



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

***“EL DELITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 995-BIS DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE
EMPLEO Y TRABAJO DE MENORES DE CATORCE
AÑOS FUERA DEL CÍRCULO FAMILIAR. REALIDAD
JURÍDICA Y SOCIAL EN EL DISTRITO FEDERAL”.***

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**

**VICENTE ALBERTO
GUTIÉRREZ ROMÁN**

**ASESOR: LIC. ENRIQUE
MARTÍN CABRERA CORTES**

**CIUDAD NEZAHUALCÓYOTL, EDO. DE
MEX. 2018**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A MIS PADRES.

Con agradecimiento eterno, por los años de esfuerzo y sacrificio, buscando lo mejor para sus hijos y por el apoyo inmerecido. Con cariño y amor.

A MIS HIJOS, IBSEN ALBERTO y ALEJANDRO.

Por todo lo que representan para mí,
Con cariño y afecto.

A MIS HERMANAS.

ARACELI, mi reconocimiento por su fuerza de voluntad para salir adelante.
Gracias por todo tu cariño y apoyo.

FELICITAS, gracias por el apoyo incondicional.
Faltan palabras para demostrarte mi agradecimiento y cariño.

AL LICENCIADO GONZALO DELGADO DELGADO.

Con admiración y afecto.

A MI SOBRINO GONZALO.

Con cariño.

A ANAID: (q.e.p.d),

Por el tiempo que estuviste a nuestro lado,
y nos llenaste de alegría.

A LOS LICENCIADOS:

JOSÉ LUÍS VERGARA R. (q.e.p.d)

Y FRANCISCO JAVIER JÁCOME MEJÍA. (q.e.p.d)

A LOS LICENCIADOS:

FRANCISCO JAVIER ESCALERA SOTO,

VÍCTOR MANUEL VEGA FIERRO,

BALDEMAR ALDANA ALDANA,

JOSÉ LUÍS CAMARGOBENÍTEZ.

Gracias por su amistad y por los buenos
momentos vividos.

AL LICENCIADO ENRIQUE MARTÍN CABERA CORTES,

Gracias por su valioso tiempo y el apoyo recibido.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO,

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGON.

Por fortuna de ser integrante de tan alta Institución.

ÍNDICE

Pág

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS.

1.1. Definición de Derecho.....	1
1.2. Su importancia en la sociedad.....	4
1.3. Las partes en que se divide.....	5
1.4. El Derecho del Trabajo:.....	6
1.4.1. Concepto.....	6
1.4.2. Su objeto.....	8
1.4.3. Sus diferentes denominaciones.....	9
1.4.4. Características del Derecho del Trabajo.....	10
1.4.5. Naturaleza jurídica.....	15
1.4.6. Trabajo.....	16
1.4.7. Trabajador.....	16
1.4.8. Salario.....	17
1.4.9. Patrón.....	20
1.4.10. Su relación con el Derecho Penal.....	21
1.4.11. Las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo del 2012 en materia de delitos con motivo de las relaciones laborales.....	22

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL TRABAJO DE LOS MENORES.

2.1. Concepto de relación de trabajo.....	25
2.2. Los elementos de la relación de trabajo.....	28
2.3. Duración de las jornadas de trabajo:.....	30
2.3.1. