios.

8.- Las vacaciones de 16 días anuales .

9.- La determinación de la capacidad de los menores

para comparecer a juicio.

10.- A partir de los 16 años se puede prestar libremente el servicio con las excepciones que establece la misma ley, también podrán percibir el pago de su salario y ejercitar las acciones que le correspondan, con lo que se confirma su calidad de trabajador.

### 3.2.1. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo de los menores es otro punto que consideramos importante analizar, pues como lo hemos venido reiterando, esta es inferior por dos horas a la fijada a los mayores de edad, claro esta, con la finalidad de protección que se persigue.

A este respecto la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 5 contempla que no producirán efectos: "...II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;

...IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

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



Por otra parte el artículo 177 determina: "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. En los distintos períodos de la jornada, disfrutaran de reposos de una hora por lo menos".

La reducción de la horas laborables obedece principalmente a las condiciones físicas del menor y su forma de protección se limita al tiempo de labor, con lo cual se evita un trabajo excesivo, ya que el desgaste físico ocasiona con el tiempo pérdida de facultades y debilitamiento prematuro, disminuyendo consecuentemente el período de vida.

Otro de los objetos es facilitar al menor la oportunidad de concurrir al centro de enseñanza y favorecer su desarrollo intelectual, motivo por el cual el tiempo de trabajo y el de descanso debe estar compensado, disponiendo el menor de tiempo suficiente, no sólo para instruirse, sino también para dedicarse a la vida familiar y social. Asimismo, podemos resaltar el cuidado que se ha tenido para proteger estos aspectos con la prohibición del trabajo de los menores en horas extraordinarias, mismas que ya vimos a grandes rasgos en el análisis de la fracción XI del artículo 123 Constitucional y que estudiaremos con más detalle en el capítulo IV, debido a que son, en cierta forma, la esencia del presente estudio, también lo son los domingos, así

como los descanso obligatorios, para lo cual fija la sanción en caso de quebrantar dichas disposiciones.

### 3.2.2 Descanso.

En lo concerniente a los descansos a que tienen derecho los menores que prestan sus servicios, podemos decir que son superiores a los adquiridos por los demás trabajadores, dentro de los que se encuentran: a). El descanso en la jornada laboral diaria ; b). El semanal; c). Los obligatorios y; d) Las vacaciones.

a), Por lo que hace al descanso durante la jornada laboral diaria, podemos manifestar que la ley de la materia, en su artículo 177, párrafo final establece: "...Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutará de reposo de una hora por lo menos." Para lo cual se deberá pactar con el patrón los lugares en que debe de reposar durante dicho tiempo, con la finalidad de proteger la salud del menor y evita la fatiga que puede ser la causante de accidentes, o bien, para que éste tome sus alimentos.

b). La ley establece en su artículo 69, que por cada seis días de labor el trabajador gozará de un día de descanso por lo menos, con goce de sueldo, éste es fijado por el patrón o bien de común acuerdo con el trabajador, pero en ningún caso es

obligatorio que sea domingo, pudiendo ser cualquier otro día de la semana.

Aun y cuando no establece nada concreto referente de los menores que prestan sus servicios, esta disposición al igual que muchas otras les son aplicables, con la salvedad de que el día obligatorio de descanso para ellos es el domingo, la principal finalidad es que recupere de la pérdida de energías, desgaste, y tensiones producidas por la fatiga del trabajo diario, aunado a esto es el hecho de que es el día en que se reúne la mayor parte de los integrantes de la familia, pretendiendo lograr así el desarrollo de su vida en el seno familiar, social y cultural, lo que repercute obviamente en el rendimiento de las labores que tenga encomendadas; éste es un logro más que se ha adquirido por diversas reformas.

La contravención a otorgar el domingo como descanso obligatorio lo prevé el artículo 178 de la ley en comento, que señala:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y el salario de los días domingos y de descanso

obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75."

Independientemente de que se pague el triple de salario, más una prima dominical, señalada en el artículo 71 de la multicitada ley que al respecto manifiesta: "...Los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos...". Es importante resaltar que ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios en su día de descanso semanal y sólo lo puede hacer voluntariamente o en caso de necesidad del trabajo.

c). Los días de descanso obligatorio son aquellos que se le conceden a todos los trabajadores, con la finalidad de que puedan participar en las conmemoraciones y cumplir con obligaciones cívicas principalmente, aquí encontramos que en la política los menores no pueden participar, debido a que no han alcanzado civilmente la edad adulta.

Para el caso de que el menor de edad labore estos días el pago por dicho concepto se hace en los mismos términos que para los días de descanso semanal; no obstante que se señala como una prohibición, ésta es relativa ya que el mismo artículo 178 antes transcrito da la pauta para cubrir monetariamente los servicios del menor como si se tratara de un

trabajador adulto, tan es así que en caso de no hacerlo incurriría en desobediencia, toda vez que existe obligación expresa en el artículo 75 : "Los trabajadores quedarán obligados a prestar sus servicios y tendrán derecho a que se les pague...". Para tal efecto los patrones y trabajadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar dicho servicio o en su caso la Junta de Conciliación Permanente, de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 74 de nuestra ley, señala los siguientes:  
El primero de enero; el cinco de febrero; veintiuno de marzo; primero de mayo; dieciséis de septiembre; veinte de noviembre, primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el veinticinco de diciembre, así como los que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en caso de elecciones ordinarias.

d). El periodo de vacaciones anuales a que tiene derecho el menor que presta sus servicios, es de 18 días laborales por lo menos, así como el pago íntegro del salario, más el veinticinco por ciento correspondiente a la prima vacacional, dicho periodo deberá concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios de conformidad con los artículos 80, 81 y 179 de la ley de la materia.

Otro beneficio al que tiene derecho el menor es el

consagrado en el artículo 76 de la ley en cuestión, respecto del incremento del período de vacaciones:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que se aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios."

En cuanto a la aplicación de este precepto al contrato celebrado por el menor, tiene una característica muy peculiar, debido a que, como dijimos en un inicio, por el primer año de labores disfrutará de dieciocho días de vacaciones, al siguiente se otorgaran dos días más al tenor de lo transcrito, pero al tercer año este período disminuye a 10 días, en el entendido de que al cumplir los 16 años deja de tener la calidad de menor trabajador y el tiempo computable de descanso por tres años de servicio de un adulto sería dicho lapso, ya que los dos años que laboro como menor le son tomados en cuenta para tal efecto.

Existe un supuesto por demás interesante y que se puede prestar a conflictos: Es el hecho de que el menor celebra un contrato de trabajo a la edad de catorce años con seis meses,

por ejemplo; en lo que respecta al primer año se estaría a lo ya expuesto, en cuanto al segundo, en que habría cumplido dieciséis años, seis meses de edad, en que la ley ya lo considera un trabajador adulto, se le cubrirían sus vacaciones en forma proporcional de conformidad con el segundo párrafo del artículo 79, que establece:

"Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados".

Esto es, se deben otorgar las vacaciones en forma proporcional al tiempo que laboró siendo un menor de edad o en dado caso se podrá compensar mediante una remuneración, al respecto existe jurisprudencia que citamos para sustentar lo anterior:

**VACACIONES, PAGO PROPORCIONAL DE LAS,  
AUN CUANDO SUBSISTA LA RELACION.**

Es inexacto que el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establezca que las vacaciones proporcionales se paguen

cuando el trabajador dejo de prestar sus servicios a la demandada y no cuando continua al servicio de la empresa, ya que dicha disposición legal no autoriza que el lapso trabajado por menos de un año quede sin pago de la prima vacacional al tiempo laborado, ya que expresamente señala que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, dicha remuneración deberá cobrarse en forma proporcional, independientemente de que el contrato colectivo exista cláusula sobre el particular, pues de lo contrario equivaldría a una renuncia de derechos prohibida por el artículo 33 de la ley laboral.

**Séptima Epoca. Quinta Parte:**

**Volúmenes 145-150. Página 68. A.D. 6112/80. Minera San Francisco del Oro S.A. de C.V. Unanimidad de 4 votos.**

**Volúmenes 145-150. Página 68. A.D. 4780/80. Minera San Francisco del Oro S.A. de C. V. Unanimidad de 4 votos.**

**Volumen 145-150. Página 88. A.D. 4857/80. Minera San Francisco del Oro S.A. de C.V. Unanimidad de 4 votos.**

**Volumen 145-150. Página 68. A.D. 4056/80. Minera San Francisco del Oro S.A. de C. V. Unanimidad de 4 votos.**

**Volumen 145-150. Página 68. A.D. 4057/80. Minera San Francisco del Oro S.A. de C.V. Unanimidad de 5 votos.**

**Apéndice de Jurisprudencia, 1917-1985. Quinta parte. Laboral. Pag. 303.**

**VACACIONES, DERECHO AL PAGO  
PROPORCIONAL DE LAS.**

**Aun cuando el derecho al pago de**



vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

**Sexta Epoca, Quinta Parte:**

**Vol. XXIII. Pag. 52. A.D. 1340/58. Manuel Esparza. Unanimidad de 4 votos.**

**VOL. LXIX. Pag. 52 A.D. 4266/52. Salvador Ruiz de Chávez. Unanimidad de 4 votos.**

**Vol. LXXIII. Pag.32 A.D. 8124/62. Juan Maldonado Yañez y otros. Unanimidad de 5 votos.**

**Vol. LXXXIX. Pag.33. A.D. 5341/61. Felipe Hernández Alanís. Unanimidad de 4 votos.**

**Vol. XCIII. Pag. 31. A.D. 2366/64. Guadalupe Atilano Cornejo. Unanimidad de 4 votos.**

**Apéndice de Jurisprudencia. 1917-1985. Quinta Parte. Laboral. Pag. 301.**

**3.2.3 Salario.**

Como ya a quedado asentado en el capítulo primero en el que definimos la relación de trabajo, los elementos esenciales objetivos de esta son: La prestación del trabajo personal subordinado y el segundo lo constituye el salario, del cual nos corresponde hablar en este inciso.

Doctrinariamente se ha considerado como: "...el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón." (38)

De aquí la gran importancia que el salario posee en la relación laboral, como la contraprestación del trabajo, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, omisiones, prestaciones en especie y por cualquier otra cantidad que se entregue al menor por su trabajo.

La Constitución en su fracción VII, del artículo 123, en relación con el 86 de la ley de la materia, establece de manera general que para todo trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia igual, debe corresponder salario igual, sin que se puedan fijar diferencias por cuestiones de sexo o nacionalidad; aunado a esto el artículo tercero de la citada ley determina que no se podrán hacer distinciones por raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

---

(38) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México. 1994 pag. 201.

Es precisamente de estos fundamentos de los que se desprende el beneficio que recibe el menor trabajador, dejando atrás lo que se conocía como "medias fuerzas" a las que se les remuneraba con la mitad del salario de un trabajador adulto. Con el principio de igualdad se pretende acabar con la explotación de los menores, ya que ahora este tipo de trabajadores disfrutan de los mismos derechos y beneficios que los demás empleados, salvo las disposiciones expresas de la ley.

Por tal razón la edad no puede ser motivo suficiente para pagar un salario inferior al asignado a otros trabajadores, con excepción de los casos en los que se haya pactado un horario inferior al marcado por la ley,

La ley de la materia en la parte final del artículo 23, contempla: "...Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios...", dándole pleno derecho para disponer de él, en la forma que más le convenga. El Código Civil viene a apoyar esta disposición, aun y cuando no se refiere al salario en concreto, se sobreentiende la disponibilidad de éste, pues en sus artículos 428 y 429, determina que los bienes adquiridos con el trabajo del hijo bajo la patria potestad, le pertenecen en propiedad, administración y usufructo. Claro está que para el derecho civil son menores los que no hayan cumplido los 18 años de edad.

Aun y cuando esta prohibido el emplear a los menores de edad en jornadas extraordinarias, días domingos y festivos, está contemplado el pago extraordinario por estos conceptos, el cual no se computa y no forma parte del salario, por no estar contenido en los conceptos integrantes a que se refiere el artículo 84 de la ley reglamentaria, así se estipula en el artículo 124 del mismo ordenamiento, en virtud de que estas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de la que originan el salario.

#### **3.2.4. Seguridad Social.**

Debido al aumento de accidentes y a la complejidad de las técnicas industriales se ha originado una mayor atención a las seguridad social, no sólo de los menores de edad, sino de todo aquel que preste sus servicios personales.

Por lo que respecta a la definición de seguridad social el maestro Alberto Briceño Ruiz, define la seguridad social, como: "...el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protegen a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudiera sufrir, y que permite la elevación humana en los aspectos psicofísicos,

morales, económico, social y cultural..." (39)

Los trabajadores, así como los patrones están obligados a observar las prescripciones destinadas a prevenir y limitar los accidentes de trabajo o aquellos que pudieran llegarse a convertir en riesgos profesionales.

En este orden de ideas podemos decir que la existencia de la seguridad social supone la del seguro social, los cuales son dos conceptos de estrecha vinculación de los cuales el primero surge de la conveniencia de otorgar ciertas ventajas a los sujetos económicamente activos. En tanto que en el artículo segundo de la Ley del Seguro Social, define el objetivo de la siguiente forma: "...tiene como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, a la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo."

El mismo ordenamiento en su artículo 12 y 13 señala quienes son los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: "Las personas que se encuentren vinculadas a otras por relación

**(39) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla S.A. de C.V. México. 1987. pag. 15.**

de trabajo cualquiera que sea el acto que les de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica, la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento de pago de impuestos o derechos; ..."

**El artículo 13. " Los trabajadores en industrias familiares y las independientes, como profesionales, comerciales en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;..."**

Dentro de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que se relacionan con los anteriores esta la primera fracción del artículo 8, que contiene la definición de trabajador; el 20, que establece lo referente a la relación de trabajo; el 21, que determina la existencia del contrato laboral, por lo tanto y con base en estas disposiciones podemos determinar que el menor de edad que desempeñe un trabajo se encuentra protegido.

Otro grupo de normas que también protegen los servicios del menor, son las de seguridad e higiene: La primera tiende a reducir la peligrosidad en el trabajo, en tanto que la de higiene, la de insalubridad en el medio ambiente en que se preste el servicio; éstas se encuentran contempladas en las fracciones XVI y XVII del artículo 132 de la ley reglamentaria que impone al patrón la obligación de disponer los establecimientos,

instalaciones, así como implementos de protección a los trabajadores con el objeto de prevenir los riesgos en el desempeño de labores, es decir, de disponer de lo conveniente para atender las contingencias o necesidades, las cuales deben ser recíprocas para salvaguardar la vida y la salud de los trabajadores.

El reglamento de labores peligrosas e insalubres agrega un grupo más de trabajos en los que no pueden ser utilizados los menores de edad, como por ejemplo: Labores con aire comprimido, las de fabricación de celuloide y de productos nitrados, similares y otros.

### **3.3 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

En el presente inciso haremos un análisis de los preceptos de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del artículo 123 Constitucional, por lo que toca a los menores trabajadores.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, esta ley establece como edad mínima de admisión al empleo burocrático la de 16 años, así lo establece en su artículo décimo tercero, que a la letra dice: "Los menores de edad que tengan más de 16 años

tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley".

Como se desprende del anterior precepto, sólo pueden ser trabajadores burocráticos los mayores de edad laboralmente considerados, ya que al hablar de la capacidad, ésta solo se puede ejercitar cuando se tiene dicha condición.

Por lo que hace al contrato de trabajo, éste debe de ser expedido por el funcionario facultado para ello, así lo establece el artículo 12, en los siguientes términos: "Los trabajadores prestaran sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluido en la lista de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo." Lo que no es otra cosa que un acto administrativo que permite aplicar las leyes conducentes, en las que concurren las voluntades tanto del trabajador como del Estado.

Dentro de los artículos que contienen preceptos respecto de los menores trabajadores están:

Art. 14.- "Serán condiciones nulas y no obligan a los trabajadores, aun y cuando las admittieren expresamente, las que



estipulen:

I.- Una jornada mayor a la admitida por la ley.

II.- Las labores peligrosas e insalubres o nocturnas para menores de 16 años

...IV.- Un salario inferior al mínimo establecido para los trabajadores general".

En lo que a descansos se refiere, esta el semanal establecido en el artículo 27 de la ley en cita, para lo cual se aplica el Acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1972, en el que se consigan en beneficio de los trabajadores al servicio del Estado que por cada cinco días de trabajo, disfrutarán de dos de descanso.

El otro tipo de descanso del que gozan los trabajadores burocráticos, son los dos periodos vacacionales anuales de 10 días cada uno, siempre y cuando tengan más de seis meses de servicios cumplidos.

Dentro de las condiciones generales que rigen el trabajo burocrático se encuentran establecidas en el artículo 86:

"I.- La intensidad y calidad del trabajo;

- II.- Las medidas que deben de adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales;
- III.- Las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas;
- IV.- Las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes periódicos;
- V.- Las labores insalubres y peligrosas que no deberán de desempeñar los menores de edad; y
- VI.- Las demás reglas que fueran convenientes para establecer mayor seguridad y eficacia en el trabajo."

Uno de los artículos de la ley en comento que a nuestro juicio resulta ser importante porque viene a despejar cualquier duda en lo no previsto, es el artículo 11, que establece la supletoriedad de la primera, por la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta que éste es fuente del trabajo burocrático y donde se han desarrollado ampliamente diversos temas.

#### 3.4. Legislación Internacional.

Con la aplicación de leyes sociales protectoras de la clase trabajadora en diversos países, se hizo necesaria la agrupación de las naciones con la finalidad de otorgar garantías

universales a los menores que presten sus servicios; pese a la diferencia de idiomas, costumbres y usos, fue preciso establecer métodos, así como reglas que sirvieran de estímulo y de base a las legislaciones laborales, dadas a través de un mínimo de principios de orden moral, material, al igual en la organización y ejecución del trabajo, emitidas éstas por un organismo internacional, encargado de promover el progreso social y económico, así como el de velar por los derechos laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ha demostrado desde su creación interés en la situación laboral de los menores trabajadores y por su regulación internacional, siempre ha aprobado que la niñez debe de recibir la preparación necesaria que la capacite correctamente, para asegurar su subsistencia y ser defendida contra toda clase de explotaciones, ya que ésta constituye la riqueza de los países, por lo que procura que sea preservada de todos los riesgos que pudiera tener. La capacidad intelectual así como su superación social, solo podrá obtenerse integralmente, respetando los principios de aplicación que tanto los países como la O.I.T. han aprobado.

Los fines de este organismo quedaron plasmados en el preámbulo de la Parte Decimotercera del Tratado de Versalles, intitulado, "Trabajo", la que estima que la paz sólo se puede fincar en la justicia social; en la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo; regulando lo relativo a las horas de desempeño de éste;

la duración máxima de jornada, entre otros, y la que para el fin que perseguimos, la protección específica de los niños y de los adolescentes.

Los principios adoptados en el tratado se encuentran en la sección Segunda de la Parte en cita, artículo 427, que establece en sus fracciones IV y IX :

..."IV.- Prohibición del trabajo de los niños, así como imponer las limitaciones necesarias respecto del trabajo de los jóvenes de ambos sexos, con el objeto de permitirles continuar con su educación y asegurar su desarrollo físico".

..."IX.- Organización de un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos instituidos para la protección de los trabajadores".

Asimismo quedó plasmado en el punto sexto del artículo 41, de la Constitución de la O.I.T., la imperiosa necesidad de mejorar las condiciones relativas a la protección del trabajo de los niños y adolescentes, como una de las más altas prioridades:

"La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las

limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico".

La protección de los menores, a nivel internacional la encontramos en diversos convenios, recomendaciones y resoluciones formados en la Conferencia Internacional del Trabajo, para que aquellos que aporten sus servicios personales, lo hagan en condiciones que no lesionen su desarrollo físico e intelectual y con la oportunidad de recibir la preparación y formación profesional que los capacite para desenvolverse dentro de la sociedad. Por lo que concierne al trabajo de los jóvenes, se pueden agrupar bajo los siguientes rubros: a). Edad mínima de admisión al trabajo; b). Exámenes médicos de menores, para su admisión y permanencia en el trabajo; c). Trabajo nocturno de menores, y; d). Desarrollo físico de los menores.

En lo concerniente a la edad mínima de admisión al trabajo establecida en 14 años, el Diccionario Jurídico Mexicano, menciona: "La adopción de este criterio se fundó en los principios de la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (Washington, 1919), en estudios médico pedagógicos más avanzados..." (40)

---

(40) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Ob. Cit. Pag. 2116.

En total, hasta ahora son 18 convenios relativos a la protección del trabajo de los menores, de los cuales México sólo ha ratificado 6 de ellos, y son los siguientes:

1.- El convenio 16, aprobado en la Tercera reunión celebrada en Ginebra en 1921, referente al examen médico obligatorio de niños y jóvenes empleados a bordo de los buques, salvo aquellos casos en que sólo estuvieran empleados los miembros de la familia; se señala que la renovación del examen médico no debe exceder de un año.

2.- Convenio 58, referente a la prohibición de los menores de 15 años para trabajar en la industria marítima; con excepción de aquellos que únicamente estuvieran empleados en buques escuela. También obliga a llevar un control mediante registro de listas de tripulación menor de 16 años.

