



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



1249 '04 FEB 30 -9 :46

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
UNIDAD DE ADMINISTRACION ESCOLAR
RECIBIDO

EL TRABAJO DE LOS MENORES DE LA CENTRAL DE ABASTO Y SU SITUACION JURIDICA.



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

CASTILLO JUAREZ JOSE MANUEL

ASESOR: ABOGADO GARRIDO VILLA IGNACIO

FEBRERO DEL 2004.





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.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

*De la luz tomaré la luminosidad,
del cristal tomaré la transparencia;
de la roca, la solidez;
del roble, la vitalidad;
de la brisa, la suavidad;
de la rosa, el aroma;
de la hormiga, la tenacidad;
de un niño, la sonrisa;
de Dios la creatividad y la inmortalidad.
Y con todo esto inventaré
La nueva historia de mi vida.*

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Castillo Juárez

José Manuel

FECHA: Marzo 01 - 2004

FIRMA: 

AGRADECIMIENTOS

HAGO PATENTE MI AGRADECIMIENTO AL MAESTRO **IGNACIO GARRIDO VILLA** COMO DIRECTOR DE ESTA TESIS.

AGRADEZCO AL DIRECTOR DEL CENTRO DE APOYO AL MENOR TRABAJADOR DE LA CENTRAL DE ABASTO I.A.P. MAESTRO. **JOSÉ LUIS GUTIERREZ**, POR SU VALIOSA COOPERACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE TRABAJO.

AGRADEZCO A LAS PERSONAS QUE ME ATENDIERÓN CON AMABILIDAD CUANDO ACUDÍ
A SOLICITAR INFORMACIÓN EN LAS EMBAJADAS DE *ESPAÑA, COLOMBIA, PERÚ Y*
BRASIL.

AL HONORABLE SINODO, POR SU VALIOSO TIEMPO EMPLEADO EN LA REVISIÓN DE LA PRESENTE TESIS Y POR SU DISTINGUIDA PARTICIPACIÓN EN EL JURADO:

PRESIDENTE	LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA
VOCAL	LIC. RICARDO NAVA TREVIÑO
SECRETARIO	LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ
SUPLENTE 1º	LIC. MARÍA DE LOS ANGELES CASTILLO
SUPLENTE 2º	LIC. ALIVAR HERNANDEZ RAMIREZ

A NUESTRA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS, **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**, QUE ME ACOGIÓ EN SU SENO DESDE 1991, PARA FORMAR PARTE DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

A MIS PADRES CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO Y ADMIRACIÓN:

JUANA JUÁREZ
ROBERTO CASTILLO V.

A MIS HERMANOS MARIBEL, ADRIAN, GUSTAVO, ABEL, ADOLFO Y TERESA, POR LOS
MOMENTOS BUENOS Y MALOS QUE VIVIMOS JUNTOS.

A MIS SOBRINOS: ESTEFANIA OSMARA CORTES CASTILLO
ITANDEWI MONTSERRAT MORALES CASTILLO
ARIATNA ESCARLET CASTILLO RÓDRIGUEZ
MARCO ANTONIO MORALES CASTILLO

ESPERANDO QUE EN UN FUTURO TENGAN LA DICHA DE LLEGAR A SER UNOS
PROFESIONALES Y NO TENGAN QUE ENGROSAR LAS FILAS DEL TRABAJO INFANTIL.

A MIS CUÑADOS Y CUÑADAS.

PARA LOS MAESTROS QUE DURANTE LA CARRERA SE ESFORZARON POR TRANSMITIRNOS SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS VIVIDAS EN SU PROFESIÓN DE ABOGADOS.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION-----	1
CAPITULO PRIMERO-----	9
EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA HISTORIA	
a) En Grecia	
b) En Roma	
EN MEXICO	
a) Epoca Colonial	
b) México Independiente	
CAPITULO SEGUNDO-----	20
REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE MENORES	
EN OTROS PAISES	
a) En España	
b) En Colombia	
c) En Perú	
d) En Brasil	
CAPITULO TERCERO-----	35
EVOLUCION LEGISLATIVA DEL TRABAJO DE LOS	
MENORES	
a) Constitución política de 1917	
b) Ley Federal del Trabajo de 1931	
c) Ley Federal del Trabajo de 1970	

CAPITULO CUARTO-----54
EL GOBIERNO FRENTE AL TRABAJO DE LOS
MENORES

- a) Programa Nacional de Política Laboral del Gobierno Federal del 2001-2006
- b) Ley de los Derechos de las niñas y niños en el Distrito Federal

CAPITULO QUINTO-----65
MARCO CONCEPTUAL

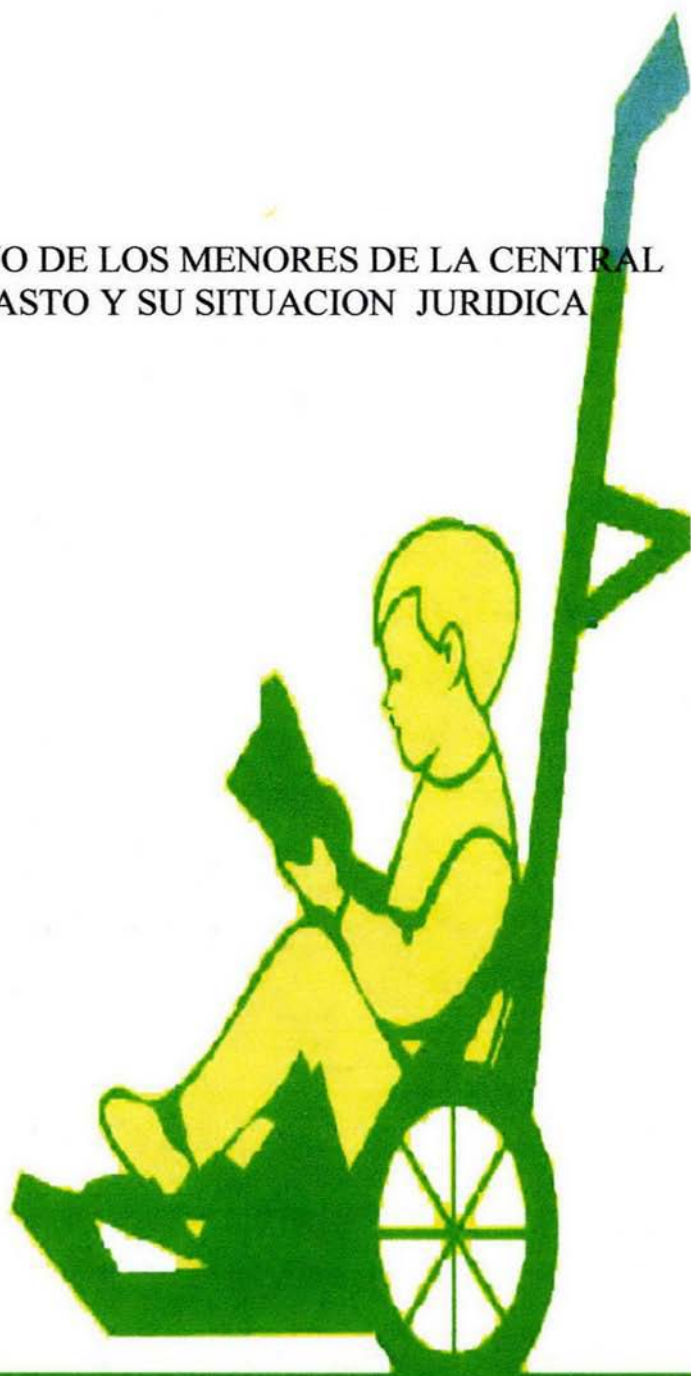
- a) Concepto de trabajo del menor
- b) Condiciones de edad para el trabajo de los menores
- c) Requisitos para el trabajo
- d) Prohibiciones en beneficio de los menores
- e) El menor trabajador asalariado
- f) El menor trabajador independiente
- g) Jornada de trabajo de los menores

CAPITULO SEXTO -----86
LOS MENORES TRABAJADORES DE LA CENTRAL
DE ABASTO

- a) Situación real de los menores trabajadores
- b) Incumplimiento de la ley
- c) El Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto
- d) Propuesta de solución al problema de los menores Trabajadores de la Central de abasto

CONCLUSIONES-----11 9
BIBLIOGRAFIA-----12 3

EL TRABAJO DE LOS MENORES DE LA CENTRAL
DE ABASTO Y SU SITUACION JURIDICA



INTRODUCCION

Sabemos que nuestro país sufre la gran problemática del desempleo, millones de mexicanos se encuentran en busca de un trabajo justo y honesto, pero todo parece indicar que no basta tan sólo la voluntad sino que debe imperar la suerte, para así poder proveer a su familia de sus necesidades más elementales.

La necesidad, la competencia desleal y la falta de empleo son sinónimo de hambre, que orilla a nuestros mexicanos a abandonar la tierra que los vio nacer, para buscar mejores condiciones de vida.

Los que tienen suerte de encontrar algún trabajo después de meses de búsqueda, hallarán una aparente oferta laboral, quizá tentadora y llamativa, el futuro empleado desesperado e ilusionado aceptará modosamente todas las condiciones del empleo.

La miseria y la ignorancia han sido los enemigos ancestrales de nuestro pueblo. La escasa cultura hace irresponsable a las gentes porque no alcanzan a comprender la trascendencia de sus actos, les impide advertir que procrear hijos entraña una gran responsabilidad, no sólo para formarlos, sino para proporcionarles alimentación, vestido, habitación, educación y una vida decorosa.

La pobreza es, sin lugar a dudas, el factor más importante que impone el trabajo a los menores, y la pobreza domina en el mundo y se incrementa en épocas de crisis.

La explotación de los niños por los adultos (padres y empleadores) que les hacen participar en la vida económicamente activa a pesar de no haber concluido su desarrollo físico, psicológico y social, es problema añejo, no privativo de una sola región o una cultura.

La explotación infantil ocurre cotidianamente; uno de los lugares donde se le ha explotado es en el domicilio en donde es común que se le asignen faenas que igual pueden ser la cría de animales de corral como el cuidado de rebaños, el cultivo, el quehacer doméstico y hasta el cuidado de los hermanos menores, por mencionar las menos duras.

Su trabajo pasa después al servicio de terceros, con frecuencia para servir a los patrones de sus padres, o para ayudar a éstos en sus labores como asalariados, generalmente por la misma paga o una simbólica; después se convierten en trabajadores asalariados o llegan a trabajar por su propia cuenta, por lo general sin capacitación o un mediocre adiestramiento y sin ilusiones o metas, sólo para sobrevivir.

Esta es, a grandes rasgos, la trayectoria laboral de muchos niños mexicanos durante la cual las oportunidades de educación y capacitación son escasas sino es que nulas. Y esta puede ser la historia de millones de obreros y jornaleros mexicanos que han sido trabajadores desde su infancia hasta su vejez. Historias comunes de destinos heredados en nuestro México, pues durante el México recién independizado muchos niños nacían teniendo ya una deuda con el patrón de su progenitor. Historias que de cierta manera se reproducen. Al final de cuentas se heredan deudas internacionales y consecuencias de viejos problemas nunca resueltos.

El problema no es sólo de reglamentación. La ley por sí sola, por enérgica y buena que sea, no se convierte en fórmula mágica para resolver problemas. La norma jurídica indudablemente es básica, contiene la rectoría y los instrumentos para resolver los problemas y aun para prevenirlos, con los medios que se consideren idóneos, pero sólo la conducta humana es capaz de resolverlos y ello podría ocurrir con o sin normas jurídicas; es decir, que bastarían normas morales, responsabilidad del Estado y voluntad social.

La reglamentación del trabajo de menores ha logrado protegerlos o favorecerlos, hasta cierto sentido, al señalar una edad mínima general y algunas específicas para ciertas actividades, pero determinando, en todo caso, condiciones especiales de protección en atención al desarrollo integral propio de la edad.

En nuestro país el trabajo infantil forma parte de una realidad cotidiana que para muchos pasa inadvertida, aún cuando según el subsecretario del Trabajo del Distrito Federal, Benito Mirón Lince, aseguró que un promedio de 100, 000 menores desempeñan un trabajo en la ciudad de México. Y que sólo se tienen registrados a 20, 000 menores que con autorización de sus padres pueden laborar, siempre y cuando comprueben que estudian.

Generalmente el trabajo que desempeñan los menores lo hacen en condiciones que ponen en peligro su salud. Realmente no buscan un salario decoroso, sino un ingreso cualquiera que les permita sobrevivir.

A menudo estos menores son objeto de diversas formas de abuso, explotación y exclusión social, quienes siendo aún muy pequeños, asumen responsabilidades propias de un adulto.

En particular, la población que nos ocupa en la presente tesis es la de los menores trabajadores de la Central de Abasto del Distrito Federal, lugar de intensa actividad comercial a gran escala, donde en un espacio de 328 hectáreas de superficie, se desarrolla el trabajo infantil en todas sus modalidades o formas. Tanto en espacios abiertos y cerrados, donde conviven niños y niñas que tienen una diversidad de orígenes geográficos, étnicos y familiares, es además un sitio de concurrencia social, laboral, política y comercial, donde los menores se socializan y crean redes de solidaridad complejas, pues a través de ellos establecen mecanismos de autodefensa y organización.

Estos niños trabajadores provienen de familias de zonas rurales marginadas en condiciones de extrema pobreza y en consecuencia con serios problemas de desnutrición, que los pone en riesgo de sufrir enfermedades de todo tipo y en muchas ocasiones hasta la muerte por accidente de trabajo.

Por la escasa información que existe respecto del trabajo infantil me llevo a realizar prácticamente un trabajo de campo; en primer lugar visite las embajadas de España, Colombia, Perú y Brasil, posteriormente fui a diversas dependencias del Gobierno del Distrito Federal (Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del trabajo y previsión social, Dirección General del Trabajo y Previsión Social, DIF-DF), también en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Palacio de Justicia Federal) para las jurisprudencias y por último dentro de la

propia Central de Abasto con el objeto de reunir información sobre las niñas y niños trabajadores.

Por tal motivo, el trabajo que pongo en sus manos contiene seis capítulos. En el primero analizamos los antecedentes del trabajo de los menores en tres épocas importantes: La época antigua (Grecia y Roma), luego pasó a los antecedentes de nuestro país; que comprenden la Colonia y por último el México Independiente.

La principal fuerza de trabajo para los menores que existió en Grecia, Roma y la Colonia fue la esclavitud y la explotación.

En la colonia, hablamos de la explotación laboral a las que fueron sometidos los indios y los menores de edad. También hablamos de que se careció de justicia, pues aunque la corona en múltiples ocasiones trato de proteger a los indios y al menor, prohibiéndoles la esclavitud y el trabajo; otorgándoles ciertos derechos, ellos jamas fueron cumplidos.

Finalmente, con el estudio del México Independiente, se inicia la abolición de la esclavitud hacia los indios, también hablamos de las disposiciones que trataron de proteger a los menores y que fueron surgiendo durante esta época; tales como el Estatuto Orgánico Provisional, el decreto de Maximiliano de Habsburgo, La ley de Lerdo de Tejada, la de Profirió Díaz y la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga.

En el capítulo segundo hablamos de los diferentes ordenamientos jurídicos vigentes que regulan el trabajo infantil en los países de España, Colombia, Perú y Brasil; con el propósito de comparar sus disposiciones con las nuestras y

conocer, en cuanto sea posible, la protección del trabajo infantil en estos países.

En el tercer capítulo, hacemos una síntesis de cómo surge la constitución de 1917, y que fijó las bases para la protección de los menores trabajadores. Es así, como el artículo 123, fracciones II y III nos habló de estos menores trabajadores, al establecer una jornada máxima de 6 horas para los jóvenes de 12 a 16 años. También determinó la prohibición de las labores insalubres y peligrosas para mujeres en general y para menores de 16 años. Sé prohibió el trabajo nocturno industrial en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche y se fijó una edad mínima para el trabajo, de 12 años.

También hablamos de las reformas que sufrió el artículo 123 apartado "A", en lo que respecta a las fracciones II, III y IX que hablan del trabajo de los menores y como quedo actualmente.

Hablamos de la abrogada Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, donde se le dedico a los menores trabajadores el capítulo VII bis, que titulaba "Trabajo de los Menores" y que contenía un solo artículo, el 110 dividido en ocho fracciones, cada una señalada con las letras de la E a la L.

Hacemos mención del surgimiento de la actual Ley del Trabajo del 1° de mayo de 1970 y como quedo comprendido el trabajo de los menores que esta vigente hasta nuestros días.

En el cuarto capítulo analizamos el Programa Nacional de Política Laboral del Gobierno Federal del 2001-2006, para saber la posición del Gobierno sobre tan importante problema

y que es lo que esta haciendo en beneficio de los menores trabajadores.

También analizamos los artículos 53 y 54 de la Ley de los Derechos de las niñas y niños en el Distrito Federal y ampliamos el análisis con una investigación de campo que realicé a través de diversas dependencias del Gobierno del Distrito Federal (Secretaría de Gobierno, Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General del Trabajo y Previsión Social, DIF-DF).

El capítulo quinto se integra con un análisis del título V bis, en cuanto al concepto del menor trabajador, la edad mínima, las condiciones para el trabajo, las prohibiciones y la jornada de trabajo.

Por otra parte hablamos del menor trabajador asalariado y del menor trabajador independiente, hacemos referencia del Reglamento para los Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal del 2 de mayo de 1975, y los requisitos que debe cumplir el trabajador menor de edad.

Por último, en el sexto capítulo presentamos las condiciones de los menores trabajadores de la Central de Abasto del Distrito Federal, tanto en el desarrollo de sus actividades laborales cotidianas, como el cumplimiento de la Ley Laboral.

Para desarrollar este capítulo, realizamos un trabajo de campo por la Central de Abasto. Apoyados siempre con la asesoría del Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto Institución de Asistencia Privada.

Para identificar las principales zonas con mayor influencia de menores trabajadores, hicimos recorridos de observación en horarios y lugares estratégicos, tomando nota detallada de lo observado, considerando el número de menores que se detectaron, actividades que realizaban, sus edades, tiempo de permanencia en el lugar de trabajo, si se encontraban solos o acompañados de algún adulto, etcétera.

Analizamos y clasificamos la información obtenida, considerando las condiciones laborales con la intención de mostrar un panorama general histórico, legal y práctico en que se desarrolla este fenómeno social.

Es por ello la inquietud de realizar el presente trabajo y el planteamiento dentro del marco legal de posibles alternativas de solución que disminuyan el riesgo que implica el trabajo realizado por los niños trabajadores en la Central de Abasto del Distrito Federal.

Además de presentar algunos testimonios de menores que laboran en la Central de Abasto.

CAPITULO PRIMERO

EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA HISTORIA

La historia del trabajo tiene un vínculo indisoluble con la historia de la humanidad.

A lo largo de las diversas épocas de la historia, el trabajo de los menores ha sido y es objeto de gran explotación.

Por ello debemos tener en cuenta lo que señala Briseño Ruiz "El trabajo de los menores debe protegerse no sólo en razón de los aspectos de salud y formación, sino también en lo que corresponde al interés de la sociedad, ya que al exponerlos a corta edad a realizar actividades que les exijan un gran esfuerzo físico, más allá de su resistencia y preparación, va a provocar que su desarrollo sea débil, cansado y muchas veces, enfermizo".¹

a) En Grecia

En la Grecia antigua predominó al principio la actividad agrícola y mercantil.

"Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la constitución ateniense. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales".²

En esta división predominó la esclavitud que marcó una diferencia profunda entre el hombre libre, pobre o rico, pero que tenía la libre disposición de su persona y de sus bienes, era un sujeto de Derecho, miembro o ciudadano de su Estado. En tanto el

¹ Briseño Ruiz, Alberto. *Derecho individual del Trabajo*. Ed. Harla. México 1985. P.474.

² Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del trabajo*. Ed. Porrúa. México 1998. P.16.

esclavo, cuya vida disponía el propietario; carecía de personalidad, era una cosa.

La condición jurídica de los esclavos era socialmente aceptada.

Con relación a la servidumbre natural, Aristóteles menciona que algunos por naturaleza son libres y otros esclavos, y determina lo siguiente “el que siendo hombre, no es por naturaleza de sí mismo, sino de otro, éste es esclavo por naturaleza y por ellos es mejor ser mandados”.³

Por lo tanto, estima que habrá esclavos por efecto de la ley y de las guerras.

Lastra al citar a Diógenes Laercio, quien es el biógrafo de los filósofos más ilustres, y al ocuparse éste de la vida de Aristóteles, refiere el testamento en que dispone de sus esclavos de la siguiente manera: “que ningún niño de mis esclavos será vendido, sino que de ellos deberán servirse mis herederos”.⁴

b) Roma

A consecuencia de la esclavitud, el contrato de trabajo no fue la figura jurídica frecuentemente utilizada en la antigua Roma, en donde el trabajo fue considerado como una cosa y por ello se identificó en cierta forma a una mercancía, que se aplicó a quien ejecutaba el trabajo y al resultado del mismo.

La figura que regulaba el trabajo en Roma fue el arrendamiento en sus tres formas a saber:

³ Lastra, José M. Anuario Mexicano de Historia del Derecho XI-XII. 1999-2000. UNAM. México 2000. P.197.

⁴ Lastra, José M. Ob. Cit. P.198.

La primera es el *Locatio conductio operarum*. Que consistía en que una persona prestaba el servicio *locator operarum*, a otra, que adquiriría el beneficio de la mano de obra, *conductor operarum*.

La segunda se relaciona con *Locatio conductio operis*. Donde una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la otra. El dueño se llama *locator operis* y el empresario o trabajador *conductor operis*.

La tercera y última es *Locatio conductio rei* y se refiere al arrendamiento de esclavos.

El arrendamiento de esclavos se equipara a la cesión de animales de trabajo a cambio de una prestación en dinero.

El trabajo de un hombre libre que no era retribuido, en los supuestos casos que existiera una remuneración voluntaria ésta no le quitaba el carácter de trabajo libre.

En Roma se establecieron colegios y corporaciones de artesanos; algunos de estos colegios fueron asociaciones religiosas o profesionales, y eran públicos o privados, de acuerdo con la actividad a que se dedicaran sus miembros para la subsistencia de la sociedad.

“Es en estos colegios donde los menores eran admitidos para trabajar sin importar la edad que éstos tuvieran, y fueron víctimas de la explotación por parte de los artesanos, ya que no había consideración alguna mientras desempeñaban su trabajo”.⁵

⁵ Briseño Ruiz, Alberto. *Ob. Cit.* P.474.

EN MEXICO

Consideramos importante establecer cuál ha sido el origen y desenvolvimiento del derecho del trabajo de los menores en México, a fin de conocer en qué espacios temporales llegaron a nuestro país.

a) Epoca colonial

Durante el periodo colonial, la desfavorable situación de los indígenas frente a los conquistadores presume, en perjuicio de los niños indios, una doble sumisión, al español y a sus padres o familia.

El rasgo característico de esta etapa fue la esclavitud a que fueron sometidos los indígenas, ya que fueron objeto de abuso y explotación por parte de los españoles.

Los primeros colonos que llegaron, emprendieron como forma de administración del trabajo la repartición de los indígenas.

“El trabajo indiano se centraba en la explotación en minas, obrajes e ingenios azucareros. En este último sector, se requería una mayor cantidad de mano de obra y para reclutar trabajadores se recurría constantemente a la encomienda, hasta que llegó a convertirse en un auténtico servicio al trabajo”.⁶

Durante la colonia surgió la institución de la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección a los indígenas, pero con el tiempo se trató de una forma de abuso y explotación para los indígenas.

El establecimiento de la encomienda se debe a dos factores:

⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho del trabajo*. Ed. Oxford. México 2000. P.86.

El primero a la necesidad del conquistador de transformarse en colono.

La segunda a la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin pago alguno.

La institución de la encomienda recibía impuestos y podía crear talleres industriales o comercios.

“La encomienda se instauró por mercedes reales a favor de los conquistadores y sus descendientes, y pretendía poblar la totalidad de las tierras conquistadas; consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle cómo encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana”.⁷

Después de todos los abusos cometidos por los encomenderos durante el tiempo que estuvieron al frente de esa institución en la colonia, da lugar al surgimiento de las Leyes de indias creadas por España, que fue el monumento legislativo más humano de ese tiempo.

Según lo planteado por Mario de la Cueva sobre esa legislación dice: “Las Leyes de indias cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos”.⁸

A pesar de su impotencia, las Leyes de indias llevaron el sello del conquistador, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

⁷ Davalos, José. *Constitución y Nuevo Derecho del trabajo*. Ed. Porrúa. México 1991. P.26.

⁸ De la Cueva, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Tomo I. Ed. Porrúa. México 2001. P.38.

Las Leyes de indias que fueron una recopilación puesta en vigor por el rey Carlos II de España en el año de 1689, consta de nueve libros.

Nestor de Buen citando la obra *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las indias del exprocurador General de la República*, Licenciado Genaro V. Vázquez, quien destaca las disposiciones contenidas en esta ley, que resumiré de la siguiente manera:⁹

Las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral; la protección a la maternidad; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades; a la mujer casada se le prohibía que sirviera en casa de españoles; el encomendero tenía obligación de darle de comer al indígena.

En cuanto al trabajo infantil, que es lo que a nosotros nos interesa saber, sobresale lo siguiente:

“Desde 1682 por una Real Cédula dictada por Carlos II se prohibía a los indios menores de dieciocho años trabajasen en los obrajes e ingenios a menos que fuera en calidad de aprendices, prohibiéndose también que los indios menores de edad para tributar, se dedicaran a la carga de mercancías en el campo”.¹⁰

La carga de mercancías que los indios menores de 18 años podían acarrear, no debía de pasar de dos arrobas y debería de

⁹ De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo I. Ed. Porrúa. México 2000. pp. 296-299.

¹⁰ Borrell Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del trabajo*. Ed Sista. México 1994. P.198.

tomarse en consideración la calidad del camino y otras circunstancias.

La actividad que podían desempeñar como excepción era el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de sus padres.

b) México independiente

Esta época se inicia con el decreto de la abolición de la esclavitud, proclamada por Don Miguel Hidalgo en la ciudad de Valladolid, el 19 de octubre de 1810, y confirmado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de ese mismo año.

Debemos recordar que en la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, la legislación aplicable seguía siendo las Leyes de indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

De modo tal que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y además de su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

Después de consumarse la independencia de México, en el año de 1821, se esperaron años difíciles, porque se tenía que organizar al Estado mexicano que nacía, por lo que la atención se orientaba hacia este propósito.

Surge el 4 de octubre de 1824 la primera Constitución que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, la cual no contenía disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derecho laboral, pues lo que buscaba

era el reconocimiento de Nación soberana por parte de España, el vaticano y de las potencias Europeas.

Davalos José, citando la obra el Movimiento obrero en México, de Guadalupe Rivera Marín narra que: “hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; por la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”.¹¹

Con la finalidad de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, la Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental derrocar a la dictadura de Santa Anna, para esa época esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista, una vez depuesto Santa Anna, don Juan Alvarez convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México el 16 de octubre de 1855, dando origen a la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; en los artículos 4º y 5º que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que; nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

El primer antecedente que protege al trabajo de los menores surge el 15 de mayo de 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que dice:

¹¹ Davalos, José. Ob. Cit. P.32.

“ 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 su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de 5 años, las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use los malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no instruya convenientemente”.¹²

Posteriormente, México sufre un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador; en contradicción con el grupo de hombres que lo habían elegido como tal, Maximiliano elaboró el 10 de abril de 1865 una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, llamada el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales.

El artículo 70 de dicho Estatuto establecía lo siguiente: “Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política”.¹³

Expidió también una ley a la que se le llamo Ley del Trabajo del imperio, del 1º de noviembre de 1865 que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestan sus servicios, una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los

¹² Staelens Guillot, Patrick, El trabajo de los Menores. UAM. México 1993. P.39.

¹³ Davalos, José. Derecho del trabajo I. Ed Porrúa. México 1997. P. 297.

campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo entre otros.

En esa misma ley pero en el artículo 4° estableció: “A los menores de 12 años, sólo podrá hacerseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde”.¹⁴

Más tarde el 24 de julio de 1873, el gobierno de Lerdo de Tejada expidió una ley que prohibía a los menores de diez años, tanto niñas como niños pudieran trabajar en minas, talleres, fundiciones y fábricas.

Posteriormente, el 13 de marzo de 1900, Porfirio Díaz expide una ley que fue reglamentada el 13 de noviembre del mismo año, y en ella se establecieron medidas de protección a los menores trabajadores.

En la etapa revolucionaria, el 4 de enero de 1907, al resolver un problema suscitado por los trabajadores de las textiles de Puebla y Tlaxcala, Porfirio Díaz, dicta un laudo presidencial en el que se señala que no se admitirán para trabajar en las fabricas a los menores de 7 años y sólo para el caso de los mayores de esa edad, que obtengan el consentimiento de sus padres, pero con la restricción que sólo se les dará trabajo en una parte del día, para que puedan asistir a la escuela a terminar su instrucción primaria.

¹⁴ Loc. Cit.

Tratándose de las leyes de trabajo de las Entidades Federativas, relacionadas con el trabajo de los menores encontramos las siguientes:

Los códigos sanitarios de los Estados de Yucatán del 21 de septiembre de 1910 y de México del 2 de octubre de 1914, prohibían el trabajo de menores de 14 años en fábricas y talleres.

Otra es la ley del Trabajo, expedida por Manuel Aguirre Berlanga en el Estado de Jalisco, el 7 de octubre de 1914; que protegió a los menores de nueve años prohibiéndoles el trabajo, y a los mayores de nueve, pero menores de doce sólo podían ser ocupados en labores compatibles con su desarrollo físico y siempre y cuando pudieran asistir a la escuela. En esa ley se establecía para los trabajadores de doce años y menores de dieciséis, un salario mínimo, de cuarenta centavos.

Finalmente, la legislación del Estado de Yucatán, en la época del general Salvador Alvarado, del 15 de diciembre de 1915, quien prohibió el trabajo a los menores de quince en los teatros y en los trabajos que pudieran ser perjudiciales para su salud.

CAPITULO SEGUNDO

REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE MENORES EN OTROS PAISES

Las reglas vigentes en otros países, constituyen referencias interesantes que tanto pueden utilizarse como marco comparativo o para una posible base legislativa, nunca en idénticas precisiones, toda vez que las leyes están hechas para un cierto momento en una sociedad determinada por rasgos específicos.

En este capítulo hablaremos de los diferentes ordenamientos jurídicos vigentes que regulan el trabajo infantil en los países de: España, Colombia, Perú y Brasil. Con el propósito de comparar sus disposiciones con las nuestras y conocer, en cuanto sea posible, la forma en que se ha resuelto, el problema del trabajo infantil. Para ello tuve que hacer una investigación en sus respectivas Embajadas aquí en México, de tal forma que la información contenida en el presente capítulo fue proporcionada por las diversas Embajadas de los países mencionados respectivamente.

a) En España

La reglamentación Española vigente sobre el trabajo de los menores son:

1. - El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. - Por la incorporación de España a la Unión Europea, como miembro de pleno derecho, el 1 de enero de 1986, determinó que, en materia de protección de la salud y seguridad de los menores,

se adoptaran las mismas normas que en el resto de los países de la Unión.

En el Real Decreto Legislativo, encontramos lo siguiente:

Menciona que se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos entendiéndose por tal el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana, ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Además se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Dentro de la capacidad para contratar, tenemos que podrán contar los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su

caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

b) En Colombia

En Colombia el ordenamiento jurídico que regula el trabajo infantil es la Constitución política y el Código del Menor.

La Constitución Política de Colombia habla de lo siguiente: En el artículo 44, menciona que los derechos fundamentales de los niños son: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad tener una familia y no ser separado de ellos, el cuidado y el amor, la educación y la cultura, además de la recreación y la libre expresión de su opinión.

Por otra parte, expresa que serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Por ello, gozarán de los demás derechos consagrados en la Constitución en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

En cuanto al artículo 53 de la misma constitución de Colombia nos dice que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo y las demás leyes correspondientes.

Estas leyes tendrán en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en empleo, irrenunciabilidad a beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derechos; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Código del Menor

Dentro de este código se encuentra una gama de disposiciones referentes al trabajo de los menores colombianos que mencionaremos a continuación.

El menor trabajador en condiciones no autorizadas por la ley es aquel menor de doce años en cualquier caso de ocupación laboral y a quien, siendo mayor de esta edad pero menor de dieciocho años, desempeñen actividades laborales prohibidas por la ley.

Los menores de dieciocho años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Sé prohíbe el trabajo de los menores de catorce años y es obligación de sus padres, que acudan a los centros de enseñanza.

La contratación de menores indígenas, se rige por las normas de su legislación especial.

Para contratar a un menor indígena se necesita la autorización del Gobernador del Cabildo Indígena, o de la autoridad tradicional de la comunidad respectiva.

Por otra parte el menor trabajador deberá demostrar su edad, mediante la presentación del registro civil de nacimiento o de la tarjeta de identidad.

Dentro de la Jornada de Trabajo y Salario tenemos que la duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. – El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar jornada máxima de cuatro horas diarias, en trabajo ligero.
2. – Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis horas diarias.
3. – La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho horas diarias.
4. – Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud físico o moral.

El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho años.

El salario del menor será proporcional a las horas trabajadas, además tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

En cuanto a los Trabajos Prohibidos tenemos que los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. – Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. – Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. – Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencias de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. – Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobre pasen ochenta decibeles.
5. – Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. – Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. – Trabajos submarinos.
8. – Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. – Actividades que impliquen manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. – Trabajo de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. – Trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la celusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. – Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. – Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. – Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. – Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. – Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. – Trabajo del vidrio y alfarería, trituración, y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajo en la industria de la cerámica.
18. – Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molderas precalentadas.
19. – Trabajos en fabricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y horarios de ladrillos.
20. – Trabajo en aquellas operaciones o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. – Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. – Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud, entre otros.

También se prohíbe a los trabajadores menores de dieciocho años en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

Dentro de la seguridad social menciona que todo empleador que tenga a su servicio menor de dieciocho años, tiene la obligación de afiliarlos al Instituto de Seguros Sociales. Una vez realizada la afiliación, el instituto de Seguros Sociales deberá expedir al menor un carné, con el cual se identificará a fin de recibir los servicios correspondientes.

c) En Perú

Los dispositivos legales que regulan el trabajo de los menores en Perú son tres:

Ley 2851, llamada Ley de trabajo de menores y de mujeres; Decreto supremo reglamentario de las citadas leyes y el Código de los niños y adolescentes del año 1999.

En cuanto al Código de los niños y adolescentes tenemos que el Estado garantizará el ofrecimiento de modalidades y horarios escolares especiales que permitan la asistencia regular a los niños y adolescentes que trabajan.

El Estado reconoce el derecho de los adolescentes a trabajar, con las restricciones que impone el código de los niños y adolescentes, siempre y cuando su actividad laboral no importe

riesgo ni peligro para su desarrollo, para su salud física, mental y emocional y no perturbe su asistencia regular a la escuela.

El niño que trabaja por necesidad económica y el niño de la calle tiene derecho a participar en programas dirigidos a asegurar su proceso educativo y su desarrollo físico y mental.

El código de los niños y adolescentes, ampara a los adolescentes que trabajan en forma dependiente o por cuenta ajena, incluyendo el trabajo a domicilio y a los que trabajan por cuenta propia o en forma independiente. Así mismo incluye en su ámbito de aplicación el trabajo doméstico y el trabajo familiar no remunerado.

Los adolescentes requieren autorización para trabajar, salvo el caso del trabajador doméstico y el del trabajador familiar no remunerado. El que contrate a un trabajador doméstico o el responsable de la familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, inscribirá al adolescente trabajador en el registro municipal correspondiente.

Las edades requeridas para autorizar el trabajo de los adolescentes son las siguientes:

Para el caso del trabajo por cuenta ajena o que se preste en relación de dependencia:

- 1) Catorce años para labores agrícolas no industriales.
- 2) Quince años para labores industriales, comerciales o mineras.
- 3) Dieciséis años para labores de pesca industrial.

Para el caso de las demás modalidades de trabajo será de doce años. Se presume que los adolescentes están autorizados por sus

padres o responsables para trabajar, cuando habiten con ellos, salvo manifestación expresa en contrario de los mismos.

Las instituciones responsables de autorizar el trabajo de los adolescentes llevarán un registro especial en el que se hará constar lo siguiente:

- 1) Nombre completo del adolescente.
- 2) Nombre de sus padres, tutores o responsables.
- 3) Fecha de nacimiento.
- 4) Dirección y lugar de residencia.
- 5) Labor que desempeñará.
- 6) Remuneración.
- 7) Horario de trabajo.
- 8) Escuela a la que asiste y horario de estudios.

Para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes se requiere del Certificado médico expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad física, mental y emocional para las labores que deberá realizar.

La jornada de trabajo de los adolescentes será la siguiente:

- 1) Los adolescentes entre los doce y los catorce años no excederá de cuatro horas ni de veinticuatro horas semanales.
- 2) Los adolescentes entre quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.

Sé prohíbe el trabajo nocturno de los adolescentes, entendiéndose por éste el que se realiza entre las 19:00 y las 7:00 horas.

El juez podrá autorizar excepcionalmente el trabajo nocturno de adolescentes entre quince y diecisiete años, siempre que éste no exceda de cuatro horas diarias.

Sé prohíbe el trabajo de los adolescentes en subsuelo, en labores en que se manipule pesos excesivos y en actividades en las que su seguridad o la de otras personas esté sujeta a la responsabilidad del adolescente.

Ningún adolescente trabajador percibirá una remuneración inferior a la de los demás trabajadores de su misma categoría para trabajos similares.

Los empleadores que contraten adolescentes están obligados a concederles facilidades que hagan compatible su trabajo con su asistencia regular a la escuela. El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares.

Los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico o que desempeñen trabajo familiar no remunerado tienen derecho a un descanso de doce horas diarias continuas.

Los adolescentes que trabajan bajo cualquiera de las modalidades mencionadas, tienen derecho a la seguridad social obligatoria, por lo menos en el régimen de prestaciones de salud.

Los adolescentes trabajadores independientes podrán acogerse a este beneficio (seguridad social referente a la salud) abonando solo el 10% de la cuota correspondiente al trabajador de una relación de trabajo dependiente.

Los adolescentes pueden ejercer los derechos laborales de carácter colectivo, pudiendo formar parte o constituir sindicatos por unidad productiva, rama, oficio o zona de trabajo, los que podrán afiliarse a organizaciones de grado superior.

El Sector Trabajo y los Consejos Municipales, crearán programas especiales de capacitación para el trabajo y de orientación vocacional para los adolescentes trabajadores.

d) En Brasil

Los dos instrumentos fundamentales que rigen el trabajo infantil son la Constitución y el Estatuto del Niño y del Adolescente de 1990.

Ambos instrumentos constituyen avances importantes porque en el proceso de debates participaron organizaciones de la sociedad civil.

La Constitución amplía los deberes del Estado en materia de apoyo a los niños y adolescentes. En particular, al nivel de la educación. Prevé también la abolición de la discriminación salarial que perjudica generalmente a los niños y a los adolescentes que desempeñan labores.

Habla de garantizar la enseñanza fundamental, obligatoria y gratuita.

En cuanto a la salud, especifica que el Estado promoverá programas de asistencia integral a la salud de los niños y adolescentes, con la participación de entidades no gubernamentales.

En materia de trabajo infantil, señala que:

La edad mínima para la admisión al trabajo es de catorce años.

Para el trabajo nocturno, peligroso o insalubre la edad mínima es de 18 años.

En lo que respecta al Estatuto del niño y del adolescente menciona lo siguiente:

Está prohibido cualquier trabajo para los menores de catorce años de edad, salvo en condición de aprendizaje.

El aprendizaje debe entenderse como la formación técnico profesional administrada según las directivas y bases de la legislación vigente sobre la educación.

Los derechos en el trabajo y la asistencia social del adolescente mayor de catorce años en situación de aprendizaje, serán asegurados.

El adolescente empleado, aprendiz en régimen familiar de trabajo, alumno de una escuela técnica, asistido en una empresa gubernamental o no gubernamental, no podrá realizar los trabajos siguientes:

- 1) Trabajos nocturnos, realizados entre las diez de la noche y las cinco de la mañana del día siguiente.
- 2) Trabajos peligrosos, insalubres o penosos.
- 3) Trabajos realizados en locales perjudiciales para su formación y su desarrollo físico, psíquico, moral y social.
- 4) Trabajos realizados en horarios y locales que no permitan asistir con frecuencia a la escuela.

El programa social que tenga como base el trabajo educativo, bajo la responsabilidad de un ente gubernamental o sin fines de lucro, deberá asegurar a las adolescentes condiciones de capacitación para el ejercicio de una actividad regular remunerada.

El trabajo educativo debe entenderse como una actividad laboral en la que las exigencias pedagógicas relativas para el desarrollo personal y social del estudiante prevalezcan sobre el aspecto productivo.

La remuneración que el adolescente recibe por el trabajo efectuado o la participación en las ventas de los productos de su trabajo no debe perjudicar al carácter educativo.

El adolescente tiene derecho a la profesionalización y a la protección en el trabajo, con la observación de los siguientes aspectos:

- 1) Respeto de la condición particular de la persona en su desarrollo.
- 2) Capacitación profesional adaptada al mercado de trabajo.

El estatuto del niño y del adolescente desarrolla la idea de que todos los niños deben crecer y desarrollarse en condiciones semejantes, evitando que haya dos tipos de niñez; la de los ricos y la de los pobres, condenados a trabajar para vivir.

Prevé la abolición total del trabajo por debajo de los 14 años, o sea antes de la edad en la cual el niño aún no ha logrado un buen nivel de crecimiento físico, psíquico y biológico, permitiendo que el niño se mantenga en su propio mundo caracterizado por la necesidad de aprender, de soñar y de jugar, o sea en su mundo de niño, le da el derecho a ser verdaderamente un niño en el sentido integral del concepto.

Expusimos en este tema la forma de cómo se encuentra reglamentado el trabajo infantil en estos cuatro países y podemos determinar que los ejemplos de Perú y de Colombia son fundamentales a la hora de diseñar e implementar políticas de lucha contra el trabajo infantil. Demuestran que este tipo de acciones no deben únicamente centrarse en la ocupación de los niños al nivel de la economía informal, sino también y cada vez más en las esferas de la economía formal.

En México debemos aprender y poder admirar a estos países que tienen una legislación muy avanzada en cuanto al trabajo infantil se refiere, para que en un futuro no muy lejano podamos contar con una legislación acorde a las necesidades y situación de los trabajadores menores de edad.

CAPITULO TERCERO

EVOLUCION LEGISLATIVA DEL TRABAJO DE LOS MENORES

a) Constitución Política de 1917

En el primer capítulo hicimos mención de la Constitución de 1824 y la de 1857 respectivamente, destacando que la constitución de 1824 no contó con disposición alguna sobre derecho del trabajo; pues su finalidad fue la de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España.

La constitución de 1857 sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4º) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (artículo 5º).

Ahora, nos toca tratar en este capítulo la Constitución Política de 1917 y sus disposiciones sobre el trabajo de los menores que es el tema que nos ocupa.

Después del triunfo de la revolución constitucionalista jefaturada por Venustiano Carranza, tocaba el turno de la organización del Gobierno; dicha organización debía seguir las bases políticas y sociales establecidas durante la lucha armada en la pugna con la Constitución liberal de 1857. Era ineludible convocar a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución.

La gran Asamblea Legislativa de la Revolución que formó el Congreso constituyente, tuvo su sede en el Teatro Iturbide de Querétaro, y fue convocado por el primer jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Unión,

don Venustiano Carranza, para incorporar en una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario.

El congreso constituyente inició sus labores el 1º de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917 la Constitución fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

En su discurso inaugural, Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857, por lo que presentó un proyecto de Constitución reformada, donde se le agregó un párrafo al artículo 5º de la vieja Constitución que mencionaba: “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles”.¹⁵

Respecto del problema social señaló que mediante la reforma de la fracción X del artículo 73, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; lo cual no era garantía de que efectivamente se haría.

Por su parte E. Javier Patiño menciona lo siguiente: “el proyecto de constitución que presentó Carranza a consideración del congreso y que fue elaborado por José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, con la colaboración de Félix Palavicini y

¹⁵ Davalos, José. *Ob. Cit. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. P. 42.

Alfonso Cravioto, resultó poco novedoso, razón por lo que fue ampliamente discutido y reiteradas veces modificado”.¹⁶

Así advertimos la clara intención Carrancista, que se orientó en un principio, a nivel de Proyecto de Constitución, en el sentido de omitir las reformas a favor de los trabajadores, a cambio de una nebulosa oferta de que, mediante la modificación a la fracción X del artículo 73, se permitirá que el poder legislativo dictase leyes sobre el trabajo.

Trueba Urbina dice: “Es cierto que en el proyecto no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político; pero esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron, por encargo de don Venustiano, las reformas a la Constitución política de 1857, esto es, se siguió el mismo corte de ésta, con la circunstancia de que el Primer Jefe reiteró su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a reformas sociales”.¹⁷

Al presentarse a discusión el proyecto de Carranza del artículo 5º, la comisión encargada de ese estudio presentó por tercera vez su dictamen en la sesión del 26 de diciembre de 1916.

Con la lectura del dictamen sobre el artículo 5º, que fue adicionado con tres garantías, de tipo social: la jornada de trabajo no debe de exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario, dando inicio el debate que transformó radicalmente el viejo sistema político constitucional.

¹⁶ Patiño Camarena, E. Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ed. Oxford. México 1999. P.9.

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho del trabajo*. Ed. Porrúa. México 1980. P.33.

Con motivo de la discusión del dictamen presentado, se inscribieron 14 oradores, destacando la participación de Héctor Victoria, Alfonso Cravioto y Froylan C. Manjarrez entre otros.

Cuando le toco abordar la tribuna al Constituyente Yucateco, Héctor Victoria, criticó tanto al artículo del Proyecto de Carranza como al dictamen, pues considero que se trataba insuficientemente el problema de trabajo.

En vista de ello, Héctor Victoria pronuncia un discurso brillante, que afirmó los principios fundamentales de lo que posteriormente sería el artículo 123, y el cual decía: “El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera”.¹⁸

En la intervención de Froylán C. Manjarrez señaló la importancia de dedicarle un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo, pero separándolas del artículo quinto.

Alfonso Cravioto llevó hasta sus últimas consecuencias la idea de dedicarle un apartado especial a la cuestión laboral en nuestra constitución y añadió que “así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.¹⁹

¹⁸ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* p.48.

¹⁹ Davalos, José. *Ob. Cit. Constitución y Nuevo Derecho del trabajo.* P.45.

Venustiano Carranza tuvo noticias del rumbo que habían tomado las discusiones del debate, por lo que comprendió que la decisión ya había sido tomada.

El jefe de la Revolución tuvo que adelantarse a los diputados, y comisionó al constituyente José Natividad Macías para la redacción del nuevo título sobre el trabajo; integrando una comisión junto con Pastor Rovaix, secretario de Fomento del Gabinete Constitucionalista, José Inocente Lugo, Director de la Oficina del Trabajo de la Secretaría de Fomento y el diputado Rafael L. De los Ríos.

El anteproyecto elaborado se sometió a la consideración de los diputados, ésta no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados.

De esta manera había nacido el primer precepto que en el ámbito constitucional otorgó derechos a los trabajadores y México pasaba a la Historia como primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución; producto de la suma de todos aquellos acontecimientos históricos que hicieron posible el que se reconociera a la clase trabajadora.

Por otra parte, tratándose del tema que nos ocupa, los diputados constituyentes de 1917 decidieron incluir en el artículo 123, apartado "A", específicamente en las fracciones II, III y XI medidas de protección a los menores trabajadores.

Estas medidas de protección quedaron de la siguiente manera: "Fracción II... Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo

nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

Fracción 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.

Fracción XI... En cualquier caso el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos”.²⁰

A partir de entonces y con el correr de los años, la Constitución Mexicana de 1917 no ha sido estática en sus disposiciones; se ha modificado de acuerdo con los cambios sociales y las necesidades de un pueblo.

En lo referente al trabajo de los menores, durante la administración del Presidente Adolfo López Mateos el artículo 123 sufrió numerosas e importantes modificaciones. En ese periodo presidencial se empezaron a vislumbrar grandes cambios sociales.

Davalos nos dice: “En un ambiente propicio para incorporar al derecho mexicano las tendencias internacionales de proteger a los menores trabajadores, se reformó, como parte de un paquete legislativo que incluyó siete fracciones, la fracción II del apartado “A”, con el fin de generalizar a todo tipo de servicios la prohibición del trabajo de los menores de 16 años después de las diez de la noche; prohibición que antes de la reforma se limitaba al trabajo en establecimientos comerciales.

²⁰ Davalos, José. El trabajo de los Menores y de los Jóvenes. PGR. México 1985. P.13.

Complementaria de la anterior está la reforma a la fracción III del apartado "A", que consistió en aumentar la edad mínima para ingresar a trabajar, de 12 a 14 años. Esta solución, si bien tuvo el afán de proteger la salud, moralidad e instrucción de los menores trabajadores, se olvidó de que muchos de esos menores, a quienes ahora se les prohibía el trabajo, eran importantes contribuyentes del presupuesto familiar".²¹

A propósito de las prohibiciones, debemos recordar el párrafo de la Exposición de motivos de la reforma de 1962:

"Es conveniente señalar la importancia de estas prohibiciones: la familia, la sociedad y el estado están interesados en evitar cualquier actividad que pueda perjudicar la moralidad o las buenas costumbres de los menores, pues por estar en período de formación, necesitan de un mayor cuidado, a fin de lograr buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social".²²

Considero que este argumento fue la razón por la cual hoy en día existen miles de niños menores de catorce años trabajando en las calles, de la Ciudad de México. Aun cuando el trabajo de ambulante está universalmente considerado como peligroso para la moralidad y las buenas costumbres de los menores.

Después de la reforma de 1962, existió otra en 1974, en las fracciones II y XI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, pero no fue relacionada con los menores; si no que el Presidente Luis Echeverría promulgó un Decreto mediante el cual elevó a rango constitucional la igualdad jurídica del hombre y la mujer, plasmándola en el artículo 4º de la Constitución. En consecuencia esa modificación repercutió en el ámbito laboral. Así fue que se reformaron las fracciones II y XI del mencionado artículo.

²¹ Davalos, José. Ob. Cit. Constitución y Nuevo Derecho del trabajo. P.50.

²² De la Cueva, Mario. Ob. Cit. P.451.

Estas reformas fueron en el sentido de que algunas labores que estaban prohibidas a las mujeres dejaron de estarlo y dejar de ser una prohibición la prestación de servicios en jornada extraordinaria.

Por lo que a lo largo de 29 años no han existido más reformas en las fracciones II, III y XI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, quedando hasta nuestros días de la siguiente manera:

Fracción II "La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

Fracción XI Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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".²³

b) Ley Federal del Trabajo de 1931

Con base en el principio Constitucional que contenía el artículo 73 fracción X de la Constitución de 1917, que facultó a las Entidades Federativas para legislar en materia de trabajo; se

²³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Oxford. México 2002. Pp.149,150.

expidieron varias codificaciones referentes al trabajo, algunas reglamentaban los tribunales del trabajo, otras establecían los departamentos de trabajo y previsión social, etcétera.

Sin embargo, la falta de un criterio uniforme, el tratamiento desigual que las leyes conferían a los trabajadores, las violaciones a las disposiciones sobre indemnizaciones legales, algunos conflictos colectivos se habían extendido a dos o más entidades federativas; advirtieron la conveniencia de que en materia laboral se expidiera una sola ley de carácter federal que permitiera la formulación de una política social coherente.

Así, fue que la federación de la legislación del trabajo se dio mediante una reforma constitucional el 6 de septiembre de 1929, que retiró la facultad que tenían los Estados para legislar en esta materia, que pasó a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión.

A iniciativa de la Secretaría de Gobernación, el 15 de noviembre de 1928 se convocó a una asamblea obrero patronal, a fin de discutir un proyecto de Código Federal del Trabajo.

“El presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un Proyecto de Código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarrito, pero se rechazó durante su discusión”.²⁴

Mario de la Cueva menciona: “dos años más tarde, la Secretaría de industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se dio el nombre de código, sino el de Ley. Fue discutido en consejo de ministros y remitido al

²⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. *Ob. Cit.* P.95.

Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido; previo un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931".²⁵

La primera Ley Federal del Trabajo de 1931, plasmó los anhelos de Millares de trabajadores explotados y de hecho fue la culminación de la serie de luchas heroicas de trabajadores mártires que alzaron su voz de protesta por la ignominia de que eran víctimas haciendo posible así el desarrollo del México actual.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, se reconocieron varias disposiciones protectoras a los trabajadores menores de edad entre las que podemos mencionar las siguientes.²⁶

En cuanto al contrato individual de trabajo, el Título Segundo, capítulo I le dedicó a los menores trabajadores lo siguiente:

Para menores, de mas de 16 años

Artículo 19. - Tendrán capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, los menores de edad de uno u otro sexo, que tengan más de dieciséis años.

La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de dieciséis años, no implicará su emancipación.

Para menores, de 12 a 16 años

Artículo 20. - Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de dieciséis, deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores. A falta de ellos, el contrato será celebrado por los mismos menores, con aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta, de la autoridad política respectiva.

²⁵ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* P.54.

²⁶ Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el viernes 28 de Agosto de 1931, Tomo LXVII, número51.

También hizo referencia de las condiciones de nulidad en los contratos de trabajo.

Artículo 22. - Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratos, aunque se expresen en el contrato:

La jornada excesiva

I.- Las que estipulen una jornada mayor que la permitida por esta ley;

Para labores peligrosas o insalubres

II.- Las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciséis años, establezcan para unos y otros el trabajo nocturno industrial, o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas;

Los trabajos para niños

III.- Las que estipulen trabajos para niños menores de doce años;

El trabajo extraordinario

VI.- Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años;

En el capítulo III, dentro de horas de trabajo y de los descansos legales tienen las siguientes prohibiciones:

Jornada de trabajo para jóvenes

Artículo 72. - La jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menor de dieciséis, será de seis horas.

Jornada extraordinaria prohibida a mujeres y menores

Artículo 76. - Para las mujeres y los mayores de doce años, pero menores de dieciséis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria.

Prohibición de emplear a mujeres y menores en labores insalubres o peligrosas

Artículo 77. - Las mujeres y los mayores de doce, pero menores de dieciséis años, no podrán desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas.

También mencionó el artículo 82, que los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones de doce días laborables.

A hora bien dentro del capítulo VII, del trabajo de las mujeres y de los menores de edad, también encontramos disposiciones referente a ellos, pero además se mencionó cuales eran las labores peligrosas e insalubres que no deberían de desempeñar en ese tiempo.

Artículo 106. - Queda prohibido, respecto a los menores de dieciséis años:

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

Artículo 108. – Son labores peligrosas:

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

Artículo 109. – Son labores insalubres:

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

Dentro del título tercero, del contrato de aprendizaje dispuso lo siguiente:

Contrato de aprendizaje con menores

Artículo 219. - El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual del trabajo.

La inadmisión de niños aprendices

Artículo 231. - En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de 16 años.

En lo referente a los Menores sindicalizados el artículo 239 dijo: Los mayores de doce años pueden ingresar a un sindicato obrero; pero solamente podrán participar en la administración y dirección de él cuando tengan más de dieciséis años.

Estas fueron las importantes disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, referentes a la

protección del trabajo de los menores y tuvieron una vigencia de 31 años.

Pues en 1962, fueron modificadas las fracciones II y III del artículo 123 constitucional que ya hicimos referencia en el tema anterior, por lo que se tuvo que reformar y modificar los artículos reglamentarios a esas fracciones.

Estas reformas y modificaciones le dedicaron el capítulo VII Bis, que titulaba "Trabajo de los Menores" y contenía un solo artículo el 110 dividido en ocho fracciones, cada una señalada con las letras de la E a la L.

A continuación mencionaremos como quedaron las disposiciones que fueron reformadas y adicionadas.²⁷

En los artículos 22 fracción III, 72, 76, 77 y 239, se modifico la edad de doce a catorce años, permaneciendo intacto lo demás. El artículo 106 pasa a formar parte del trabajo de las mujeres.

Los artículos 219 y 231 quedaron igual.

El artículo 19 quedo de la siguiente manera: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En tanto el artículo 20 quedo así: Los mayores de dieciséis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan

²⁷ Fue publicado en el Diario Oficial el lunes 31 de diciembre de 1962, tomo CCLV número 50.

autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del Sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley.

El nuevo capítulo VII Bis se encontró de la siguiente forma:

Artículo 110-E. - El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo.

Artículo 110-F. - Los mayores de catorce y menores de dieciséis deberán obtener un certificado medico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 110-G. - Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en:

- I.- En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- II.- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres.
- III.- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del trabajo.
- IV.- Trabajos subterráneos o submarinos.
- V.- Labores peligrosas o insalubres.
- VI.- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- VII.- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

VIII.- Trabajos nocturnos industriales.

IX.- Los demás que determinen las leyes.

Artículo 110-I. - La jornada del trabajo de los menores de dieciséis años no podrán exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora, por lo menos.

Artículo 110-J. - Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada del trabajo.

Artículo 110-K. - Los trabajadores menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 110-L. - Los patrones que tengan a su servicio menores trabajadores, están obligados a:

I.- Exigir que se les exhiba el certificado médico que acredite que el menor está apto para el trabajo.

II.- Llevar un registro de inscripción especial con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario, y demás condiciones general de trabajo.

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

IV.- Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que le soliciten.

Estas Reformas estuvieron vigentes hasta el primero de mayo de 1970 en que fue abrogada la Ley Federal del Trabajo de 1931 por la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

c) Ley Federal del Trabajo de 1970

En 1967, el presidente Días Ordaz designó una comisión integrada por Salomón González Blanco, Mario De la Cueva, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, cuyo encargo fue elaborar un anteproyecto de ley del trabajo.

Un año después se había informado al presidente Díaz Ordaz que el anteproyecto estaba terminado, por lo que decidió que debía enviarse una copia a los sectores interesados para que argumentaran sus puntos de vista.

El proyecto provocó una serie de críticas y de alarma por parte del sector patronal, pues éste consideraba que se estaba atentando contra sus intereses, aunque su principal interés es seguir oprimiendo y explotando a la clase trabajadora.

La ley fue producto de una serie de estudios, análisis, consultas y debates entre los sectores obrero y patronal, así como de numerosas sesiones públicas en el Congreso de la Unión, en las que se escucharon diversas opiniones.

Por lo que estamos de acuerdo con Mario De la Cueva cuando afirma que "La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actualmente, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una

obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está constituida la civilización".²⁸

Esta Ley que abrogó a la de 1931, fue promulgada el 23 de diciembre de 1960 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

En la parte relativa al trabajo de los menores encontramos en la presente ley laboral que casi todas las antiguas disposiciones contenidas en la Ley del Trabajo de 1931, fueron recogidas y reproducidas en su totalidad y casi en forma exacta, por la actual Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo con la adición de la obligación de impartir capacitación y adiestramiento y la prohibición para que los menores desempeñen trabajos nocturnos industriales se amplió hasta los dieciocho años, y la obligación de pagarle cuando el menor trabaje los domingos, o días de descanso obligatorio.

Por otra parte la nueva Ley de 1970 benefició relativamente a los menores aprendices pues suprime el título Tercero de la anterior Ley el relativo al Contrato de Aprendizaje se le pagaba salarios mucho muy bajos y en ocasiones sólo recibían la instrucción del oficio, siendo víctima de explotación.

La nueva Ley al suprimir el Contrato de aprendizaje le da a los trabajadores menores de edad la categoría de trabajador común, con todos sus derechos y obligaciones que la ley misma establece.

²⁸ De la Cueva, Mario. *Ob. Cit.* P.60.

Cabe señalar que la actual Legislación deja sin protección a los menores trabajadores marítimos y ferrocarrileros pues mientras que la Ley de 1931 en su artículo 123 prohibía el trabajo a los menores en estos campos, la ley en vigor ni los menciona.

De esto se desprende que los niños que hayan cumplido los catorce años de edad, en este momento sí están autorizados podrán trabajar en los campos ferrocarrileros y marítimos, terminando así con la protección que les otorga la ley de 1931.

Por último es preciso señalar que en esta ley varió sólo el número del Artículo que habla del trabajo de los menores y como en la ley anterior el capítulo referente al trabajo de los menores comprendía del Artículo 110-E al 110-L y en la que está en vigor se reglamenta este tipo de trabajo en los Artículos 173 al 180.

Aclarando que el Artículo 191 de la ley en vigor prohíbe el trabajo a los menores de quince años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros del trabajo dentro del campo de los buques.

Básicamente la protección que esta ley da a los menores se encuentra plasmada en el Título Quinto Bis, un apartado especial que contempló el legislador dada la importancia y magnitud de este problema.

CAPITULO CUARTO EL GOBIERNO FRENTE AL TRABAJO DE LOS MENORES

En este capítulo hablaremos de cómo ve el Gobierno tanto Federal como del Distrito Federal el trabajo de los menores y que es lo que hace para el beneficio del mismo.

a) Programa Nacional de Política Laboral del Gobierno Federal del 2001-2006.

Antes de remitirnos al contenido del trabajo de los menores, debemos mencionar como se presenta el Programa Nacional de Política Laboral.

Este Programa Nacional Laboral 2001-2006, se presenta de conformidad con lo que establecen el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los artículos 16, 20, 22, 23 y 28 de la Ley de Planeación, y 9 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como con el mandato Presidencial contenido en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, respecto al establecimiento de estrategias generales mediante tres comisiones rectoras, Desarrollo Social y Humano, Crecimiento con Calidad, y Orden y Respeto.

Conforme a estos fundamentos, encontramos que el Programa Nacional de Política Laboral; le dedica un espacio al trabajo de menores y nos dice lo siguiente: “El trabajo infantil es un fenómeno que se presenta de manera oculta y disfrazada, afectando tanto a los países industrializados como a los que están en vías de desarrollo, lo cual impide una correcta medición y un conocimiento detallado respecto de las características que

permitan el diseño de políticas idóneas para atender el fenómeno en toda su dimensión y complejidad.”²⁹

No compartimos la misma idea de mencionar que el trabajo infantil se presenta de manera oculta y disfrazada, cuando por todos los Estados de la República Mexicana vemos a miles de niños trabajando y además del conocimiento que tienen las autoridades de estos trabajos que desempeñan los menores sin poder hacer algo al respecto.

Por otra parte menciona que se ha identificado que la pobreza, la falta de educación, la violencia familiar, o el abandono de los padres, son factores determinantes en el trabajo infantil, lo cual reduce o cancela los niveles de bienestar, ya que los menores deben asumir cargas laborales para buscar la sobrevivencia individual y familiar.

Debemos agregar que la falta de empleo en el País, la política de salarios miserables son también factores que determinan que los menores busquen algún sustento económico para ayudar a su familia sin importar los riesgos o las prohibiciones que la ley les imponga. Porque si bien es cierto que un jefe de familia que tenga un empleo bien remunerado su familia no carecerá de lo indispensable y así podrán sus hijos tener una educación, pero si el padre tiene un trabajo mal remunerado será imposible que sus hijos puedan tener educación, vestido, comida y un hogar donde vivir.

Es aquí donde se presenta el fenómeno del niño *en y de la calle*, que es un problema que va de la mano del trabajo infantil, particularmente el del ambulante.

²⁹ Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006 (Plan Nacional de Desarrollo) STPS. México 2001. P. 62.

A los niños en la vía pública se les identifica como niños *de* la calle; viven en ésta, deambulan por ella, forman grupos con los que solidariamente resuelven su vida diaria en condiciones que no es necesario explicar. Han roto con los vínculos familiares por diversas razones, favorecidas por el maltrato y la desintegración familiar; o han roto con la institución asistencial que los atendía, por diferentes motivos.

Los niños *en* la calle, a diferencia de los anteriores, mantienen lazos familiares, y por regla general contribuyen al gasto doméstico, voluntariamente, impulsados por reacciones sentimentales u obligados por los adultos de la familia.

Los niños *de* la calle, con frecuencia menor de 14 años, no tienen oportunidades para trabajar formalmente y se habitúan a la vía pública por la “libertad” que ésta les ofrece. Lo grave es confrontar esa realidad con la necesidad que tienen para sobrevivir de una forma u otra. Estas condiciones los llevan al subempleo, al mercado laboral subterráneo y a trabajar y a vivir marginalmente.

Nos dice también que “el Programa de Atención para la Protección y Desarrollo de los Niños determinó en el año 2000, que alrededor de 373,399 niños, cuyas edades comprendieron los 6 a los 14 años, contribuyeron al ingreso familiar con un monto global de \$ 1,960 millones de pesos”.³⁰

Por otra parte la incorporación de los menores al trabajo se presenta en una variada gama de formas, entre las que se encuentran aquellas relaciones laborales acordes al marco legal y que gozan de todos los beneficios que la ley les confiere; los que están integrados al sector formal pero sin contar con la protección legal y la seguridad social correspondiente; aquellos que

³⁰ Loc. CIT.

participan en actividades de apoyo a tareas familiares y finalmente; los que se ubican en condiciones de explotación y abuso físico o sexual.

Los menores que se incorporan al mercado laboral lo hacen a edades y en condiciones inferiores a lo que la ley establece, ya que tanto el artículo 123 Constitucional fracción III, como la Ley Federal del Trabajo, establecen la prohibición para emplear a menores de 14 años y determinar como jornada máxima laboral, seis horas para los mayores de 14 y menores de 16 años.

Según la Encuesta Nacional de empleo 2000,³¹ de los 6.6 millones de menores ubicados en el rango de edad de 12 a 14 años, poco más de un millón se clasifican como Población Económicamente Activa. De ellos 99.5% se reporta como ocupados, de las cuales 42.1% se ubican en la agricultura, 19.1% en el comercio, 18.1% en los servicios, 15.6% en la industria de la transformación y 4.3% en construcción. Del total de menores ocupados, 54.9% son trabajadores sin pago y 42.2% asalariados.

En lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo, 31.0% trabaja de 15 a 34 horas a la semana y sólo 11.1% labora más de 48 horas. En el caso de las actividades agropecuarias, el trabajo infantil se presenta como apoyo familiar, sobre todo en las labores de parcela o en el auxilio a sus padres como jornaleros agrícolas.

En cuanto al nivel de instrucción, los datos muestran que 37.5% de los menores ocupados carecen de primaria completa, mientras que 33.3% si cuenta con ella, frente al 2.8% que carecen de instrucción. Como elemento a considerar es que a estas edades, ya se cuentan con reportes de que el 79.6% de ellos cuentan con experiencia en el trabajo que desempeñan.

³¹ Ibid. P.63.

Los factores preponderantes sobre la deserción escolar se dan por las condiciones de necesidad y la urgencia por resolverlas. Por una parte necesitan tiempo para trabajar y no tienen facilidad o no pueden coordinar ambas ocupaciones; y si no trabajan tampoco cuentan con los medios económicos para sostener sus estudios.

Por otra parte, en el desarrollo de sus labores, los menores llegan a enfrentar riesgos respecto a su integridad física y psicológica, como en el caso de la agricultura, donde se hace uso de plaguicidas y otros agroquímicos; o en el comercio, donde se realizan actividades de carga y estiba, o ayudantía de albañilería.

Esto muestra una situación delicada, si se considera que esta población debería de estar dedicada totalmente a actividades escolares y de esparcimiento y que sin tener la edad mínima establecida por la ley para poder realizar una actividad económica, se encuentra en pleno desempeño de actividades de trabajo.

Para concluir con este estudio del Programa Nacional de Política Laboral, tenemos que la meta del Gobierno Federal respecto al trabajo de los menores es:

1. - Detectar el trabajo infantil no visible, así como contribuir al perfeccionamiento de los marcos legales para lograr la protección y el pleno ejercicio de los derechos de los menores.
2. - La participación decidida de sectores involucrados, como son las dependencias gubernamentales, Organismos no Gubernamentales, académicos, así como empresarios y sindicatos, permitirá la elaboración de proyectos concretos para erradicar el trabajo infantil, en especial, en lo que se refiere a las peores formas de explotación económica y sexual.

Será importante dar seguimiento a este planteamiento del Gobierno Federal pues llevamos prácticamente la mitad de su sexenio y no vemos que exista algún acercamiento de las personas involucradas en el proyecto.

b) Ley de los Derechos de las niñas y niños en el Distrito Federal artículos 53 y 54 respectivamente.

Ahora hablaremos de la Ley de los Derechos de las niñas y niños, que la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó el 21 de diciembre de 1999, y que fue publicada en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal el lunes 31 de enero del 2000, bajo el Gobierno de Rosario Robles Berlanga.

Esta ley consta de 60 artículos y tres artículos transitorios.

En la sección cuarta del Título sexto intitulado “De las niñas y los niños” que se encuentran o viven en circunstancias de Desventaja Social se enumera al artículo 53 que se refiere sobre los niños y niñas mayores de 14 años que trabajen, para que la Secretaría de Gobierno promueva mecanismos de colaboración y fomentará programas de protección para que cuenten con protección laboral y de este modo sean respetados los Derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo.

En el siguiente artículo dice que la Administración Pública será la que impulse proyectos de empleo y capacitación en coordinación del sector social y privado con el fin de crear empleos y bolsas de trabajo dirigidos a los niños y niñas mayores de 14 años con necesidad de trabajar.

En sólo dos artículos regulan la actividad de los menores, básicamente están enfocados para orientar acerca de los Derechos

que como trabajador tienen, por otro lado se busca que los menores tengan una gama de posibilidades para trabajar en diversas actividades ya que la Secretaría de Gobierno está señalada para coordinarse, para crear tanto empleos y bolsa de trabajo; o en su defecto perfeccionar el que ya tienen mediante la capacitación.

Esta Ley lejos de erradicar el trabajo de los menores sólo se encarga de implementar mecanismos para regularla.

De acuerdo con lo que hemos visto, debemos preguntarnos ¿Cuáles son esos mecanismos de colaboración? Y los programas de protección para los adolescentes mayores de 14 años que tengan la necesidad de trabajar; además ¿Cuáles son los proyectos de empleo y de capacitación?.

A través de una investigación que realicé por varias dependencias de la Secretaría de Gobierno me llevaron hasta la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal. Ahí me entreviste con la Licenciada Dolores Unzueta que es la encargada de la Subdirección de Protección a mujeres y menores en el trabajo; quien me explica en que consisten esos programas y que tratare de explicar a continuación.

El único programa implementado por esta dependencia, es dirigido a los empacadores o propineros como también se les llama.

De acuerdo con un convenio de protección a menores empacadores que contempla a 182 centros de Auto Servicios, firmado por el Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A. C., el 1° de julio de 1999.

El propósito del convenio es garantizar los derechos de los adolescentes de 14 y 15 años que se desempeñan como empacadores en las tiendas de autoservicio del Distrito Federal.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social, tiene dos fases o etapas de atención hacia los niños que desean trabajar.

La primera es para la expedición del permiso para trabajar, dirigido para niños mayores de 14 años y hasta antes de cumplir los 16 años.

Deben de reunir los siguientes requisitos:

1. - Ser mayor de 14 años y hasta antes de cumplir los 16.
2. - Acta de Nacimiento.
3. - Certificado de secundaria o constancia de estudios actualizada.
4. - Identificación del padre, madre o tutor (legalmente nombrado)
5. - Identificación del menor.
6. - Carta de aceptación de la empresa.
7. - Carta de autorización del padre, madre o tutor (legalmente nombrado)
8. - Una fotografía tamaño infantil reciente.

Además debe obtener una constancia de aptitud psicofísica para el trabajo expedida por la jefatura de la unidad departamental de valoración médica.

Durante nuestra visita nos percatamos que existe mucha demanda de menores en busca del permiso para poder laborar.

La segunda fase se refiere a la vigilancia y supervisión en los centros de trabajo que hacen cada seis meses, además de los talleres que imparten para los empacadores.

Los talleres que imparten lo realizan en coordinación con los centros de integración juvenil.

Estos talleres comprenden temas sobre: autoestima, assertividad, manejo de estrés y manejo de habilidades sociales. Teniendo como objetivo proporcionarles elementos para la prevención de adicciones.

Tienen programas escolares, a través de un acuerdo con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), para darles seguimiento escolar a los empacadores que por diversos motivos hayan abandonado su educación primaria o secundaria.

Existe un programa de valoración médica, para el trabajo que consiste en la revisión general del estado de los niños antes de que laboren y cada seis meses se deben de realizar el examen para valorar que no existan lesiones.

Por otra parte, el Convenio de Protección a Menores Empacadores contiene los siguientes puntos:

1. - Ambiente digno y respetuoso.
2. - Se otorgará apoyo para la atención médica de emergencia.
3. - Se incentivará a los mejores estudiantes.
4. - Se establecen las siguientes garantías para la actividad del menor empacador:
 - I) La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 6 horas diarias, que incluyen una hora de descanso y trabajaran 6 días a la semana.
 - II) La actividad no deberá desarrollarse después de las 10 de la noche, se implementarán medidas de seguridad para quienes laboren hasta esa hora.
 - III) La actividad se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela, en una extensión que no rebase

el estacionamiento de la tienda. No permitiendo la asignación de otras tareas.

- IV) No se autoriza que transporten mercancía voluminosa o pesada.
- V) Cuando se requiera que usen algún uniforme especial, la tienda deberá proporcionarlos. No debe de pagarlo el menor.
- VI) A los empacadores cuyo promedio escolar sea mayor de 8.0 ó 9.0 se les otorgarán incentivos para que continúen sus estudios de \$200.00 y \$300.00, respectivamente (en efectivo o en especie), que serán entregados durante los meses de julio y agosto de cada año.
- VII) En caso de que tengan alguna urgencia médica durante las horas de trabajo recibirán el apoyo necesario de la tienda para que sean trasladados a la clínica u hospital correspondiente.
- VIII) El Gobierno del Distrito Federal proporcionará atención médica en las instalaciones correspondientes.
- IX) Semestralmente deberá el menor acudir a las oficinas de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica, a fin de verificar el estado de salud.
- X) La Dirección General de Trabajo y Previsión Social llevará acabo actividades de certificación e inspección para el cumplimiento del convenio.
- XI) La tienda de Autoservicio implementará programas de adiestramiento para mejorar el desarrollo de su actividad.

En otro orden de ideas en las Unidades Delegacionales se puede encontrar una bolsa de trabajo o lista de vacantes de las empresas y becas para distintos tipos de capacitación, dirigido a todas aquellas personas mayores de 17 años. A veces la capacitación se imparte en los propios centros de trabajo, donde después puede ser contratado.

Hemos visto en este estudio el único programa dirigido a los empacadores o propineros.

Por otra parte, no estoy de acuerdo en como se expresa el Doctor Baltasar Cavazos Flores al decir que: “es preferible que dichas personas (los llamados cerillos de tiendas de autoservicio) estén trabajando a que se dediquen a la vagancia”.³²

Porque no podemos comparar la vagancia con la necesidad de obtener alguna fuente de ingresos que pueda cubrir sus necesidades tanto personales como familiares, ya que ante la crisis económica en el ámbito familiar, obliga a las familias a buscar ingresos; ante la necesidad de salvarse, y por lo tanto los niños participan en esta lucha.

En otro orden de ideas, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, tiene conocimiento de la existencia de otras formas del trabajo infantil y no tiene contemplado programas para ellos, sólo mencionó la Licenciada Dolores Unzueta que en el mes de agosto de este año 2003, se realizará una valoración médica a los niños carretilleros de la Central de Abastos con la colaboración del DIF del Distrito Federal.

³² Cavazos Flores, Baltasar. El nuevo Derecho del trabajo Mexicano. Ed. Harla. México 1985. P 330.

CAPITULO QUINTO MARCO CONCEPTUAL

a) Concepto de trabajo del menor

Después de realizar una investigación minuciosa en diversos libros de Derecho del Trabajo nos percatamos de que ningún autor maneja o hace alusión en concreto al concepto de trabajo del menor, es decir, no hay un concepto doctrinal.

Sólo, Patrick Staelens quien cita a Juan Carlos Bossio, nos da una definición que dice: el trabajo del menor “es el conjunto de actividades que implican, sea la participación de los niños en la producción y la comercialización familiar de los bienes no destinados al autoconsumo, sea la prestación de servicios por los niños a personas naturales o jurídicas.”³³

En la Ley 2851, llamada ley de trabajo de menores y de mujeres de la República de Perú, nos da la siguiente definición. “Se entiende por trabajo de menores el trabajo que en toda clase de ocupaciones por cuenta ajena realicen los menores de 14 años.”³⁴

Consideramos para fines del presente estudio como trabajo del menor, toda actividad de producción económica, de bienes o servicios, desempeñada libre o forzada por menores de edad.

La definición contempla las modalidades registradas de actividad infantil: tareas domésticas (quehaceres dentro y fuera del hogar, incluyendo las agropecuarias destinadas al consumo familiar, con una anticipada división de trabajo por sexo); trabajo

³³ Staelens Guillot, Patrick. *Ob. Cit.* P.330.

³⁴ Fuente proporcionada por la Embajada de Perú en México.

no doméstico, no remunerado en efectivo, forzoso u obligatorio y asalariado, en condiciones marginales y formales.

Trabajo infantil, niños trabajadores, menores trabajadores, son términos que se utilizan como sinónimos. La legislación laboral mexicana considera menores trabajadores a los sujetos de una relación de trabajo entre catorce y dieciséis años de edad.

b) Condiciones de edad para el trabajo de los menores

Como se ha apuntado en el inciso a) del capítulo tercero de esta tesis, son las disposiciones del artículo 123 de la Constitución General de la República, apartado A, fracciones II, III Y XI, las que establecen las bases generales reguladoras del trabajo de los menores.

Tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, que son los ordenamientos normativos del trabajo de los menores y que rige en su mayoría a través de prohibiciones, obedecen a criterios de protección para garantizar el proceso normal de desarrollo físico y mental, acompañado del crecimiento social, entendido éste como el comportamiento y presencia del menor en los actos diarios en la vida en sociedad.

La fracción III del artículo 123 Constitucional establece como norma general la prohibición absoluta de utilizar el trabajo de los menores de catorce años.

El artículo 5° de la Ley reafirma que no producirá efecto legal estipulación alguna, sea escrita o verbal donde se pacte trabajos para niños menores de catorce años. Si esto llegase a convenirse, sería nulo de pleno derecho.

Interpretando este principio a contrario sensu quiere decir que a partir de los catorce años todos los individuos están autorizados para prestar sus servicios siempre que se respeten las retribuciones que establece la ley.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 22 recoge este principio pero le añade un nuevo elemento, que es la escolaridad al decir: "Artículo 22. - Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo."

Estas disposiciones son evidentemente positivas puesto que no sería concebible autorizar el trabajo de los menores y pasar por alto la imperiosa necesidad que tiene el hombre para contar cuando menos con la instrucción primaria que es base esencial para cualquier formación posterior. Lo correcto sería que en nuestro país ningún menor se viese en la necesidad de engrosar las filas del trabajo sin antes haber terminado cuando menos la primaria.

El Dr. Trueba Urbina comenta: "La educación obligatoria a que se refiere el precepto anterior (art.22) es, precisamente, la primaria que imparte de manera gratuita el Estado en cumplimiento de lo dispuesto por las fracciones VI y VII del artículo 3° Constitucional. El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en caso de menores de 16 años, es la Inspección del Trabajo, local o federal, según el caso. Es obligación de esta institución social velar por el cumplimiento efectivo de esta disposición, evitando que los menores de 14 años laboren, como actualmente acontece.

Igualmente gozarán de esta garantía los menores de 16 años que no hayan terminado su educación obligatoria”.³⁵

Analizando detenidamente el citado artículo 22 se llega a la conclusión de que los menores que cumplan dieciséis años sí pueden legalmente trabajar aun cuando no hayan terminado su educación obligatoria; situación dolorosa para estos jóvenes y para nuestra sociedad.

El artículo 23 establece en el primer párrafo “Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley...” Esto quiere decir que los menores que rebasan la edad de dieciséis años, quedan autorizados a contratarse, salvo los casos de excepción que la propia ley señala y que hablaremos más adelante.

Fuera de estos casos de excepción todos los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, quedando en consecuencia sujetos a las disposiciones comunes de la Ley Federal del Trabajo igual que cualquier persona que haya cumplido la mayoría de edad legal.

Es claro que la ley no pretende violar el derecho humano al trabajo ni calificar al trabajo como tal, de ilícito. La ley laboral no les prohíbe a los menores de 14 años trabajar, lo que sí prohíbe es su utilización por razones obvias, prohibición para quien pretenda emplearlos, usar sus energías. Circunstancia que fomenta su participación en el mercado informal de trabajo, actividad ajena a la competencia de la inspección de las autoridades del trabajo en virtud de que no hay empleadores evidentes o identificables.

³⁵ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo Comentada, 79ª ed. México 1998, P.35.

Jurisprudencia

Octava Epoca

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Enero de 1991

Página: 239

No. De Registro: 223,856

Aislada

Materia: Laboral

EDAD DEL TRABAJADOR, SU DEMOSTRACION ES EXIBLE POR EL PATRON.

Es cierto que la Ley Federal del Trabajo no establece expresamente para el patrón, obligación de exigir a quien le solicite trabajo, la exhibición del acta de su nacimiento con el objeto de conocer su minoría o mayoría de edad y que esta situación pueda provocar en algunas ocasiones un perjuicio hacia la parte patronal; sin embargo, el título segundo de la propia ley, que regula las relaciones individuales de trabajo en sus artículos 23 y 25, si establece los requisitos que debe contener el escrito en donde consten las condiciones de trabajo, tanto en general, como tratándose de los menores de 16 años y en ellos se precisa que deba constar la edad del trabajador y en su caso la autorización respectiva, lo que se corrobora con lo dispuesto en el artículo 180 de la propia ley; luego, de tales disposiciones se puede concluir que el patrón debe exigir a su trabajador la demostración de su edad, precisamente para evitar un abuso hacia él, o bien, para la inclusión del trabajador dentro de las normas especiales reguladoras del trabajo de menores.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 345/90. Ma. Del Socorro Gasca. 26 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretaria: Ma. Del Carmen Prado Carrera.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: Quinta Parte, XXXIII

Página: 50

No. De Registro: 275, 880

Aislada

Materia(a): Laboral

MENORES QUE RENUNCIAN AL TRABAJO, HABIENDO DOLOSAMENTE MANIFESTADO AL INGRESAR, SER MAYORES DE 16 AÑOS (CONSECUENCIAS).

La empresa no tenía por qué pedir la intervención del representante legal de la trabajadora para que autorizara o aprobara la renuncia al trabajo, si la propia trabajadora manifestó al ser contratada que tenía dieciséis años de edad. Ahora bien, si la quejosa, renunció al trabajo cuando era menor de dieciséis años, resulta que dolosamente indujo a error a la demandada por lo que se refiere a su edad, razón por la que no podía invocar su falta de capacidad para impugnar la validez de la renuncia, conforme al principio de que nadie puede aprovecharse de su propio dolo. Consecuentemente con dicho principio, el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales establece, en su artículo 640, que la nulidad de los actos de administración y de los contratos celebrados por los menores de edad, no puede ser alegada por estos "si han presentado certificados falsos del Registro Civil, para hacerse pasar como mayores o han manifestado dolosamente que lo eran".

Amparo directo 3803/59. Ofelia Suárez Celaya. 14 de marzo de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

c) Requisitos para el trabajo

Establecida la premisa anterior que se refiere a la edad que la ley señala para que los menores puedan prestar sus servicios, pasamos a examinar los requisitos que la propia Ley Federal del Trabajo ordena se cumplan para el desarrollo de ese trabajo.

Desde luego uno de los requisitos fundamentales es que los jóvenes trabajadores hayan cumplido catorce años y terminado su educación obligatoria si son menores de dieciséis, como regla general, según se tiene dicho.

Sean autorizados por sus padres o tutores o en su defecto por el sindicato a que pertenezcan, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Inspector del Trabajo o la Autoridad Política (art.23). Esta autorización es necesaria, ya que el menor entre los catorce y dieciséis años necesita por su inexperiencia, no sólo del respaldo moral sino de la vigilancia de sus padres, tutores o de los organismos señalados, máxime si se trata de su primer trabajo.

Contar con un certificado médico (art.174) que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo.

Este mandato tiene por finalidad comprobar que el estado del menor haga factible el desempeño de su labor sin detrimento de su salud.

La Ley es omisa al no precisar quién debe sufragar los gastos que originen dichos certificados y exámenes médicos. Consideramos que el Instituto del Seguro Social debe realizar esos exámenes y otorgar los certificados médicos, con cargo al patrón.

La Ley también es imprecisa cuándo sólo enuncia que periódicamente se efectúen los exámenes médicos sin establecer el tiempo de dicha periodicidad. Sin embargo la Ley ordena en la fracción VIII del artículo 423 que en el reglamento interior del trabajo debe incluirse el “tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades”.

Aún cuando esta regla no es específica para proteger a los menores, sino que es de aplicación común para todos los trabajadores en general, es lógico que también beneficia a aquéllos.

El reglamento interior del trabajo lo define la ley como el “conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.” (art.422)

Cabe apuntar que las empresas son quienes forman el reglamento interior de trabajo y se lo imponen a los trabajadores, quedando en consecuencia a voluntad de los patrones llenar éste requisito, que no siempre es satisfactorio.

d) Prohibiciones en beneficio de los menores

Como se ha dicho con anterioridad la protección de los menores trabajadores que establece nuestra legislación laboral, se basa fundamentalmente en prohibiciones.

Algunas de esas prohibiciones ya se han analizado con anterioridad al exponer las condiciones de edad para el trabajo.

En forma específica es el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo señala estas prohibiciones en la forma siguiente:

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

I. – De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (cantinas, bares, tabernas, etcétera);
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres (centros nocturnos o giros negros);
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de trabajo;
- d) Trabajos subterráneos (minas) o submarinos;
- e) Labores peligrosas o insalubres (laboratorios, basureros, gasolineras);
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal (cargadores, bodegueros);
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche (veladores, empresas de seguridad privada);
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. – De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.”

Por su parte, el “Artículo 176. – dice que las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.”

El mismo precepto añade que: “Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.”

Con relación a este tema el Doctor Trueba Urbina comenta: “Seguramente por la dificultad que implica el considerar de una manera general un trabajo peligroso o insalubre, hasta la fecha no se han expedido los reglamentos respectivos. Estimamos prácticamente imposible que se pueda catalogar una labor en general como peligrosa o insalubre, ya que esto depende, sobre todo hoy en día, dados los avances de la técnica, de las medidas de seguridad que se adopten en las empresas”.³⁶

La Ley ordena en el artículo 423 fracción VII que el reglamento interior de trabajo contendrá las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores.

Debemos recordar que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en los artículos 108 y 109 se mencionó cuales eran las labores peligrosas y las labores insalubres respectivamente, y las mencionamos en el capítulo tercero inciso b).

Por otra parte, el artículo 29 señala: “Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, artistas, deportistas, y en general, de trabajadores especializados.”

El artículo 191 prohíbe que los menores de quince años presten trabajo de cualquier índole en los buques, así como a los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

“La razón por la cual se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además, implica pasar largos periodos lejos de la familia y la actividad es sumamente riesgosa.”³⁷

³⁶ *Ibid.* P.112

³⁷ Davalos, José *Derecho del Trabajo. Ob. Cit.* P.303.

Tampoco podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años en maniobras de servicio público en zonas bajo Jurisdicción Federal, según el artículo 267.

Debemos resaltar que la reglamentación del trabajo de menores ha logrado protegerlos o favorecerlos, hasta cierto sentido, al señalar una edad mínima general y algunas específicas para ciertas actividades, pero determinando, en todo caso, condiciones especiales de protección en atención al desarrollo integral propio de la edad.

e) El menor trabajador asalariado

Trabajador asalariado, es la persona física que presta un servicio personal subordinado, (artículo 8 LFT) mediante el pago de un salario; en tanto que patrón es la persona física o moral que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 LFT); es evidente que tanto el menor como la persona que ocupa sus servicios cubre los supuestos de trabajador y patrón respectivamente.

Por ello, desde el momento mismo en que se ocupen los servicios de un mayor de 14 años, necesariamente se producen consecuencias jurídico laborales.

Lo cierto es que por ser asalariado, se encuentra sujeto a una relación de trabajo, y por tanto, deben cumplir con ciertas condiciones de trabajo, tanto el patrón como el trabajador que se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

Las condiciones que la Ley establece (artículo 180) para los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años son:

- 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 se disponga 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.

Además de las prohibiciones que hicimos referencia en el inciso d) y las del inciso e) de este capítulo.

Las condiciones que la Ley establece para los menores de 14 a 16 años, son las que ya hablamos en los incisos b) y c) del presente capítulo.

Por otra parte, en el trabajo asalariado se presenta en forma clara la figura del patrón, a quien el trabajador menor puede exigir todas las prestaciones legales que le correspondan con forme a derecho.

El artículo 23 dispone que “Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan”.

Esto quiere decir que los menores entre los catorce y dieciséis años una vez que son contratados con la autorización de sus padres o tutores o de los organismos que dicho artículo 23 señala, quedan en libertad de recibir el pago de sus emolumentos sin la intervención de sus representantes.

En igual forma el propio artículo concede capacidad para que esos menores ejerciten las acciones que les correspondan.

Entendemos por capacidad la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, o para realizar actos válidos y eficaces en derecho.

Las acciones que han de ejercitar estos menores se infiere que sólo son en relación con su trabajo, ante sus sindicatos y ante los tribunales laborales.

Por su parte el artículo 691 dispone que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna. El mismo precepto, en la última parte, dispone que en caso de que el menor no esté asesorado en juicio, la junta solicitará que intervenga la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto; tratándose de un menor de 16 años, la Procuraduría le nombrará un representante.

Jurisprudencia

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXIII

Página: 6734

No. De Registro: 376,453

Aislada

Materia(s): Laboral

TRABAJO, PRESTACION DE SERVICIOS POR MENORES DE EDAD, EN MATERIA DE.

Siendo evidente la existencia de servicios prestados por un trabajador, esto producen todos sus efectos dentro del ordenamiento del trabajo, sin que se puedan invalidar por la circunstancia de que dicho trabajador, sea menor de edad, en los términos del artículo 20 del propio estatuto, cuando los hubiere prestado, ya que este precepto no puede obligarlo a renunciar a los derechos que la ley le concede; esto, naturalmente, siempre que se pruebe en el conflicto respectivo, los servicios que se hubieren prestado en beneficio del patrono.

Amparo directo en materia de trabajo 8337/41. Ochoa Salvador. 21 de septiembre de 1942. Unanimidad de cuatro votos. Ausente Islas Bravo. Relator: José M. Mendoza Pardo.

Quinta Epoca
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: LXXXVI
Página: 739

No. De Registro: 372,390
Aislada
Materia(s): Laboral

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

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

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

f) El menor trabajador independiente

El trabajo autónomo o independiente, es aquel en el cual el trabajador no esta subordinado a nadie, es decir, desarrolla los servicios por cuenta propia.

El trabajo autónomo se presenta en todas las esferas de la población, y cobra especial importancia entre los menores de edad.

El trabajador independiente, es aquel que para el desempeño de sus labores no requiere conocimientos.

Son miles de niños que vemos deambular por las calles realizando todo tipo de actividades como lustradores de calzado, limpiaparabrisas, vendedores de dulces, de periódico, de flores, de payasos, cargadores de bolsas, cantantes, etc.

Esta actividad no la realizan los menores por gusto, sino que lo hacen por necesidad y con fines de subsistencia; que en ciertos casos los menores son el sostén principal de sus familias.

Otra forma de trabajo que desempeñan los menores es en el sector informal.

Debe entenderse por sector informal aquel en que se desarrollan actividades no declaradas que integran lo que puede llamarse economía sumergida, subterránea, oculta, irregular, etcétera, actividades que tanto pueden ser legales no declaradas al fisco, clandestinas (comercio ambulante) como ilegales (tráfico de drogas o prostitución). Ocurren con el propósito de eludir la presión fiscal, la seguridad social, la reglamentación laboral, etcétera.

Es común en el sector informal, la práctica del comercio ambulante, pero en éste puede incluirse el trabajo a domicilio no registrado, el trabajo en talleres familiares y otros tantos practicados al margen del marco jurídico, como el agropecuario, sectores productores de mercado informal del trabajo, en el cual la mano de obra de menores prolifera por la no-exigibilidad de edad mínima, de permiso para trabajar, certificado médico, etcétera, obligatorios en el otro sector.

José Davalos, menciona que “el trabajo autónomo no está regulado por el derecho del trabajo, más esto no impide que se le proteja por los medios que tenga a su alcance el Estado. También considera que debe ser a través de los sistemas de seguridad social, como se otorgue protección a estos trabajadores en las distintas contingencias a que están expuestos con motivo de su trabajo autónomo o independiente”.³⁸

³⁸ Davalos, José. *El trabajo de los Menores y de los Jóvenes*. Ob. Cit. P. 24.

Existe un Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal vigente de 1975.³⁹

Este reglamento, el cual define al trabajador no asalariado como la persona física que presta a otra, física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien requiera de sus servicios la relación obrero patronal que regula la Ley Federal del Trabajo.

También contiene los sujetos a quienes va dirigido el mismo, y que son: aseadores de calzado, estibadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres, mariachis, músicos, trovadores y cantantes, organilleros, artistas de la vía pública, plomeros, hojalateros, afiladores y reparadores de carrocerías, fotógrafos, mecanógrafos y peluqueros, albañiles, reparadores de calzado, pintores, trabajadores auxiliares de panteones, cuidadores y labadores de vehículos, compradores de objetos varios, ayateros, vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas, pintores, así como los individuos de cualquier actividad y similar.

Este reglamento establece para los trabajadores no asalariados la siguiente clasificación:

- I- Fijos: a quienes se les asigna un lugar determinado para realizar sus actividades.
- II- Semifijos: a quienes se les determina una zona con autorización de realizar actividades en ese perímetro.
- III- Ambulantes: los autorizados para prestar sus servicios en todo el Distrito Federal, sin que puedan establecerse en un sitio determinado. Esos tendrán limitaciones, mismas que serán determinadas por la Dirección del Trabajo y Previsión Social y en

³⁹ Publicado el viernes 2 de mayo de 1975 en el Diario Oficial de la Federación. Pp. 27-32.

acuerdo con ellos; también podrá determinar su distribución atendiendo al número y a la demanda de los mismos trabajadores.

Para que los trabajadores no asalariados puedan realizar su actividad, deberán obtener una licencia que expida la Dirección del Trabajo y Previsión Social, bajo los siguientes requisitos: debe ser mayor de 14 años; pero en este caso los mayores de 14 y menores de 16 años requieren autorización de los padres o de la persona que ejerza la patria potestad y en caso de no tenerlos, la misma Dirección, tras hacer un estudio socioeconómico, otorgará o negará la autorización correspondiente; saber leer y escribir, y si es menor de 18 años, haber concluido la enseñanza primaria o presentar constancia de asistencia a un centro escolar, poseer buenos antecedentes de conducta y tener domicilio.

En caso de no reunir alguno de los requisitos, la Dirección queda facultada para dispensarlo previo un análisis socioeconómico que se realice.

Para comprobar los requisitos anteriores los trabajadores no asalariados deberán presentar la siguiente documentación:

1. – Acta de nacimiento o, en su defecto alguna otra prueba fehaciente que demuestre su edad y nacionalidad.
2. – Certificado de instrucción primaria o constancia de las autoridades escolares, en el caso de estarla cursando; y
3. – Los mayores de catorce años y menores de dieciséis deberán presentar dos cartas que acrediten su buena conducta; a falta de éstas, será suficiente el estudio socioeconómico que practique la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

El reglamento también prevé un centro de adiestramiento para capacitarlos en las distintas áreas de la actividad técnica, así como elevar su nivel de cultura y propiciar su mejoramiento integral.

Para el caso que se viola el reglamento, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social la sancionará con multa hasta de cien pesos y suspensión temporal o cancelación definitiva de la licencia. Cuando la infracción sea cometida por un menor de 16 años y se deba exclusivamente por su ignorancia, o su notoria inexperiencia o a su extrema pobreza, la Dirección está facultada para conmutar la sanción, exhortándolo a que desempeñe su actividad con apego a las normas del reglamento.

La vigilancia de dichas normas estará encargada a inspectores honorarios nombrados por la Dirección, con número determinado por esa misma dependencia, con la obligación de que en caso de violación del reglamento únicamente podrán conducir ante la Dirección General a los infractores.

Podemos ver que el menor de edad trabajador no asalariado o independiente, como carece de trabajo estable y sueldo fijo, tiene que estar trabajando constantemente en diversas actividades que le permita ganar algún dinero para poder subsistir, por lo que no tiene horario de entrada, salida, descanso o vacaciones.

Por eso es muy importante tener en cuenta las disposiciones contenidas en el reglamento antes mencionado, ya que todas las personas independientes o no asalariados quedan sujetas a este reglamento por no existir norma especial que las regule.

g) Jornada de trabajo de los menores

Una vez que se han reunido los requisitos que la ley exige para que se lleven a cabo las condiciones del trabajo de los menores, encontramos enmarcada una jornada especial de trabajo que según el artículo 123, fracción III de la Constitución dice que los

menores trabajadores tienen una jornada máxima especial de 6 horas diarias.

El artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los menores de dieciséis años tendrán una jornada que no excederá de seis horas diarias, o sea que se reduce en dos horas respecto de la jornada normal de los adultos que es de ocho horas. Además deberá dividirse dicha jornada en periodos máximos de tres horas y entre los distintos periodos disfrutarán de reposo y de por lo menos una hora. Esto tiene por finalidad que los menores no realicen una jornada que para su edad se considera prolongada, que pueda agotarlos físicamente y que al transcurso del tiempo resulte nocivo para su salud.

En el artículo 178 se encuentra una prohibición absoluta de utilizar al trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio.

Estas prohibiciones se establecen con el fin de que el menor pueda estudiar, convivir con su familia y con sus amigos o realizar cualquier actividad que no sea trabajar; se trata de proteger el desarrollo normal y social del menor.

En el mismo artículo se dispone que en caso de violación de esa 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, (debe cubrirse su prima dominical del 25%) y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75, esto es, independientemente del salario que les corresponda por el descanso se les pagará un salario doble por el servicio prestado.

En el caso de los menores el pago de estos salarios por laborar horas extraordinarias o en días de descanso no es una prestación, sino sanciones al patrón con la finalidad de disminuir las violaciones de la norma jurídica. Tan es así que el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo dice: “Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: fracción IV horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años”.

Cabe hacer un recordatorio sobre este punto, en el caso de los “cerillos” que se desempeñan en los supermercados, estos no reciben salario alguno por parte de la empresa, su remuneración consiste exclusivamente en las propinas de los clientes. Por lo tanto la reglamentación del artículo 178 queda sin efecto, aunque estas tiendas estén abiertas en los días previstos y que la carga de trabajo sea mayor precisamente en esos días.

De esta manera el patrón tiene esa facultad de emitir el horario de labores en la forma que se adapte a sus necesidades; así como para fijar el tiempo de disposición para cumplir con el trabajo.

Específicamente en el reglamento interior del trabajo se señala el horario de labores, las horas de entrada y de salida; las horas en que pueden disfrutar sus alimentos y el reposo. (Artículo 423, fracción I LFT).

Por otra parte, a los menores de dieciséis años se les concede (art. 179) disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. Esto evidentemente que es una prestación, puesto que este periodo vacacional se le concede desde el primer año de estar trabajando y no como lo establece la regla general (artículo 76) en que un trabajador para

vacacionar dieciocho días debe tener laborando una antigüedad de quince a diecinueve años.

Además estos menores tienen derecho a que se les pague la prima de veinticinco por ciento sobre el salario que les corresponda durante el período de vacaciones, en los términos del artículo 80 de la ley.

Tomando en cuenta la frágil condición de los menores, el legislador decidió establecer un periodo vacacional largo, desde el primer año de servicio, que les permitiera recuperarse de las fatigas propias del trabajo.

Jurisprudencia

Quinta Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: CXIX
 Página: 3436

No. De Registro: 367,733
 Aislada
 Materia(s): Laboral

DESCANSO SEMANAL.

La fracción IV del artículo 123 constitucional, con carácter imperativo, establece el descanso semanal para los trabajadores, fundándose en consideraciones de orden económico y biológico, ya que es necesario conservar la salud del trabajador y su capacidad laboral para que su rendimiento y su eficiencia en el trabajo se traduzcan en una mejor labor y en la mayor eficacia en los servicios sin perjuicio de su equilibrio fisiológico, lo que no puede obtenerse si no es conservado sus energías con el descanso correspondiente.

Amparo directo en materia de trabajo 2981/51. Carlos Martínez López y coags. 10 de febrero de 1954. Unanimidad de cinco votos. Relator: Luis Díaz Infante.

Quinta Epoca
 Instancia: Cuarta Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: LXXIII
 Página: 7068

No. De Registro: 376,474
 Aislada
 Materia(s): Laboral

TRABAJO, DIVISION DE LAS JORNADAS DE, POR LAS PARTES.

Las leyes como los contratos, pueden tener disposiciones permisivas, y aún más, establecer las bases a que deben sujetarse las personas que estén incluidas dentro de esas leyes, o que sean parte en tales convenios. Ahora bien, el artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, contiene una regla que no es de carácter prohibitiva, ya que establece "las partes podrán convenir", que las jornadas se dividan hasta dos veces, con intervalos no mayores de dos horas, ni menores de una, o por una sola vez, con intervalo no mayor de cuatro horas ni menor de una, lo que quiere decir que deja el arbitrio de los patronos y de los obreros, el estipular libremente la división de las jornadas de trabajo; esto es, se trata de una disposición permisiva, como lo es también, la contenida en un artículo de las bases generales de un contrato colectivo que determine: "salvo lo que estipulen las prevenciones particulares de cada especialidad, es jornada diurna la comprendida íntegramente entre las seis y las dieciocho horas. En esta jornada podrá trabajarse tiempo corrido o fraccionado, pero al fraccionarse, será únicamente por una vez y con un intervalo no mayor de dos horas ni menor de una hora"; pues esta disposición no puede considerarse prohibitiva, porque al decir "salvo lo que estipulen las prevenciones particulares de cada especialidad", está indicando claramente que no en todas las especialidades puede comprenderse la jornada diurna que demarca, con las interrupciones que señala. Por tanto, no puede decirse que el reglamento interior del trabajo relacionado con el caso, que fijó la jornada de las seis a las once horas y de las quince a las dieciocho horas, esté en contradicción con aquel contrato, si al expedirse no se modificó el convenio colectivo de trabajo, pues debe tenerse en cuenta el contenido de las bases generales del propio contrato, especialmente la que transcribió, debiendo concluirse, que es correcto considerar que el reglamento citado no está en oposición con los beneficios que concede a los trabajadores el contrato de referencia.

Amparo directo en materia de trabajo 3696/42. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 23 de septiembre de 1942. Unanimidad de cinco votos. Relator: José Ma. Mendoza Pardo.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXXXVII

Página: 374

No. de Registro: 366,564

Aislada

Materia(s): Laboral

MENORES, JORNADA MAXIMA PARA LOS. ACCION PARA RECLAMAR PAGO DE HORAS EXTRAS.

El artículo 72 del código laboral establece como jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis, seis horas diarias y el artículo 19 del mismo ordenamiento otorga plena capacidad a los menores de edad que tengan más de dieciséis años tanto para celebrar contrato de trabajo y recibir la retribución conveniente, como para ejercitar las acciones que nazcan del contrato o de la ley, así pues es evidente que si el trabajador no ejercitó la acción para reclamar unas horas extras que consideró se le adeudaban, dentro del año siguiente a aquél en que cumplió los dieciséis años de edad, viniendo a hacerlo hasta después de cumplir los dieciocho años, resulta indiscutible que su pretensión carecía de fundamento.

Amparo directo 630/54. Florencio de la Portilla. 1º de febrero de 1956. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

CAPITULO SEXTO

LOS MENORES TRABAJADORES DE LA CENTRAL DE ABASTO

Antes de dar inicio al presente capítulo debemos conocer la ubicación de la Central de Abasto y su actividad en que ella se desarrolla.

La Central de Abasto se puso en marcha el 22 de noviembre de 1982, a través de un contrato de Fideicomiso para su construcción y operación. Cuatro fueron las áreas que entraron en funcionamiento: frutas y legumbres, abarrotes y víveres, andenes para subasta, venta de productos y el mercado de envases vacíos. La Administración de la Central de Abasto está a cargo del Comité Técnico integrado por representantes de los comerciantes, y de los sectores públicos, privado y social, y la presidencia está a cargo del jefe del Departamento del Distrito Federal.

En 1985 se creó la Dirección General de la Central de Abasto, con el fin de reestructurar la organización y funciones, integrar el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros, así como ejercer atribuciones en materia de abasto y comercialización.

Por ello, la Central de Abasto es el punto de encuentro de quienes producen, distribuyen y consumen los alimentos de la tierra y el mar, así como consumidores en general, al que acuden miles de personas diariamente para satisfacer los requerimientos de los habitantes de la Ciudad de México y de otros lados.

También dentro de las actividades de la Central se encuentra la fijación de precios; fomentar el apoyo directo al productor;

proponer acciones y programas para optimizar la comercialización.

Desempeña una de las funciones más importantes en el abasto y distribución de alimentos. La diversidad de frutas, verduras, flores, hortalizas y abarrotes hacen de la Central de Abasto un magnífico núcleo de comercialización que se extiende en una superficie de 328 hectáreas, ubicada en Canal de Churubusco esquina Canal de Apatlaco, en la Colonia Ejidos del Moral, Delegación Iztapalapa.

Durante nuestro trabajo de campo que realizamos en la Central de Abasto encontramos a los carretilleros en varias organizaciones: los llamados Chavos, Tamemes, Carretilleros de la Central de Abasto, los Chino, los Lázaro Cárdenas, Coalición de Carretilleros de la Central de Abasto, Unión de Estibadores y Carretilleros de la Central de Abasto, entre otros.

Estas organizaciones son negocios de particulares que se dedican a la renta de carretillas y diablos, a donde los menores trabajadores y los mayores también acuden para rentar su instrumento de trabajo, pues la renta por un diablo es de \$12 pesos y en caso de que el menor u otro trabajador llegará a extraviar el diablo o se lo robaran, este tendrá que pagarlo en su totalidad que es de \$1,000 pesos, pues no cuenta con un seguro que lo proteja.

Los únicos requisitos para la renta son: presentar acta de nacimiento y una credencial cualquiera.

a) Situación real de los menores trabajadores

El incremento de la pobreza en México, el desempleo y la falta de oportunidades además de otros factores, están intensamente

ligados al subempleo y en particular al trabajo infantil, el que existe en condiciones de riesgo, horarios prolongados, cargas excesivas, responsabilidad y exigencias que rebasan su edad obstaculizando su proceso de aprendizaje y desarrollo, debido a que la gran mayoría de estos niños nunca han asistido a la escuela.

El objeto del presente estudio es dar a conocer la dimensión del trabajo infantil en la Central de Abasto del Distrito Federal, y las condiciones en que este se presenta, constituyendo este gran mercado, un ámbito representativo del trabajo infantil urbano, sitio donde se entremezcla el trabajo semiestructurado y el trabajo invisible o familiar y el que se desarrolla en espacios abiertos y cerrados, donde conviven menores con diferentes orígenes geográficos étnicos y familiares, debido a que la gran mayoría proviene de los Estados del centro de la República como; Estado de México, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala y del propio Distrito Federal, entre otros lugares.

Debemos mencionar que este capítulo se desarrolló con la colaboración del Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto I.A.P.

La población infantil trabajadora en la Central de Abasto es predominantemente de varones entre los siete a dieciocho años de edad.

Las condiciones en que estos menores desempeñan sus actividades no son en lo más mínimo favorables, pues el sólo hecho de desplazarse hasta la Central de Abasto implica un riesgo, ya que la mayoría recorre grandes distancias para llegar a su lugar de trabajo.

Un factor determinante para calificar a un trabajo con tintes de explotación, es precisamente las condiciones en que este se presta, tal es el caso del trabajo de los menores de la Central de Abasto, cuyas características son las siguientes:

- 1- Es un trabajo de tiempo completo
- 2- Se presta a una edad demasiado temprana
- 3- En horarios prolongados
- 4- Trabajo y vida en espacios abiertos y cerrados
- 5- Trabajos que producen demasiadas tensiones y excesivo desgaste físico
- 6- Remuneración inadecuada, regateo en el pago o muchas veces se van sin pagar el servicio
- 7- Demasiada responsabilidad
- 8- Trabajos que socavan la autoestima, como la esclavitud y el trabajo servil.

Si bien es cierto que en las actividades que estos menores realizan no existe el reconocimiento de su relación laboral, con el consecuente abuso y desprotección de la que son objeto, también es cierto, que la retribución que obtienen por su trabajo les permite apenas subsistir a ellos y a su familia.

Las condiciones del espacio donde menores laboran, son determinantes en los riesgos a los que están expuestos.

Por ello el trabajo que realizan los menores en el edificio principal donde se encuentra la zona de abarrotes, víveres y la de frutas y legumbres, es un edificio de concreto y la amplitud de sus pasillos lo hace ser un lugar frío, ya que es común que algunas zonas se encuentren mojadas y resbalosas, además de la gran afluencia de clientes, diableros y ambulantes hacen un lugar con demasiado movimiento, por lo que se requiere tener buenos reflejos y agudeza auditiva para no sufrir accidentes, ya que en las

rampas de los pasillos se vuelven más probables los accidentes, debido a las pesadas cargas que regularmente traen los diablos y cargadores que trasladan la mercancía de las bodegas en carros de balero, esta zona de la Central esta en pleno movimiento desde las cinco de la Mañana hasta las cuatro de la tarde. Aquí el trabajo es predominantemente masculino.

Por lo que respecta a la zona de flores y hortalizas el lugar es aun más peligroso e insalubre, porque se encuentra lleno de agua sucia y lodo, hay muchos baches en el pavimento, además hay desperdicios de los productos que se venden por todos lados; existe movimiento de camiones y carros, el techo de lamina de los galerones de esta zona sólo resguarda a los vendedores y trabajadores de la lluvia y el sol, pero no del frío y de otras inclemencias del tiempo, durante los recorridos que realice quede con todos los zapatos llenos de lodo y parte del pantalón, además me resbale en dos ocasiones en distintos lugares.

En este lugar se puede apreciar a todas las personas que trabajan o que acuden a esta zona con los zapatos llenos de lodo, por lo que el lugar es muy resbaladizo y propicio para sufrir accidentes. Esta zona funciona durante las veinticuatro horas del día, pero por la noche al no contar con iluminación propia se vuelve una zona poco iluminada e insegura.

Por otra parte, sobre el pasillo I-J hasta el final existe un albergue del DIF para niños y jóvenes trabajadores de la Central de Abasto, que se encuentra en condiciones deplorables, pues durante uno de tantos recorridos que realice, encontré costales de papa para el consumo de los niños llenos de moscas; alrededor del albergue esta lleno de los camiones que llegan a la Central y en el acceso al albergue están los choferes de esos camiones.

Debo mencionar que cuando quise ingresar al albergue para solicitar información, se me negó la entrada, argumentando que tenía que llevar un oficio del DIF, para que pudieran dejarme pasar.

En tonces acudí al DIF, que se encuentra en la calle de San Francisco No 1374- 3er. Piso. Colonia Del Valle, para solicitar el mencionado oficio. Me dijeron que dejara mis datos personales para que me llamaran en cuanto estuviera listo, transcurrió el tiempo y no obtuve respuesta; por lo que acudí nuevamente para saber que sucedía y no encontré respuesta, me dieron un número telefónico para llamarles y así paso más de un mes que me traían vuelta tras vuelta; pues me decían que no se encontraba la Licenciada Olinda que es la encargada de expedir el oficio.

Pues, la razón por la cual nunca recibí el oficio, es por que en el albergue que se encuentra en la Central de Abasto; se violan los Derechos Humanos de los menores trabajadores que ahí se quedan y tratan de que nadie se entere de esto.

Por lo que al platicar con varios menores que acudían al Centro de Apoyo al Menor Trabajador, que fueron suspendidos del albergue, nos manifestaron que tienen que dar una cuota de diez pesos diarios por niño, además de hacer la limpieza del albergue, estar forzosamente en los talleres, bañarse con agua fría, además que el propio albergue les alquila el diablo y tienen que pagar el alquiler del mismo; y si llegan tarde de las horas de los alimentos ya no les dan, estas son algunas de las cosas que suceden en el albergue. Por otra parte, si tienen más de tres faltas los sancionan con una semana, quince días o un mes sacándolos del albergue, sin importarles donde se quedarán por las noches.

I. *Actividades que desempeñan*

Estos menores desempeñan diversas actividades por género y por edad siendo las más frecuentes la de diablero, carretillero, cargador, vendedor, ayudante de cocina, empleado de limpieza y recolector de cartón, pelador, estibador, machetero, ayudante general y repartidor entre otros.

Uno de los trabajos principales y cuya demanda es bastante es la de “diablero o carretillero”, en él participan hombres de todas las edades desde los 7 años hasta los 50 años, pues durante el trabajo de campo que realice es lo que pude observar, su trabajo consiste en el traslado de mercancías a distintos puntos de la Central, es decir la carga de mercancías de los camiones a las bodegas y también el servicio que ofrecen a los compradores para cargar su mercancía a medida que la adquieren para finalmente llevarla a su automóvil, taxi o camión.

El nombre de diablero o carretillero se deriva del instrumento que utilizan para su trabajo, se trata de una estructura tubular de fierro en forma de “L” de aproximadamente 1.50 cm de altura con una base de aproximadamente de 60 x 40 centímetros, la estructura está soportada por un par de llantas, en el que cargan y trasladan desde pequeñas hasta grandes cantidades de acuerdo a la edad y fuerza de la persona.

Para sostener la carga y evitar que se caiga durante el trayecto, los diableros cuentan con una cuerda de una pulgada de grosor con la que amarran al diablo los costales, cajas, guacales y bolsas con mercancías; también le ponen una tabla en la base del diablo para poder transportar más. Cuando la carga no es muy pesada y no obstaculiza la visibilidad empujan el diablo al frente, pero cuando la carga es muy pesada, los menores se colocan frente al diablo y

van tirando de éste con las manos, que sostienen los mangos del diablo a los costados del cuerpo a la altura de los muslos y en algunos casos es posible ver a los niños más pequeños trabajando en parejas.

Las dificultades de este trabajo no se agota en la carga de mercancías utilizando el diablo, la principal es trasladar de un lugar a otro por los pasillos que se caracterizan por contar con rampas que dificultan su tarea ya que deben subir a través de ellas zigzagueando, empujando o jalando la carga, y bajar a una velocidad considerable mientras controla el peso y esquiva a los demás diableros, carros y transeúntes.

En la zona de flores y hortalizas como ya lo hemos mencionado, el piso esta lleno de baches, agua sucia y lodo además de los desperdicios regados por todos lados, en la que se atasca o patinan las ruedas de los diablos extremadamente pesados, lo que implica un mayor esfuerzo y riesgo de sufrir un accidente, mismo que se traduce en su mayoría en lesiones musculares. Debido a que generalmente los menores que se dedican a la carga y estiba de mercancías no utiliza la faja que usan los adultos para disminuir el riesgo de sufrir lesiones graves en un corto plazo, algunos usan sólo delantal de manta color azul marino.

Se puede ver que en esta zona de flores y hortalizas hay niños trabajadores de 7 a 16 años, en comparación con los diableros que trabajan en la zona de frutas y legumbres, abarrotes y víveres son jóvenes entre los 17 a 20 años de edad. En el pasillo de menudeo es mas frecuente encontrar niños diableros que tienen entre ocho, catorce y dieciséis años, y los fines de semana hay más menores de doce años realizando esta actividad. Con los recuentos que

realice durante el trabajo de campo en la Central pude observar que más de la mitad de los menores que trabajan son diableros.

La complexión de la mayoría de estos niños, es delgada, con una estatura de los niños entre los doce y dieciséis años de 1.50 a 1.60 metros. En el caso de los más pequeños el diablo suele ser más alto que ellos.

Otra modalidad importante del trabajo de los menores, por la frecuencia con que se presenta, la constituye el trabajo en los puestos de venta al menudeo, donde la mayoría de los menores que trabajan en estos puestos, se concentra en la zona de flores, hortalizas, en las bodegas y locales de menudeo, donde las actividades que desarrollan son diversas.

Pudimos ver a niños que se encuentran lavando zanahoria y amontonándola también despachan y cobran al cliente, en algunos casos el trabajo de los niños y niñas en los puestos esta ligado al trabajo familiar, ya que en la zona de flores y hortalizas, es posible ver a niños y adolescentes en los puestos de sopa empaquetada, picando verduras y zanahoria y en los puestos de nopales limpiándolos, acomodarlos en pilas y venderlos; también en la venta de elotes ya sea limpio o con las hojas.

Otra actividad que desarrollan los menores trabajadores de la Central de Abasto es la de pelar cebolla y llenar los costales, este trabajo se puede ver en las bodegas del pasillo K-L prácticamente hay familias completas realizando este trabajo.

Por otra parte, la mayoría de las niñas entre los doce y dieciséis años de edad, trabajan en las cocinas o expendios de comida, en estos espacios se trabaja todos los días y se descansa un domingo al mes. Las labores que realizan las niñas en las cocinas son

diversas; desde limpiar mesas, atender a los clientes, servir y cobrar; llevar comida a los bodegueros, lavar trastes, calentar tortillas y ayudar en la preparación de la comida.

II. *Salario*

Las dificultades económicas son la causa principal que obliga a que cada vez sea mayor el número de niños y niñas en el país que se incorporen al trabajo temprano, realizando tareas que ponen en peligro su integridad física y moral, en la mayoría de los casos víctimas de explotación y maltrato, en consecuencia sin ningún tipo de prestación social y mucho menos de una retribución justa.

Los ingresos y las condiciones de pago de los servicios que prestan los niños y las niñas varían de una actividad a otra, por lo cual resulta difícil sacar una medida del ingreso diario y es más adecuado de hablar de ingreso por tipo de actividad.

Los ingresos de los menores carretilleros y diableros en promedio son aproximadamente de \$60 a \$120 pesos diarios o por jornada y para el caso de los estibadores entre \$70 y \$80 pesos por día. Aun cuando la mayoría de los diableros tienen estipulado en promedio una tarifa de \$40 a \$45 pesos por servicio, pero en ocasiones el cliente no está de acuerdo y empieza el regateo o hay veces que el cliente abusivo les da lo que quiere.

Pero debemos mencionar que del salario diario del diablero, éste debe de pagar por el alquiler del diablo que es de \$12 pesos diarios; y si pierde el diablo deberá de pagar \$1,000 pesos.

Para el caso de los peladores de cebolla, la cantidad que reciben en pago es de \$2 pesos por costal llegando a llenar de 20 a 30 costales por día.

En el caso de las niñas adolescentes que trabajan en los expendios de comida y cocinas, el pago es semanal, y por comisión, es decir por el número de comidas vendidas y que generalmente es de un promedio de \$60 a \$70 pesos diarios, ingresos que son destinados a cubrir sus necesidades de comida, ropa, calzado, transporte y principalmente para contribuir al gasto familiar.

Aquellos que duermen en la Central o que su familia vive en provincia, ahorran parte de sus ingresos para enviarlos a sus familias, ya sea por correo o con conocidos, pero las variantes del ingreso no siempre les permite sufragar sus propios gastos, mucho menos los de su familia, además de reunir lo suficiente para el costo del transporte a su lugar de origen.

En el caso de los menores que trabajan en los puestos familiares o de parientes, no reciben pago alguno y sólo les dan dinero para gastar.

Es importante considerar que la mayoría de los menores trabajadores tienen un promedio mínimo aproximado de ingresos de \$60 pesos diarios. Ingreso por cual laboran jornadas de trabajo que superan el límite de horas y las condiciones que establece la legislación laboral, en actividades que significan explotación por las condiciones en las que las realizan y por que en todos los casos atenta contra su desarrollo físico, psíquico e intelectual.

En estricto sentido no podemos hablar de la existencia de un salario como retribución o pago a su tarea desempeñada ya que esto implicaría el reconocimiento de una relación laboral que no existe. En el caso de los menores carretilleros o diableros, y estibadores sólo obtienen un pago por el servicio prestado el cual será de acuerdo al tipo y peso de la carga, las distancias y el lugar

de la desestiba, esta cantidad es a discreción del que solicita el servicio quienes generalmente son los dueños de las grandes bodegas, locatarios y clientela en general.

Si bien es cierto que estas cantidades contribuyen al gasto familiar y constituyen un atractivo para que cada vez sea mayor el número de niños que se incorporen al trabajo temprano, en ningún modo este dinero compensará el desgaste físico, anímico y el riesgo al que están expuestos así como el tiempo perdido para el estudio, el juego y la ilusión de un futuro mejor, pues el trabajo temprano les roba día a día esa oportunidad.

III Jornada Laboral

La Central de Abasto, constituye un área de concentración sociográfica y económica, donde existe un importante número de niños y adolescentes que ahí trabajan y algunos también ahí duermen. Es además un sitio de concurrencia laboral, social, política, recreativa y comercial, donde estos menores se socializan y crean redes de solidaridad complejas, pues a través de ellas establecen mecanismos de autodefensa y organización.

Los niños trabajadores de la Central, no tiene horarios establecidos, es de acuerdo con la actividad que desarrollen. El promedio de horas que la mayoría de los menores que trabaja es de nueve horas, pero algunos trabajan más de diez horas de acuerdo a la función que realizan.

Los diablos trabajaban en su mayoría seis horas diarias y ganaban alrededor de 60 pesos, pero hoy en día trabajan tres horas más por el mismo dinero.

Por lo regular sus actividades laborales empiezan a las seis de la mañana y terminan a las dos de la tarde, horario en que está en mayor actividad la Central de Abasto.

En la zona de flores y hortalizas tienen actividades casi las veinticuatro horas del día, pero el movimiento intenso se registra entre las cuatro de la mañana hasta las tres o cuatro de la tarde, sea entre semana, sábado y domingo.

En el caso de las mujeres, ellas trabajan de seis a diez horas por día en la Central, sin contar el trabajo familiar, que implica una jornada de más horas.

Estos horarios son también para los niños y niñas que trabajan en los puestos semifijos.

Las posibilidades de descanso durante su jornada laboral son muy escasas, por lo que entre las once y trece horas del día, es posible ver diablos, entre los ocho y dieciséis años de edad, varados en los pasillos con sus carretillas esperando que algún cliente solicite sus servicios.

En su mayoría los niños y las niñas trabajan de seis a siete días, con sus variantes, la mitad de los hombres trabajan los siete días de la semana y poco más de una cuarta parte de ellos seis días. En contraste, un poco más de la cuarta parte de las mujeres trabajan seis días y menos de la otra cuarta parte siete días.

Respecto a los periodos vacacionales a los que por ley tienen derecho cualquier trabajador, en el caso de los niños y niñas que trabajan en la Central de Abasto, la legislación se convierte en letra muerta, ya que al encontrarse en una relación de subordinación informal no gozan de ese derecho y sólo algunos

menores cuyos familiares viven en el interior de la República se separan del trabajo en la Central, una o dos semanas al año, para regresar a su comunidad o lugar de origen, en ocasiones, para ayudar a sus familiares en las labores del campo. En el caso del trabajo infantil familiar, no existe conciencia por parte de los padres o familiares empleadores, del trabajo de estos niños, menos aun de los derechos de los que son sujetos en su calidad de menores.

Otros menores sólo descansan en los días que su salud se ve afectada seriamente.

IV. Principales Riesgos a los que están expuestos

Los riesgos a los que están expuestos los menores trabajadores en la Central de Abasto son todos, desde violación, accidentes, lesiones, enfermedades y otras más.

Pueden ser víctimas de violación, pues durante nuestro trabajo de campo que hicimos por el albergue del DIF para niños y jóvenes trabajadores, pudimos ver que el acceso principal esta lleno de hombres mayores de 30 años que son los choferes de los camiones que transportan su mercancía a la Central y pudimos observar que en el albergue hay niñas y niños de entre ocho a 16 años de edad que tienen que pasar por donde están estos señores.

Otro de los riesgos de los que están expuestos es aquel que se deriva de la actividad que realizan, en el caso de los varones diableros o carretilleros, cargadores, estibadores, resulta de mayor riesgo, debido a las pesadas cargas que levantan y transportan, sufriendo lesiones en brazos, columna y piernas.

Pues, durante una de tantas recorridas que hice sobre el edificio principal encontré a un niño de 16 años en una de las rampas, con

una carga en su diablo de cinco costales de cebolla y cinco costales de chile, el menor estaba agarrando fuerzas porque no podía subir más las rampas, se encontraba sudando y les pedía a otros diableros que le echara la mano; unos traían carga y no lo ayudaban hasta que paso uno y le ayudo, mientras él tiraba hacia adelante, el otro empujaba por atrás la carga para subir la rampa.

Es impresionante lo que cargan estos menores trabajadores, y lo que ignoran de sufrir alguna lesión al tratar de esforzarse demasiado.

Además de los riesgos que enfrentan en el traslado de su casa a su trabajo, deben enfrentar el aprendizaje del uso del transporte público además de ciertas mañas con los clientes y de quienes los contratan, pues como llegan de sus lugares de origen muy inocentes y esto es lo que la gente se aprovecha de ellos.

No sólo la falta de conciencia del riesgo afecta la salud de los niños; cuando ellos enferman rara vez acuden al médico y eso que si existe uno en la Central de Abasto, ya sea por la costumbre del uso de remedios caseros que emplean, estos menores se caracterizan por no tener conciencia de la enfermedad o de los riesgos derivados del trabajo.

Por otra parte, debemos resaltar que dentro de la función social que realiza el Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto, es que hace campañas de prevención y atención médica, además de proporcionarles medicamentos gratuitos a los menores que solicitan el servicio y el cual se proporciona en forma gratuita.

Otro de los riesgos a los que están expuestos los menores trabajadores, es la actividad que realizan en el área de flores y

hortalizas pues ahí están en contacto con el agua sucia y el lodo que hay por todos lados. Ellos en ese ambiente toman sus alimentos con las manos sucias por cargar las mercancías del agua sucia.

El resto de padecimientos que sufren, están relacionados con la actividad que realizan, y no perciben que puedan estar afectados por las labores que realizan.

La única precaución que toma la mayoría de los niños diableros y carretilleros para la realización de su trabajo; es el uso de la faja de cuero, cuyo uso es estrictamente necesario, porque basta que se cargue mal el diablo para provocarse una lesión interna debido a la carga excesiva que llevan.

Podemos mencionar como riesgo la mala o deficiente alimentación que tienen los menores, pues en la mañana se toman un atole y un tamal para hacer frente a su larga y pesada jornada de trabajo.

Por otra parte, tenemos algunos testimonios que recabamos de menores trabajadores que se desempeñan como diableros en la Central de Abasto:

El primero es de Manuel él tiene 15 años, es originario de Puebla, él llega a las cuatro de la mañana junto con su hermano de 18 años. Su horario de trabajo es de las cuatro de la mañana a las doce o hasta las tres de la tarde y me dijo que dependiendo del cliente es lo que gana.

El día que lo encontré estaba descansando en un pasillo a las nueve de la mañana contando sus primeros cincuenta pesos, lleno de sudor y tomándose un baso de chocolate.

El segundo fue Paulino, él es originario de Oaxaca tiene 16 años, el día que lo entrevistamos estaba entregando el diablo que rento, eran las doce del día, pues empezó a las seis de la mañana transportando melón y se gana \$100 pesos, pero pago los doce pesos por el alquiler del diablo por lo que le quedaron \$88 pesos.

El tercero fue Pablo de 17 años originario de Puebla a él lo encontré en el pasillo final donde se vende el plátano, estaba sentado en su diablo descansando. Empezó a trabajar a las seis de la mañana y a las doce del día ya tenía ochenta y tres pesos.

El cuarto fue Leonardo Moreno Contreras, es de los Reyes la Paz; tiene 12 años. Trabaja de diablero, y gana aproximadamente ciento cincuenta pesos.

Cuando lo entreviste salía del Albergue del DIF, que se encuentra al fondo de la Central, pues se disponía a trabajar, eran las once del día y terminaría a las seis de la tarde.

Una más fue de Graciela Martínez, tiene nueve años de edad es de Puebla, ha trabajado en los puestos semifijos lavando zanahoria y encostalarla; el pago que recibe es de \$40 pesos diarios, con una jornada de las seis de la mañana a la una de la tarde todos los días.

Otro es Juan Carlos Ortega Robles, es de Puebla, tiene trece años; los trabajos que ha desempeñado son vendiendo chícharos, elotes y avas. Actualmente es diablero ganando aproximadamente \$100 pesos diarios de las cuatro de la mañana a las doce del día, de lunes a domingo.

Otros testimonios son los que recabé en el Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto I.A.P.

Como el caso de Pablo Esperón Espinosa de Oaxaca, tiene 17 años, ha trabajado de bodeguero y diablero ganando entre \$80 a \$120 pesos, de las cuatro de la mañana a las once del día de lunes a domingo.

Su escolaridad es hasta el 5° de primaria, llegó a la Ciudad de México sólo, él le manda dinero a su familia cada ocho días, pero no piensa regresar a su lugar de origen, porque no hay trabajo y dijo que esta mejor aquí, pues en Oaxaca le pagan \$30 o \$40 pesos todo el día y aquí trabaja de las cuatro de la mañana a las once y gana \$120 pesos.

Él, junto con otros doce muchachos fue suspendido una semana del albergue del DIF, por acumular faltas y se encuentra en el Centro de Apoyo al Menor Trabajador, donde dice que esta mejor porque se baña con agua caliente, pero no hay dormitorio donde quedarse; por lo que no sabe a donde va a dormir, posiblemente en uno de los pasillos del edificio principal menciona cargando su mochila con sus pertenencias.

Me dijo que después de cumplir con la suspensión podrá regresar al albergue.

Otro es de Miguel Alberto Guerrero de Veracruz, tiene 17 años es carretillero, trabaja de las seis de la mañana a la una de la tarde, su escolaridad es hasta el 2° de primaria, él vive en el bordo con su tía, normalmente gana \$120 pesos, pero este día fue muy difícil y sólo gana \$80 pesos; pago \$10 del diablo y sólo le quedan \$70 pesos.

Hablaremos de Carlos Flores Sánchez de Puebla, tiene diecisiete años sus labores son: bodeguero y diablero, el promedio que gana de diablero es de \$100 pesos de cinco de la mañana a las doce del día, en la bodega el horario es de ocho de la mañana a las seis de la tarde, él ha terminado su primaria. Está es otro de los que fueron suspendidos del albergue del DIF.

Ahora, trataremos a Julio Cesar Arias Mendoza de diecisiete años de Querétaro, ha sido cargador, bodeguero, diablero y actualmente vende jugos por su cuenta; con un horario de siete de la mañana a las doce del día ganando un promedio de \$250 pesos; él terminó el segundo de secundaria, y vive en Iztapalapa.

Así como estos desgarradores y lamentables testimonios podemos encontrar a muchos más, sobre las injusticias de lo que son víctimas los trabajadores menores que se ven cotidianamente por toda la Central de Abasto.

b) Incumplimiento de la ley

El fondo del problema no radica en estructuras jurídicas sino en la política económica, que por una parte, transforman las costumbres, y por otra, llevan al menor a participar en la manutención familiar, emancipándose laboralmente, cuando el proceso de maduración física y mental no se ha completado causando inconvenientes de distinta índole: moral, biológico, social, psicológico, etcétera.

La aplicación de reglas protectoras, requiere un sistema de inspección organizado con suficiente capacidad para desempeñar sus actividades con eficiencia, pero principalmente es necesario concientizar a la sociedad, empezando con los empleadores.

El cumplimiento de la ley hace el éxito de la misma, cuando se traduce en realidades, pero el escenario actual no tiene ese privilegio.

El trabajo subordinado, remunerado y reglamentado ofrece condiciones menos malas, comparadas con las del sector informal, en el cual la ausencia de reglas de trabajo convierten el medio en

auténtica selva laboral: autotrabajo, ausencia de toda normatividad en seguridad e higiene, explotación con jornadas, inhumanas, salarios miserables, actividades ilícitas, indefensión jurídica y otras más no deseables ni para los adultos.

Tratándose de relaciones laborales en el sector sumergido o informal, en tanto no se identifique al empleador, nada puede hacer la legislación laboral, siendo necesario regular dicho fenómeno con la aplicación de otras políticas, la preventiva fundamentalmente.

La no-aplicabilidad de normas de trabajo y la imposibilidad de la coercitividad obedecen a circunstancias ajenas a la voluntad política y social; se trata de relaciones que rebasan la formalidad misma del derecho, escapando por completo al ámbito del derecho laboral vigente. Existe, por lo tanto, un vacío jurídico, en un escenario con actores de alta fragilidad y vulnerabilidad.

Se debe ofrecer a los niños trabajadores actividades de sustitución viables, procurando principalmente vigilar su salud y bienestar, ofreciéndoles posibilidades efectivas de instrucción y capacitación que les permita en su oportunidad un empleo remunerado y digno acorde a los principios que establece nuestra constitución.

Resulta impostergable enfocarse en el perfeccionamiento de la legislación en la materia y sobre todo en su aplicación efectiva, pues de nada sirve un marco jurídico muy sofisticado si éste no se cumple con rigor, así como promover el crecimiento económico dirigido a las clases sociales más desfavorecidas de la población, adoptando medidas concretas, pues el crecimiento macro económico nunca beneficia a los más pobres.

Ahora bien, la legislación mexicana sin que sea ideal, ni agote todas las faces de protección a los menores trabajadores, si es evidentemente positiva, y lo fuera aún más sí realmente se cumpliera. Pero resulta irrefutable que las situaciones de hecho no se ajustan a estos preceptos.

La carencia de medios de vida en nuestras familias proletarias y la falta de empleos adecuados obliga a los menores cuando encuentran trabajo, a emplearse prematuramente, antes de cumplir la edad exigida por la ley. Hay patrones sabedores que el raquíico ingreso que perciben, es tan necesario para ellos y sus familias, que su afán de lucro, llega a que explotan al máximo el esfuerzo de esos infantes disimulando las condiciones de trabajo, negándoles sus derechos fundamentales como el pago del salario mínimo legal, vacaciones, y les obligan a trabajar horas extraordinarias sin la remuneración correspondiente, incluso los obligan a trabajar en días de descanso. No cumplen con los requisitos de higiene y seguridad y menos aún con la obligación de permitirles concurrir a la escuela, no gozan de los beneficios del Seguro Social, pues no son inscritos debidamente.

Aunada a esta situación ilegal, el menor vive con la zozobra constante de perder su empleo, pues son amenazados de despido si causaren problemas al patrón por razones inherentes a la relación contractual que sostienen, pues casi nunca se formaliza un contrato de trabajo.

El costo del trabajo infantil es muy elevado, tanto para los menores trabajadores que llegan a la edad adulta disminuidos física, intelectual y afectivamente, como para la sociedad que malogra sus propios recursos humanos, reproduciendo inexorablemente este fenómeno, por lo que la eliminación del trabajo infantil debe ser una prioridad.

El gobierno deberá reconocer la existencia del trabajo infantil en México y enfrentar dicho problema con voluntad y energía, actualizando las leyes vigentes para que se transformen en instrumentos útiles para el momento actual, y donde las sanciones no se negocien, para no dejar en el más absoluto estado de indefensión a los niños y niñas.

En el Distrito Federal y en el resto de la República existe un gran ejército de niños y jóvenes menores, cuyo número no se conoce con exactitud, que carece de un trabajo fijo, no tienen patrón, y que para mal comer se dedican a diversas actividades, todos ellos son sujetos a malos tratos y humillaciones y por cuyos trabajos sólo reciben una dádiva o una propina.

El problema de estos menores marginados por la ley y por la sociedad, es tan grave, que cuando estas ocupaciones escasean sobrevienen la mendicidad, la prostitución y aún el crimen.

Estos menores se encuentran abandonados en algunos casos; por el padre, (situación común en el estrato social de más bajo nivel de educación) la madre tiene que librar una lucha a muerte por la existencia del menor, muchas veces infructuosas; otros son huérfanos y muchos son analfabetos.

Además de estos grupos de menores trabajadores se encuentra la gran población de menores campesinos dispersa en el territorio nacional, sin las oportunidades siquiera de los grupos ciudadanos.

Como ni el ejido ni la pequeña propiedad ofrecen oportunidades de trabajo, estos menores emigran a las ciudades, principalmente al Distrito Federal, agravando aún más el problema.

Todos estos miles de niños y jóvenes son víctimas de la pobreza familiar, la orfandad y la explotación.

Ante tan lacerante situación, el Estado, la sociedad y todos los mexicanos debemos enfocar nuestro esfuerzo para remediar este doloroso problema.

Se ha dicho que proteger al menor es el principio de todo desarrollo. Que no se puede esperar el pleno desarrollo social si se deja que los menores vivan una niñez sin nombre, con hambre o sin escuela, o una juventud sin trabajo. Sería absurdo esperar una cosecha sin haber sembrado la semilla.

En el caso de los menores trabajadores de la Central de Abasto podemos decir que la gran afluencia diaria de la clientela, resulta de gran atractivo para los menores que se incorporan al trabajo temprano, es por ello que en este lugar se concentran gran cantidad de menores ofreciendo su fuerza de trabajo a los locatarios o grandes comerciantes, dueños de establecimientos y bodegas, quienes aprovechando la oferta de mano de obra barata, utilizan los servicios de estos niños cuyas edades oscilan entre los siete y diecisiete años, violando el artículo 123 fracción III y el 22 de la ley laboral en el caso de los menores de catorce años.

Por otra parte, los menores carretilleros y diableros que trabajan en la Central de Abasto, en jornadas que exceden por mucho lo establecido por la ley, en condiciones físicas de riesgo, cargando y transportando bultos de hasta 200 kilos de peso los siete días de la semana y además de otros riesgos, que afectan gravemente su salud y desarrollo físico.

Estos carretilleros o diableros tienen jornadas ininterrumpidas, ya que las ventas al mayoreo y al menudeo se realizan entre las

cuatro de la mañana a las cuatro de la tarde, incluso toman sus alimentos mientras transportan las mercancías, ya que dadas las características del trabajo que realizan, a mayor jornada mayor ingreso.