3.- Convenio 90, concerniente al trabajo nocturno de los menores en la industria; se hizo una clasificación de las empresas que consideraban industriales, entre las cuales figuraban las minas, canteras, industrias extractivas, empresas de manufactura, de construcción de buques, de producción, transmisión o transformación de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz y otras varias; también estableció los periodos de jornada máxima.

4.- Convenio 112, respecto a que los menores de 15 años no pueden trabajar en barcos pesqueros, salvo ocasionalmente en los períodos en que se encuentren de vacaciones, siempre y cuando dicha actividad no atentara contra la salud y el desarrollo normal, ni tuviera como objeto ningún beneficio personal; se prohibió el trabajo de los menores de 18 años como paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

5.- Convenio 123, en el que se considero que en ningún caso la edad sería inferior a 16 años para la admisión al trabajo subterráneo en las minas.

6.- Convenio 124, en éste se estableció la exigencia del examen médico a los menores de 21 años, en trabajos subterráneos en la minas y la obligación de renovarlos a intervalos que no excedieran de un año.

Pese a las normas y medidas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, resultan en ocasiones contradictorias, no solo por la circunstancia de que los niños trabajen en forma ilegal, sino también porque su labor es objeto de limitaciones, abusos y explotaciones.

4.- Convenio 112, respecto a que los menores de 15 años no pueden trabajar en barcos pesqueros, salvo ocasionalmente en los períodos en que se encuentren de vacaciones, siempre y cuando dicha actividad no atentara contra la salud y el desarrollo normal, ni tuviera como objeto ningún beneficio personal; se prohibió el trabajo de los menores de 18 años como paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

5.- Convenio 123, en el que se considero que en ningún caso la edad seria inferior a 16 años para la admisión al trabajo subterráneo en las minas.

6.-Convenio 124, en éste se estableció la exigencia del examen médico a los menores de 21 años, en trabajos subterráneos en la minas y la obligación de renovarlos a intervalos que nos excedieran de un año.

Pese a las normas y medidas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo, resultan en ocasiones contradictorias, no solo por la circunstancia de que los niños trabajen en forma ilegal, sino también porque su labor es objeto de limitaciones, abusos y explotaciones.



## CAPITULO IV.

### LIMITACIONES DE LOS MENORES PARA TRABAJAR.

En el desarrollo de este tema hemos venido sosteniendo como norma, que los menores se rigen por ciertas condiciones laborales distintas a la de los demás trabajadores, así como las obligaciones a cargo del patrón que las contrate, por lo que en este capítulo nos toca analizar desde un punto de vista objetivo y apegado a los problemas económicos que vive el país, las limitaciones y prohibiciones que se le presentan a estos trabajadores para poder celebrar un contrato laboral; en cuanto a su capacidad de obrar; en el desempeño de las actividades y del trabajo mismo.

#### 4.1. Particularidades del trabajo.

Las particularidades del trabajo de los menores esta en relación a los estatutos que fijan las condiciones propias de éstos, es decir, deben ser especialmente adecuadas a sus sexo, edad, estado y desarrollo físico, por estas razones es que se prohíbe su trabajo en actividades o empresas que pueden perjudicar su moralidad, buenas costumbres y formación profesional. Pero en general se aplican las reglas comunes a los demás trabajadores, no obstante

lleva a establecer diferencias en cuanto a los derechos y obligaciones tanto para el menor como para el patrón; dentro de los distintos aspectos podemos mencionar las siguientes obligaciones:

**"Art. 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligado a:**

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

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

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

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

**V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.**

**Para autores como Bayón Chacón, las condiciones**

y obligaciones que contiene un contrato de trabajo de un menor, lo lleva a definirlo como:

"...un trabajo vigilado, intervenido, limitado, regulado por normas especiales no aplicados ni a los varones, ni a los adultos, donde la especialidad radica en una restricción a las normas de condiciones mínimas de trabajo..." (41)

Abundando al respecto podemos citar a Fernando Suárez, quien define dicha relación laboral en los siguientes términos: "...se trata de un contrato de trabajo común, que presenta, por razón de sus sujetos, algunas peculiaridades que se manifiestan en especiales condiciones de capacidad y en especiales prohibiciones en la prestación." (42)

En este orden de ideas, podemos concluir diciendo que las particularidades consisten: en una mayor protección por parte del legislador; la ampliación de algunos beneficios; la aplicación de ciertas normas restrictivas; así como la fijación de normas distintas a las generales.

---

(41) Cit por CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Doctrina y legislación iberoamericana". Tomo III. Vol. IV. Heliasta. Argentina. 1988. Pag. 7.

(42) Idem.

#### 4.2 La situación de plena capacidad.

Se ha considerado que el contrato de trabajo exige menos discernimiento que otro tipo de contratos ya que se puede rescindir con facilidad, y rara vez son exigidas responsabilidades por incumplimiento o rescisión, pero tiene condiciones mínimas, como es el caso de la capacidad de los menores trabajadores, que son vigilados por el Estado y la sociedad.

Como ya ha quedado asentado, en materia laboral una persona adquiere capacidad para celebrar libremente un contrato de trabajo a los 16 años, así como para percibir sus retribuciones y ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, con todas la ventajas que ello implique, no obstante su edad son sujetos de derechos como cualquier otro trabajador, sin necesidad de representante o tutor.

Al respecto podemos señalar la siguiente jurisprudencia, que aunque no es reciente y los artículos que se mencionan han sido reformados, en lo esencial se adecua al tema que estamos tratando:

**MENORES DE EDAD CAPACITADOS PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE**

**TRABAJO.**

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan mas de dieciséis años..." ahora bien, de acuerdo con el texto anterior, sólo los menores de edad que sean mayores de dieciséis años, tienen capacidad para ejercitar las acciones derivadas del contrato de trabajo o de la ley, de tal manera que el sistema del código laboral es distinto del establecido por el código civil, por lo que es de concluirse que éste no tiene aplicación supletoria en el caso.

**Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación.  
Quinta Epoca, Tomo LXXXVI, Año 1945. Pagina 739.**

La distinción en cuanto a la mayoría de edad a la que alude la jurisprudencia en comento la encontramos en el artículo 646 del Código Civil: "La mayor edad comienza a los dieciocho años cumplidos."

La única excepción no a la capacidad, sino como medida de tutela, se encuentra en el artículo 691, que establece que en caso de no estar asesorados en juicio, se solicitará la

intervención de la Procuraduría de Defensa del Trabajo, misma que analizaremos en el inciso 4.4.

Por otra parte, los elementos que deben concurrir en determinado momento para que un menor de 16 y mayor de 14 años pueda tener plena capacidad para el ejercicio de sus derechos se encuentran condicionados a:

1.- Haber concluido su educación obligatoria, o bien que exista compatibilidad con el trabajo.

2.- Tener la aprobación de los padres o demás personas autorizadas para tales efectos, la cual se ha considerado como un permiso habilitante, respecto de la posibilidad misma del trabajo. En cuanto a la forma en que se debe otorgar la autorización, la ley determina que podrá ser por escrito, verbal o por acuerdo tácito.

3.- Un examen médico que acredite su aptitud para el trabajo, aunque el término correcto debería ser: acreditar las condiciones físicas del menor para el desempeño del trabajo para el que se va a contratar, es decir, no es lo mismo que se emplee a un menor para hacer el aseo de una oficina por ejemplo, a que se

le ponga a cargar paquetes o bultos. Esta capacidad o aptitud se encuentra regulada en el artículo 174 de nuestro ordenamiento:

"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 de certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

La capacidad física, en consecuencia, es un elemento importante, ya que es variable según las condiciones de cada individuo y sin el examen médico no se pueden utilizar los servicios de estos trabajadores, en cuyo caso el patrón que omita esta disposición se hace acreedor a la sanción administrativa correspondiente, a la que se refieren los artículos 992 y 995 de nuestra ley laboral, consistente en una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo.

En concreto, la capacidad se refiere a las características o cualidades que una persona debe de tener para desempeñar una actividad; al respecto se han fijado una serie de etapas progresivas de desarrollo, como son: la niñez, adolescencia y mayoría de edad, en las cuales se aprecia el crecimiento individual y el grado de capacidad y responsabilidad de cada individuo.

A este respecto Bayón Chacón y Pérez Botija acertadamente señalan:

"La capacidad legal para trabajar nace no sólo de la posibilidad física de realizar un trabajo, sino de la autorización de la ley para que se realice". (43)

Por tal motivo, los contratos laborales pueden ser declarados nulos por falta de capacidad, cuando no concurren los elementos aludidos en la contratación de un menor de edad, en tal circunstancia éste adolecería de un vicio fundamental, ya que estaría celebrándose al tenor de una ley prohibitiva, pero de ningún modo podrá privar al menor de todos los derechos que le correspondan como trabajador por el tiempo que presto sus servicios.

Así pues, la capacidad laboral se refiere generalmente a la edad mínima para desempeñar una actividad, también se vincula con la aprobación para realizar trabajos que son propios de los menores y la prohibición de los que están reservados a los mayores de edad. En definitiva, la situación de plena capacidad se da en el momento en que se cumple con todos los requisitos señalados por la ley.

---

(43) BAYON CHACON, G. y Pérez Botija, E. Manual de Derecho del trabajo. Vol. I. Quinta Edición. D. Marcial Pons Libros Jurídicos. España. 1964. Pag. 326.



### 4.3. Las limitantes para trabajar.

La importancia que reviste analizar las limitaciones que la propia ley laboral establece para los menores que prestan sus servicios son fundamentales ya que hoy en día existen especiales restricciones debidas a un intervencionismo estatal que es más riguroso cuando se trata de este tipo de trabajadores o de sus prestaciones.

Para su admisión a un trabajo, las leyes le imponen una serie de limitaciones, tanto por razones de edad, horario, de la naturaleza de los servicios y las prohibiciones a ciertos empleos. La exclusión a un puesto se fija principalmente de acuerdo a la actividad y edad mínima, lo que le produce cierto carácter de incapacidad, que se funda en circunstancias subjetivas de la persona, en cuyos casos se ha dicho que la ley retarda o suspende durante cierto tiempo la aptitud para realizar actos jurídicos válidos.

Así podemos decir que la situación de incapacidad produce una limitación a la autonomía de la voluntad, que viene a modificar, tanto la capacidad para contratar, como la prestación misma del trabajo.

Otro término que se debe analizar es la prohibición,

que limita el ejercicio del derecho y se basa principalmente en razones de edad, moralidad, falta de desarrollo físico y buenas costumbres; en la mayoría de los casos resulta teórica puesto que hay menores que desempeñan algunas actividades no permitidas, como resultado de las necesidades económicas imperantes, lo que se da principalmente en las familias de bajos recursos, o bien como ya hemos mencionado, los menores prestan sus servicios en empresas pequeñas en las que resulta fácil burlar a la Inspección del Trabajo.

Resulta hasta cierto punto contradictorio que el conjunto de derechos y limitaciones impuestos por el legislador en beneficio de los menores trabajadores, vengán restringir la voluntad de las partes y señalan una situación especial para éstos, que se encuentran en distintas condiciones, pero con necesidades económicas idénticas a las de los adultos.

En el mercado de trabajo las personas maduras y los jóvenes son generalmente los que cargan con el peso de la crisis económica, ya que las limitaciones por razones de edad constituyen un obstáculo, en cuanto a los primeros porque su salud es cada vez más delicada; y los segundos por los requisitos que se deben de cubrir para su contratación.

Con base en lo anterior podemos decir que las leyes

relacionadas con el trabajo de los menores contienen limitaciones que se concretan en tres principales aspectos: 1) Por la edad, 2). La jornada, y 3). Los trabajos ejecutables, mismos que desarrollaremos a continuación.

#### 4.3.1. La edad.

La edad de admisión al trabajo ha sido objeto de particular preocupación en lo que va de este siglo, con el fin de proteger el desarrollo del menor trabajador, pero la sobreprotección como lo hemos reiterado es más perjudicial que benéfica en algunos aspectos, como la que provoco que paulatinamente desaparecieran los menores en los talleres y lugares de trabajo junto con la figura del aprendizaje, esto, entre otras cosas, por lo inconveniente de los ordenamientos para los patrones, dando como resultado un número considerable de menores desocupados.

Para estos efectos la minoría de edad la podemos dividir en dos tipos: los menores de 16 y mayores de 14 años y la de los mayores de 16 quienes pueden contratar por si mismos. Los primeros, podemos decir que están limitados por el derecho, esta restricción a la edad no admite excepción alguna, ya que los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral.

Referente a esto hay autores que consideran: "Los mayores de 14 años no son trabajadores en sentido legal, pues carecen de facultades corporales suficientes para desarrollar una eficaz labor productiva, que no redunde en desmedro de su formación física e intelectual" (44)

El hecho de que un menor de edad no pueda trabajar una jornada normal de 8 horas, es también considerada como una limitante para su contratación. Si bien es cierto que se establece que una persona para efectos de contratación laboral es capaz a los 16 años, también lo es que se establece una prohibición como medida de protección (art. 175 fracción II), en que se considera apto hasta los 18 años de edad, en que se juzga esta plenamente desarrollado desde el punto de vista civil.

Bajo estas condiciones resulta fácil encontrar trabajadores mayores de 18 años, que pueden ser contratados sin ninguna de las restricciones antes mencionadas, situación que perjudica a todos los adolescentes de 14 a 17 años de edad.

Otra de las prohibiciones para que un menor de edad preste sus servicios se encuentra plasmada en el artículo 29:

---

(44) Ibidem. Pag. 373.

"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".

#### 4.3.2. La jornada de trabajo.

Partiendo de la base de que la jornada laboral de los menores de 16 años es de seis horas diarias, con una de descanso, con lo que se pretende hacer más humana la prestación del servicio y acorde con este tipo de trabajadores, solamente los mayores de edad pueden desempeñarse en un periodo ordinario de ocho horas.

Podemos hacer un análisis comparativo de las prohibiciones que se pueden considerar como limitantes para la contratación de los menores en jornadas extraordinarias, al igual que laborar días de descanso obligatorio y festivos. Estas afectan a la contratación de los menores ya que, tratándose de adultos, es factible su empleo en los días festivos y de descanso obligatorio sin que se presente ninguna posible sanción, así como horas extraordinarias, con la excepción de que se sobrepasen en estas últimas.