Estos diableros o carretilleros están considerados como trabajadores independientes, por no contar con un patrón ni con un salario fijo, y por esto, ellos mismos se fijan el tiempo durante el cual van a trabajar; por lo tanto, podemos decir que realizan una actividad económica por su propia iniciativa; ya que los bodegueros consideran que no existe la relación de trabajo, porque las labores que estos menores realizan no son en provecho de los locatarios sino de los clientes que son los que directamente se beneficiaran y son los que con una propina pagan los servicios de estos niños.

Durante el desarrollo del presente trabajo, se ve claramente que este tipo de trabajadores no cuenta con fundamentos jurídicos que regulen concretamente sus actividades y que los protejan, salvaguardando su integridad y desarrollo físico, y mucho menos que les dé acceso a la educación y a la seguridad social.

Por otra parte, funcionarios de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal mencionaron que el trabajo de los diableros o carretilleros se debe regir por lo establecido en el Reglamento de Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, el cual hicimos mención en el capítulo quinto inciso f.

Pero, el Dr. Alberto Trueba Urbina dice: “el reglamento es inconstitucional en algunos de sus preceptos y se aparta de nuestra teoría integral del derecho del trabajo, por cuanto que éste es aplicable a todo aquél que presta un servicio a otro, no sólo en la producción económica, sino en cualquier actividad laboral, ya sea

que la percepción que reciba el trabajador sea salario, comisión o cualquiera otra forma de pago por el servicio prestado. Por tanto, el artículo 2º del reglamento contraría, al artículo 123 de la Constitución porque sí hay relación de trabajo. También son inconstitucionales los preceptos que limitan los derechos laborales de los trabajadores no asalariados".⁴⁰

Por lo que respecta para los trabajos de estibadores, peladores de cebolla, de hortalizas, vendedores, ayudantes generales, las de cocina, clasificadores de frutas y verduras, etc., que realizan los menores de edad y que pudimos observar durante nuestra visita de campo que existe una relación con los dueños de las bodegas, también tienen jornadas prohibidas por la ley de más de nueve a once horas diarias, con lo que se violan todas las disposiciones del Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo y principalmente los artículos 174, 175, 177, 178, 179, ya que este trabajo infantil se efectúa, en jornadas prolongadas, generalmente sin ningún día de descanso a la semana, y sin que exista un certificado médico que garantice que el menor se encuentra en condiciones Físicas para el trabajo, requisito que el empleador debería solicitar al menor para que pueda incorporarse al trabajo, así como el menor deberá haber concluido su educación obligatoria; sin embargo es de considerar que los que trabajan en la Central de Abasto es para sobrevivir diariamente con lo que ganan y no pueden pagar una consulta de \$150 pesos, para que se les extienda un certificado medico que les diga que están aptos para el trabajo; además la mayoría de ellos no cuenta con acta de nacimiento ni han asistido a la escuela o la han dejado por no considerarla de mucha importancia.

En otro orden de ideas, debemos mencionar que en el mes de agosto del 2003, asistió el DIF del Distrito Federal y realizó

⁴⁰ Trueba Urbina, Alberto. *Ob. Cit.* P. 545.

valoraciones médicas a los trabajadores menores de la Central de Abasto; con el objeto de conocer el estado de salud en que se encuentran los jóvenes trabajadores. Estas valoraciones se realizan periódicamente.

c) El Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto I.A.P. y su función social en el trabajo infantil en la Central de Abasto.

Dentro de la Central de Abasto se encuentra la única Institución de Asistencia Privada, sin fines de lucro, constituida en 1994, cuya misión es proporcionar a los niños, niñas y jóvenes que trabajan en la Central de Abasto alternativas viables que favorezcan su desarrollo integral y mejoren sus condiciones de vida.

Las Instituciones de asistencia privada son entidades jurídicas, con bienes de propiedad particular que ejecutan actos de asistencia con fines humanitarios, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a sus beneficiarios, se registran en la junta de Asistencia Privada para el Distrito Federal, organismo encargado de regular sus actividades.

El Centro cuenta con un Patronato que es el máximo órgano para tomar las decisiones.

El objetivo principal del C.A.M.T. es proporcionar a esos niños alternativas viables de desarrollo integral motivándolos y apoyándolos para que concluyan su educación primaria, secundaria y hasta preparatoria a través de programas con el INEA, de manera que les permita generarse en ellos las expectativas de culminar una formación técnica o profesional, y poder llegar a tener un trabajo mejor al actual, se les proporciona

también, la infraestructura que les permita la solución a sus necesidades básicas de higiene además de recibir atención médica desde consultas generales hasta su canalización hospitalaria.

Cuentan con la colaboración de un equipo de profesionales en las ramas de Psicología, Sociología, Pedagogía, Trabajo Social y Derecho. Estos profesionales, recorren los distintos puntos y zonas de la Central, detectando la problemática de los menores trabajadores en los distintos puntos y zonas de la Central, además de dar a conocer entre los menores el programa que se desarrolla en la institución, con el propósito de que se integren al programa.

Apoyan a niños, niñas y jóvenes trabajadores principalmente indígenas, analfabetas, que provienen de zonas marginadas de los Estados de Puebla, Michoacán, Guerrero, Oaxaca, Veracruz, Tlaxcala, Estado de México y zonas urbano marginadas del Distrito Federal.

Dentro de los servicios que ofrece el Centro de Apoyo a los Menores se encuentran los siguientes:

- 1- Servicios Educativos: alfabetización, regularización, primaria, secundaria, biblioteca y computación.
- 2- Servicios de Salud: consultas médicas de primer nivel, canalización hospitalaria y pláticas de higiene y sexualidad.
- 3- Promoción Deportiva: canchas de fútbol rápido, basquetbol, voleibol, clases de karate, ligas y acondicionamiento físico.
- 4- Esparcimiento y Recreación: salón de juegos de mesa, cineclub y visitas a parques y museos.
- 5- Otros Servicios: Asesoría jurídica, Asesoría en la obtención de documentos (actas de nacimiento, cartillas, etcétera), regaderas con agua caliente y lavadores, tendederos y casilleros.

El Centro de Apoyo, recibe aportación económica del Fideicomiso Central de Abasto, la junta de Asistencia privada; del Nacional Monte de piedad y de Organismos Internacionales del Trabajo.

El Centro opera de lunes a sábado y días festivos de 9:00 a 18:00 hrs.

Se encuentra ubicada en Canal de Churubusco Esquina Prolongación Toltecas s/n col. San José Aculco Código Postal 09410 en la Delegación Iztapalapa en la Ciudad de México.

El programa que lleva a cabo el Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto, constituye una alternativa viable de apoyo y desarrollo para estos trabajadores, ya que no sólo se limita a brindarles asistencia, sino que investiga, diagnostica y propone alternativas.

Durante mis visitas a este Centro de Apoyo, pude observar la gran cantidad de niñas que acuden a estudiar, son de edades de los siete a doce años

También observe que cuando llega un menor trabajador, primero se baña y luego pasa con él médico para que le haga una valoración y saber cómo se encuentra.

d) Propuesta de solución al problema de los menores Trabajadores de la Central de Abasto

Si bien es cierto que la situación económica y la pobreza de muchas familias han acentuado el fenómeno del trabajo infantil, sería erróneo considerar que el factor económico, que sin duda es fundamental, sea el único. En efecto, la búsqueda de soluciones

nos obliga a analizar más a fondo el problema. Así al lado de lo económico, coexisten factores sociales y educativos importantes para la toma de decisiones.

El bajo nivel de ingreso de las familias es el factor principal del trabajo infantil. El trabajo de los niños para numerosas familias constituye una fuente de ingreso indispensable para la supervivencia.

Sin embargo, debe quedar claro que todos los niños que trabajan lo hacen por extrema necesidad.

La falta de educación de los padres conlleva la ignorancia de los marcos jurídicos pero, sobre todo, de las consecuencias del trabajo de los menores en cuanto a su desarrollo físico, mental y social. En estas condiciones, los padres piensan que los niños pierden su tiempo al ir a la escuela donde, además, los programas de estudio están muy alejados de la realidad cotidiana, y consideran que la formación del niño se adquiere por el trabajo.

Por otra parte sería equivocado pensar que todos los empleadores de menores son personas con dificultades económicas. En efecto, como se comprobó, hay niños trabajando para grandes bodegas de la Central de Abasto.

Sin duda alguna, las causas del trabajo infantil están directamente relacionadas con el Estado. Como se vio anteriormente, las causas por parte de las familias y de una parte de los empleadores son el resultado, en primer lugar, de una política económica del Estado (deuda externa, diferentes programas de ajuste, etcétera) que han tenido como consecuencia toques salariales, lo que significa una importante baja del poder de compra de las mayorías, y el incremento de la pobreza. Estos

programas han provocado, también, el cierre de muchas empresas y un importante crecimiento del sector informal de la economía.

Al Estado corresponde ofrecer y mantener las condiciones favorables para el desarrollo social equitativo, circunstancia que disminuirá los casos de abandono e incapacidad de atención a los menores. También le corresponde establecer y hacer funcionar políticas preventivas, es decir, previsión social.

En cierto momento, las circunstancias pueden obstaculizar el desarrollo del individuo como tal o como miembro de una familia, haciéndolo vulnerable, potencialmente víctima del debilitamiento económico y social o indigente, en estos casos se origina el derecho a la asistencia social para combatir y remediar la necesidad, no en forma de caridad sino racionalmente.

La asistencia social se realiza por medio de acciones de protección y seguridad social. La desigualdad debe prevenirse y remediarse, y la igualdad garantizarse en lo que necesariamente ha de intervenir el derecho como fuerza reguladora de intereses individuales y colectivos.

El trabajo de los menores debe reducirse no con prohibiciones y castigos para ellos, no con represiones ni con el desprecio y la explotación de la sociedad, sino estableciendo y aplicando medidas preventivas, con el enfoque principal en el núcleo familiar.

Por lo que a continuación especularemos sobre la probable solución de los trabajadores de la Central de Abasto.

Sería demasiado fácil pensar que dentro de los límites de este trabajo se garantizara el cumplimiento estricto de las normas legales protectoras del trabajo de los menores.

Pues si se aplicará la norma, sería tanto como quitarle el pan de la boca y privarlos de la posibilidad de contribuir al sostenimiento de ellos mismos y de sus familias. Por lo que la gran mayoría de los menores trabajadores de la Central de Abasto se quedarían sin trabajar.

Consideró en primer lugar la creación de fuentes de trabajo bien remunerados, para los padres de los menores trabajadores de la Central de Abasto, pues cuando una persona tiene un trabajo estable y bien pagado cubre todas las necesidades de su familia y así los niños no tendrán la necesidad de trabajar.

La creación de estas fuentes de trabajo debe hacerse en aquellos Estados de donde son originarios los menores que trabajan en la Central de Abasto, como Veracruz, Oaxaca, Guerrero, Puebla y Tlaxcala, para evitar que el menor emigre a la ciudad y cuenten en un futuro con mejores condiciones de vida.

Por lo que respecta a los menores trabajadores que se encuentran trabajando en la Central de Abasto tenemos las siguientes propuestas:

- 1- Realizar un censo que permita contar con datos precisos del número de menores que trabajan en la Central, tanto en espacios abiertos como cerrados, para posteriormente otorgarles una credencial o un gáfete y obligarlos a que lo porten, para un mejor control de esta población.

Esto deberá hacerse con los Inspectores del Trabajo, apoyados del personal del Centro de Apoyo al Menor trabajador de la

Central de Abasto, quienes con su experiencia sabrán por donde empezar, pues sería lógico instalarse en los módulos donde se alquila los diablitos en espera de que lleguen los menores para realizar el censo mencionado.

2- La creación de un fondo con las aportaciones de los locatarios y bodegueros de la Central de Abasto, además del Gobierno del Distrito Federal, que estaría a cargo del Centro de Apoyo al Menor Trabajador y de un representante de los locatarios y bodegueros de la Central y del gobierno local, el cual tendrá como objetivos fundamentales:

- I- Capacitar al menor en oficios que realmente requiere su comunidad de origen, complementando con la instrucción básica, que podría exigírseles a estos trabajadores su asistencia al Centro de Apoyo, para que continúen con sus estudios.
- II- Cuando algún menor que quiera regresar a su lugar de origen y no tenga para su pasaje, se le pueda sufragar el gasto.
- III- Formular programas de becas escolares y económicos para los menores trabajadores y poder desincorporarlos paulatinamente del trabajo prematuro, pero deberán estar sujetos a resultados.

3- La creación dentro de la Central de Abasto de una oficina de la Inspección del Trabajo, que se encargue de vigilar y proteger que las personas que ocupen los servicios de los menores trabajadores, no realice abusos en contra de ellos, así como velar por el cumplimiento de la ley y los derechos de los menores trabajadores.

4- Llevar a cabo convenios de colaboración con el Instituto del Seguro Social, para la prestación de servicios médicos y sociales a los menores trabajadores y su familia.

- 5- Que el Albergue del DIF para niños y jóvenes trabajadores de la Centra de Abasto, tenga la función para la cual fue creado, y que no sea violatorio de los derechos humanos de los menores trabajadores, explotándolos aun más y negarles el acceso para que puedan pasar la noche.
- 6- El cumplimiento por parte del Gobierno Federal, de los Gobiernos de los Estados y del Gobierno del Distrito Federal de los planes y programas concernientes al trabajo de los menores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde los más remotos tiempos se ha dado la participación de los menores en las labores productivas; pues no ha cambiado está lacerante situación de los menores trabajadores, a lo largo de los siglos desde la época antigua hasta nuestros días. Donde la pobreza extrema, la explotación y el rezago demográfico son signos característicos para millares de niños trabajadores.

SEGUNDA.- El trabajo infantil es un fenómeno social, que, a pesar de sus grandes consecuencias tanto para los menores como para la sociedad que lo permite, es percibido por algunos sectores de la sociedad como una actividad normal de los menores.

TERCERA.- Me pareció importante analizar, el marco jurídico de países como: España, Colombia, Perú y Brasil, para conocer sobre la protección que tienen los menores en esos países; y en un segundo plano analizar el estudio de la legislación nacional.

CUARTA.- El Derecho Laboral nace con la Constitución de 1917 y con ella las primeras leyes de protección a los menores trabajadores.

QUINTA.- Así la protección del trabajo de los menores ha quedado plasmado en la legislación mexicana a través de la Constitución Política y de la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Recriminamos que no exista ningún programa del gobierno del Distrito Federal o alguna política destinada a este sector poblacional, salvo el de los empacadores o cerillos, pero que dista mucho de ser solución a este problema.

SEPTIMA.- Debemos esperar a que los nuevos legisladores puedan emprender acciones inmediatas y buscar los mecanismos necesarios para atender las necesidades de este grupo vulnerable de la sociedad.

OCTAVA.- En México el problema del trabajo de los menores no es de desprotección legal; más bien se trata de la inaplicabilidad de la norma jurídica.

NOVENA.- La ausencia de una Inspección del Trabajo eficiente es un factor muy importante del incumplimiento de las leyes laborales.

DECIMA.- Actualmente existe un grupo muy numeroso de trabajadores autónomos o independientes. También lo es, que más frecuente se da entre los menores. Se trata de niños y niñas que deambulan por la ciudad realizando diversas actividades. Este trabajo autónomo o independiente se regula por el Reglamento de Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal.

DECIMO PRIMERA.- Por lo que respecta a los niños de la Central de Abasto, estos son víctima de explotación social, en su mayoría se emplean como diableros. Y cuyas edades oscilan entre los 7 a 16 años del genero masculino, además de otras actividades que realizan.

DECIMO SEGUNDA.- Dadas las características del trabajo infantil de la Central de Abasto y las condiciones en los cuales se desarrolla el mismo, tiene consecuencias para los niños que ahí trabajan:

En primer lugar, al nivel de la salud, la integridad física y el desarrollo físico del menor trabajador, cabe recordar aquí los altos

riesgos a los cuales los numerosos niños están expuestos (cargan pesos muy excesivos, las rampas que deben subir y el contacto con la suciedad entre otros).

En segundo lugar, en el ámbito escolar; es una evidencia que no se requiere comprobación que el niño trabajador asista a la escuela en forma continua.

En tercer lugar, a escala social, el niño trabajador tiene como único marco de referencia social el dinero, razón por lo cual, si pierde su empleo al aplicarse tajantemente la ley o cuando sus ingresos se vuelven insuficientes, se pueden volver proclives a la delincuencia.

DECIMO TERCERA.- En la investigación del presente trabajo se comprobó que los menores trabajadores de la Central de Abasto ejercen sus actividades en condiciones muy difíciles, tanto insalubres como peligrosas.

DECIMO CUARTA.- Para que los menores puedan prestar su trabajo, deben de tener las condiciones físicas y mentales para cualquier actividad, o sea, deben ser aptos físicamente para el trabajo.

DECIMO QUINTA.- Actualmente la Central de Abasto cuenta con el Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto I.A.P., cuya misión es proporcionar a los niños, niñas y jóvenes que trabajan en la Central de Abasto alternativas viables que favorezcan su desarrollo integral y mejoren sus condiciones de vida. Así como encaminar a la promoción básica y la salud en la población infantil trabajadora, entre otras funciones que tiene.

DECIMO SEXTA.- La proposición de crear un fondo con la aportación de los locatarios y bodegueros de la Central de Abasto, así como del Gobierno del Distrito Federal; para la realización de los fines planteados.

DECIMO SEPTIMA.- La creación dentro de la Central de Abasto, de una oficina de la Inspección del Trabajo, que se encargue de vigilar y proteger el cumplimiento de la ley y los derechos de los menores trabajadores.

DECIMO OCTAVA.- Es pertinente que los Estados y Municipios de donde provienen los menores que se encuentran laborando en la Central de Abasto, trabajen para dar a sus habitantes el debido estado de justicia, seguridad jurídica y bienestar para que las personas de áreas rurales no tengan que emigrar a la Ciudad, donde son subempleados sin permitirles el logro de sus expectativas y tengan que trabajar en forma deplorable para poder ayudar a la economía familiar.

DECIMO NOVENA.- La premisa fundamental es la de proteger al niño o niña en estado de abandono social o económico; satisfacer sus necesidades fundamentales para una vida digna y decorosa, asimilando las obligaciones de sus progenitores por la sociedad civil o por el Estado, evitando siempre su trabajo.

TRIGESIMA.- La situación actual de pobreza en la que viven estos menores y sus familias, les impide prescindir de los ingresos que obtienen, por tal motivo no es posible considerar la eliminación del trabajo infantil en la Central de Abasto en el corto plazo.

BIBLIOGRAFIA

1. - BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del trabajo. México, Ed Oxford, 2000. 521 p.p
2. - BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del trabajo. 4ª ed. México, Ed. Sista, 1994. 725 p.p.
3. - BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. México, Ed. Harla, 1985. 627 p.p.
4. - CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo Derecho del trabajo Mexicano. México, Ed. Trillas, 1997. 584 p.p.
5. - DAVALOS, José. Derecho del trabajo I. 7ª ed. México, Ed. Porrúa, 1997. 478 p.p.
6. - DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del trabajo. 2ª ed. México, Ed. Porrúa, 1991. 383 p.p.
7. - DAVALOS, José. El trabajo de los Menores y de los Jóvenes. Procuraduría General de la República. México, 1985. 45 p.p.
8. - DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. 13ª ed. México, Ed. Porrúa, 2000. 669 p.p.
9. - DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. 18ª ed. México, Ed. Porrúa, 2001. 776 p.p.
10. - GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del trabajo. 20ª ed. México, Ed Porrúa, 1998. 614 p.p.

11. - PATIÑO CAMARENA, E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México, Ed. Oxford, 1999. 229 p.p.
12. - SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006. México, 2001. 149 p.p.
13. - STAELENS GUILLOT, Patrick. El trabajo de los Menores. México, UAM, 1993. 135 p.p.
14. - TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. 5ª ed. México, Ed Porrúa, 1980. 686 p.p.
15. - UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Anuario Mexicano de Historia del Derecho XI-XIII.1999-2000. 370 p.p.

LEGISLACION CONSULTADA

1. – Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Oxford, quinta edición, México, 2002.
2. - Ley Federal del Trabajo.
3. – Ley de los Derechos de las niñas y niños en el Distrito Federal.
4. – Jurisprudencia.
5. Otros.