Si bien es cierto que el limitar la jornada de trabajo

constituye una garantía de seguridad jurídica para los trabajadores, tratándose de los menores viene a producir una posible sanción para el patrón que lo emplee en este tipo de jornadas.

Consideramos que puede resultar benéfico el hecho de poder emplear a estos trabajadores cuatro o seis horas extraordinarias a la semana ocasionalmente o en los periodos de vacaciones escolares del menor, en cuyo caso la hora de descanso sería intermedia contando las horas extraordinarias, con esto se pretende, por una parte el beneficio económico y por la otra, eliminar una limitante que impida su contratación.

Por lo que coincidimos con la postura que sostiene el maestro José Dávalos, al expresar:

"...la limitación a la jornada no se debería entender como algo general y absoluto, sino que debería atender a la naturaleza de cada trabajador y las circunstancias de cada empleo, así como a la prestación del mismo." (45)

#### 4.3.3. Los trabajos ejecutables.

La aplicación de las norma laborales es extensiva a todos los menores que prestan sus servicios subordinados en cualquier sector de la economía y como consecuencia también se les atribuye los beneficios que la ley establece para los trabajadores en general, así como aquellas particulares que les corresponden por su edad, al igual que los logros del contrato aplicable a la empresa en que preste sus servicios.

La Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones reglamentarias de las mismas, prohíben la utilización del trabajo de los menores de 14 años, limitan además las que prestan los que se encuentran entre 14 y 16 años de edad.

Si bien es cierto que la ley laboral considera trabajador a toda aquella persona que presta un servicio personal subordinado a cambio de un salario, también lo es el hecho de que la población económicamente activa esta constituida por individuos de menor edad de aquella que marca y que realizan una actividad productiva cualquiera que sea, subordinada o por cuenta propia; remunerada o no; temporal o permanente, por lo que la magnitud del trabajo infantil no se puede determinar.

En la mayoría de las sociedades los menores llevan a cabo labores domésticas, como hacer limpieza, preparar alimentos y cuidar de los niños, en estas actividades generalmente participan las niñas; en labores agrícolas, estas al igual que las anteriores no son retribuidas, recogiendo leña, transportando agua para la familia o terceras personas en cuyo caso sí reciben un jornal, pero no igual al del adulto; en artesanías y otras de múltiple y variada naturaleza.

En el sector urbano, en donde muchas familias se ocupan del comercio, los servicios y fabricación de productos, los utilizan para elaborar, vender o cuidar; como mensajeros, actividad muy socorrida; otra, la de los conocidos como "cerillos", menores que en las tiendas de autoservicio se dedican a empaclar y transportar los productos una vez que son adquiridos por la clientela de la tienda y su sueldo se constituye por las propinas.

Así, podemos decir que en la mayoría de los trabajos que desarrolla un menor complementan las actividades de los adultos y permiten a estos últimos encargarse de otras directamente productivas.

El empleo asalariado, puede ser a destajo o por horas, como trabajadores fijos o eventuales, en ocupaciones que pueden exigir alguna formación o que no exigen ninguna, legal o



clandestinamente, permitiendo o no su escolarización, aun y cuando ya se abrogo el contrato de aprendizaje en la practica se sigue dando con retribuciones escasas o nulas, en empresas familiares, pequeños talleres de artesanía y otras varias.

Los trabajos marginales son los mas abundantes y que en cualquier lugar se ven, como vender periódicos, lustrar zapatos, cuidar automóviles, recoger basura, actividades llevadas a cabo por cuenta propia.

#### 4.4. La incapacidad de los menores para actuar ante las autoridades laborales.

La incapacidad es un estado civil de la persona, que por razones de protección especial se les dispensa; por lo que al menor se refiere, la dependencia jurídica esta a cargo de otras personas, quedando su capacidad de obrar limitada y restringida.

Respecto a la incapacidad de ejercicio se ha sostenido que: " El factor determinante para establecer esta incapacidad, consiste en la limitación psíquica del individuo para poder decidir por sí la conducta debida y conveniente. Lleva

implícita la incapacidad de ejercicio y su correspondiente figura, la representación" (46)

Partiendo de este hecho, podemos decir que la capacidad de ejercicio de los menores trabajadores no coincide con la procesal, como se desprende del propio artículo 691: "Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en 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 dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

En un principio otorga en forma expresa la capacidad para comparecer en juicio y posteriormente establece que en el caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual tiene la misión de asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de los intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad laboral, con la finalidad de asegurar una mejor protección a los derechos laborales del menor.

---

(46) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo V. Segunda Edición Porrúa S.A. México. 1988. Pag. 1660.

El maestro Néstor de Buen considera al respecto que el artículo en comento le atribuye a la Procuraduría una tutela obligatoria, olvidándose de las reglas civiles de la representación prevista en el numeral 23 del mismo ordenamiento, dejando entrever que los menores no podrán actuar a través de sus representantes naturales, sino por medio de dicha dependencia y que parece que fue confundida la asesoría con la representación, además de la forma impérrante en que fue redactado. (47)

Respecto de la capacidad señala el maestro Alberto Trueba Urbina: "Es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de representante, la actuación de derecho, así como aquel frente al cual se demanda dicha actuación o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros." (48)

Al respecto existe jurisprudencia en el siguiente sentido:

**MENORES TRABAJADORES, INTERVENCION OBLIGATORIA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL**

(47) Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa S.A. México. 1990. Pag. 224.

(48) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral" Cuarta Edición. Porrúa S.A. México. 1978. Pag. 363.

**TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS.**

"Conforme a lo dispuesto por el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, en los casos que un menor de dieciséis años comparezca en juicio laboral como actor sin asesoría alguna, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que designe un representante al menor, ya que de no hacerlo se configura una violación al procedimiento laboral que lo deja en estado de indefensión, por no contar con la aptitud necesaria para hacer valer sus derechos".

**Tercer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Volumen 205-216. Página 307.**

Podemos concluir manifestando la importancia que reviste el concepto de incapacidad, ya que tanto teórica como prácticamente determina las acciones y excepciones que pueden ejercitar dentro de nuestro derecho laboral los menores trabajadores.

Por lo tanto sólo las siguientes personas físicas gozan de capacidad plena de ejercicio:

a). Las personas mayores de edad que estén en pleno ejercicio de sus derechos.

b). Los menores de edad que tengan mas de dieciséis años.

Así, los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis años que hayan terminado su instrucción obligatoria y tengan las autorizaciones correspondientes tienen una capacidad de ejercicio restringida pues la Ley imperativamente les designa un representante.

#### **4.5. Repercusiones de las limitaciones para contratar como trabajador.**

Hoy en día la crisis económica a dado una nueva dimensión al problema del trabajo infantil, no sólo en México, sino en la mayoría de los países, en donde la precaria economía de las familias obreras exigen la aportación de la fuerza del trabajo de los menores, y los requisitos impuestos, así como las limitaciones para su contratación han logrado que un gran número de éstos se dediquen a trabajos no asalariados, orillándolos a exponer su integridad física, moral y escolar que tanto pretende proteger el Estado.

Resultados recientes los encontramos en el "II Censo

de los Niños en Situación de la Calle del D.F.", en el que se calcula que debido a la crisis económica, el desempleo y los constantes aumentos a los productos básicos, originaron el incremento del trabajo de los niños; en relación a 1992, el 80% de los menores tienen entre 12 y 17 años, dentro de ese estudio se consideraron cuatro categorías de menores: los que viven en la calle; los que trabajan en ella o en espacios públicos cerrados; los menores indígenas en esta situación y los menores de cinco años de edad. También destaca que se debe a los cambios que ha sufrido el país en los últimos 4 años, participaron las 16 Delegaciones, así como instituciones y organismos no gubernamentales. (49)

Otro pronunciamiento al respecto lo hizo recientemente el Tribunal Internacional Independiente contra el Trabajo Infantil, calificó como culpables a empresas multinacionales por organizar el trabajo infantil con el único fin de acumular ganancias para la especulación; retoman cálculos de la Organización de las Naciones Unidas, en que se dice que a mediados del próximo siglo habrá más de 400 millones de niños explotados en centros laborales; también se refiere a las consecuencias de las políticas crediticias, cuyos planes de ajuste estructural están en el origen del hundimiento social del cual la

(49) Cfr. BALLINAS, Víctor. Por la crisis, sensible aumento en el número de niños en la calle. En "La Jornada". México 28 de marzo 1996. Pags. 40 y 56.

explotación del trabajo de los menores es consecuencia; así mismo argumentan que el lugar de los niños es la escuela. (50)

Aun y cuando coincidimos en cierta medida con esas posturas, sentimos que un gran número de gente, hablando a nivel mundial no ha asimilado el cambio que ha sufrido la humanidad tanto en lo social como en lo económico, que se ve reflejado en la pérdida del poder adquisitivo del salario, la reducción de las prestaciones sociales, el aumento de la desocupación, la precarización del empleo y las dificultades de las generaciones jóvenes para incorporarse a la actividad laboral.

Por lo que consideramos que ya es momento de que se legisle respecto del trabajo de los menores, pero basándose en realidades y no en principios utópicos o meramente declarativos que más que beneficiar perjudican con limitaciones la actividad de éstos, quienes dejan de tener ingresos indispensables para subsistir, progresar y lograr sus objetivos individuales.

#### 4.6 Inspección del Trabajo.

De la Inspección del Trabajo podemos decir, que es

(50) Cfr. GIL OLMOS, José. Condena el Tribunal Internacional la explotación del trabajo infantil. En "La Jornada". México. 25 de marzo de 1996. Pag. 44.

una autoridad laboral de carácter administrativo, del Gobierno Federal y de los Estados, cuya función primordial es vigilar la correcta aplicación de las normas laborales previstas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, así como en los demás instrumentos jurídicos que contengan derechos y obligaciones de tipo laboral.

En el artículo 540 de nuestra ley contiene las funciones a cargo de dicha autoridad en los siguientes términos:

**"I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo;**

**II. Facilitar la información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;**

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

**IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y**

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



En cuanto al trabajo de los menores, podemos decir que éstos son los organismos especialmente encargados de la aplicación y vigilancia del régimen protector del trabajo, impidiendo que éstos no laboren en todos aquellos trabajos que ya hemos mencionado en diferentes incisos y que ponen principalmente en peligro su formación física, moral y educación mediante trabajos ofensivos o peligrosos.

Por tal motivo el inspector al momento de efectuar la inspección debe de constatar que en la empresa o en la negociación no laboren menores de edad y en su caso verificar que se apliquen las condiciones mínimas de trabajo para ellos implementados y en caso de violación o defecto en la observancia de las normas, se procede a asentar en una acta en presencia del trabajador, el patrón y testigos la anomalía.

Con base en las actas y en caso de existir violación a dichos principios se procede a imponer la sanción administrativa prevista por la ley. Las visitas tienen como consecuencia el hecho de que aquellos patrones que tienen contratados a menores de edad, prefieren evitar este tipo de actuaciones, por lo que los despiden o bien no los contratan.

Aun y cuando la principal función de la inspección del Trabajo es orientar a los patrones de los derechos y obligaciones

que protegen no sólo a los menores, sino a todos los trabajadores, no cumplen con estas atribuciones, reflejando así una falta de capacitación para el correcto desempeño de su trabajo y únicamente se limitan a levantar actas administrativas de las anomalías existentes en el lugar inspeccionado.

Lo que consideramos que podría ser un paso para mejorar su función sería el que se reglamentara para que existieran "actas preventivas", a la vez que de asesoría, esto es, que a través de esta se le orientara sobre los derechos y obligaciones antes mencionadas; haciéndoles notar las sanciones en caso de incurrir en violaciones o seguir cometiéndolas; ésta misma serviría de base para subsecuentes inspecciones que se practicarían a corto plazo.

El segundo paso sería que por medio de estas visitas y actas se efectuaría una encuesta real de estos trabajadores y conforme a este porcentaje se procediera a la investigación y estudios apropiados para conocer el estado general tanto de las empresa y negociaciones.

Otro punto que consideramos importante es el fortalecimiento de la Inspección del Trabajo, así como la necesidad de un programa de formación de inspectores especializados en trabajo infantil, lo que haría de ellos agentes

claves para establecer una red de medidas para la protección y bienestar de los niños, para lo cual es necesaria la cooperación de todos aquellos que tienen relación con el desarrollo y protección de los menores como son: La Secretaría de Educación Pública, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia (D.I.F.), LA Comisión de Derechos Humanos, entre otras.

Lo que no se puede pasar desapercibido son la limitaciones de la Inspección del Trabajo, en cuanto a su competencia y la jurisdicción ya que esta impedido para intervenir en algunos casos, como por ejemplo, depende del tipo de empresa en el que se desempeña el trabajo, esta puede ser del sector formal o informal: La primera, esta a cargo de la inspección del trabajo; las segunda, se desarrollan en condiciones que pueden o no cumplir con las normas protectoras.

○ bien, porque en la actividad en que se desempeñan los menores no es proplamente una relación laboral, por ejemplo, a las que no se les aplican los preceptos, tal es el caso de los limpia parabrisas y lavacoches, cuyas actividades presentan más riesgos.

Un ámbito que presenta igual problema es el de la agricultura, que reviste igual problema para la Inspección del

Trabajo, debido en primer lugar, debido a que se necesitaría de un número considerable de inspectores, que tendrían que recorrer grandes distancias todos los días, lo que originaría gastos de igual magnitud y en realidad sería mínimas las infracciones.

Aunque para mucha gente esto podría considerarse un mal, resultaría necesario en beneficio de esta clase débil, que entrega su fuerza de trabajo junto con su niñez y cuyas necesidades económicas requieren ser satisfechas. Para lo cual es importante verlos desde un punto de vista humanitario y realista.

Por lo que consideramos que el trabajo infantil, más que preocupar a sociólogos o economistas, quienes lo pudieran llegar a considerar una consecuencia natural y hasta necesaria en el desarrollo económico, debe interesar a los juristas, quienes son los encargados de pugnar por el principio de la prohibición del trabajo infantil y en el caso de aquellos que ya se encuentren empleados, que se le respeten los derechos establecidos en nuestra Constitución Política, en la que de hecho por medio de varios artículos se fortalece dicho principio, baste señalar los siguientes: Artículo tercero, que establece el derecho de todo individuo a recibir educación básica, con carácter obligatorio y gratuito que el Estado tiene la obligación de impartir; o bien el artículo cuarto que establece el deber de los padres a preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y

de la salud física y mental, determinando para dicho fin el apoyo de las instituciones públicas.

## CONCLUSIONES.

Primera.- A pesar de que el trabajo de los menores se encuentra plenamente regulado, constituye no solamente un problema jurídico, sino que abarca el ámbito social, económico, demográfico y aun el psicológico, ya que en la mayoría de los casos en que prestan sus servicios, les son transgredidos sus derechos, principalmente por su necesidad de ingresos, así como por su natural debilidad.

Segunda.- En apego a la realidad que vive nuestro país, podemos decir que existe un número considerable de menores cuya edad no rebasa los 14 años y prestan sus servicios al margen de la ley, con lo que se refleja por un lado, la incompetencia de las autoridades laborales para hacer cumplir la ley y por otro, la marginación económica y social en que viven y los obliga a trabajar, por lo que es necesaria una política que garantice a la niñez el pleno ejercicio de sus derechos en la medida de lo posible, a efecto de eliminar este tipo de trabajo.

Tercera.- Aún y cuando estamos conscientes del trabajo de los menores como una forma de subsistencia, no admitimos el hecho de que se alejen de todo aquello que es propio de su niñez, como son: La recreación, educación y sobre todo que se desprendan del núcleo familiar que constituye la base de su

formación, para ganar un salario. En cambio optamos porque sea en las aulas y a través de material didáctico la forma más propicia, para lograr su capacitación e integración para el trabajo.

**Cuarta.-** Lo anterior se podría lograr mediante la modificación legal para considerar a un menor trabajador quedando en mayor de dieciséis y menor de dieciocho años con lo que en principio, les permitiría alcanzar un desarrollo físico y mental más completo, que además coincidiría a su vez con el tiempo aproximado de terminación de su educación básica.

**Quinta.-** Por lo que se refiere a los menores que debido a su necesidad estén obligados a prestar sus servicios consideramos que puede ser benéfico el hecho abrir la posibilidad para que sean empleados durante los periodos de vacaciones escolares, con lo que se pretende, por una parte el beneficio económico y por otra eliminar una restricción para su contratación, es decir, que la limitación a la jornada no se debería tener como algo general o absoluto, sino que hay que tomar en cuenta al individuo mismo, así como las características del empleo.

**Sexta.-** Por lo que toca a las vacaciones consideramos que sería conveniente reducir el periodo a 9 días laborales, situación que no repercutiría en su perjuicio, ya que no

resulta ser económicamente hablando, gravoso para aquel patrón que los quisiera contratar.

Séptima.- En cuanto a la Inspección del Trabajo, es importante su fortalecimiento a través de un programa de inspectores especializados en trabajo infantil a fin de hacer de ellos agentes claves para establecer una red de medidas de protección y bienestar de los menores que prestan sus servicios.



## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ARREAGA BECERRA, Hugo Alberto. La Necesidad Económica del Trabajo de los Menores y sus Consecuencias en el Derecho Laboral. Orlando Cardenas Editores S.A. de C.V. México.1990.
- 2.- BAYON CHACON, G. y Pérez Botija, E. Manual de Derecho del Trabajo. Vol. I. Quinta Edición. D. Marcial Pons Libros Jurídicos. España.1964.
- 3.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista S.A. de C.V. México. 1992.
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Harla. México.1987.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Doctrinas y Legislaciones Iberoamericanas" Tomo I. Vol. I. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Doctrinas y Legislación Iberoamericanas". Tomo II. Vol. I. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988.
- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Doctrinas y Legislación Iberoamericana" Tomo III. Vol. IV. Heliasta. Argentina.1988.
- 9.- CASTORENA, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jaris. México. 1942.
- 10.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta Edición. Porrúa. México.1994.

- 11.- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
- 12.- DAVALOS, José. Obra Jurídica Mexicana. Tomo I. Segunda Edición. Procuraduría General de la República. México. 1987.
- 13.- DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1992.
- 14.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa S.A. México. 1989.
- 15.- DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.
- 17.- DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. "Obligaciones Civiles-Contratos en General". Vol. III. Sexta Edición. Porrúa. México. 1983.
- 18.- MARTINEZ VIVOT, Julio. Los menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo. Astrea. Argentina. 1981.
- 19.- ORTIZ URQUIDI, Raúl. Derecho Civil. Segunda Edición. Porrúa. México. 1982.
- 20.- TOURAINE, Alain y Otros. Historia General del Trabajo. "La Civilización Industrial". Grijalbo S.A. México-España 1960.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Cuarta Edición. Porrúa. México. 1978.

- 22.- XLVI LEGISLATURA DEL CONGRESO DE LA UNION. Derechos del Pueblo Mexicano. "México a través de sus Constituciones". México. 1967.

### LEGISLACION.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésimo décima Edición. Porrúa. México. 1996.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Septuagésima sexta. Edición. Porrúa. México. 1996.
- 3.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de Apartado B), del artículo. 123 Constitucional. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Trigésimo tercera Edición. Porrúa. México. 1995.
- 4.- Ley del Seguro Social. Quincuagésimo sexta Edición. Porrúa. México. 1996.
- 5.- Código Civil para el Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal. Septuagésima cuarta. Edición. Porrúa. México. 1996.

### JURISPRUDENCIA.

- 1.- MENORES DE EDAD CAPACITADOS PARA EJERCER LAS ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Quinta poca. Tomo LXXXVI. Año 1945. Pag. 739.
- 2.- MENORES TRABAJADORES INTERVENCION OBLIGATORIA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL

TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS. Tercer Tribunal Colegado de Circuito en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 205 216. Pag. 337.

3.- VACACIONES, PAGO PROPORCIONAL DE LAS, AUN Y CUANDO SUBSISTA LA RELACION. Séptima Epoca. Quinta Parte Laboral. Apéndice Judicial de la Federación. 1917-1985. Pag. 303.

4.- VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS. Sexta Epoca. Quinta Parte. Apéndice Judicial de la Federación. 1917-1985. Quinta Parte Laboral. Pag. 301.

#### HEMEROGRAFIA.

1.- BALLINAS, Victor. Por la crisis, sensible aumento en el número de niños en la calle, en "La Jornada", México. 28 de marzo de 1996.

2.- GIL OLMOS, José. Condena el Tribunal Internacional la explotación del trabajo infantil, en "La Jornada". México 25 de marzo de 1996.

3.- COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. El Menor en el Contexto del Derecho Familiar y de los Derechos Humanos. S.N. Editorial. México. 1994.

#### OTRAS FUENTES.

1.- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V. Heliasta. Argentina. 1981.

2.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo V. Porrúa. México. 1988.

- 3.-Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XXIV. Driskill S. A. Argentina 1967.
- 4.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.
- 5.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo V. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.
- 6.- PALLARES. Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Sexta Edición. Porrúa. México. 1970.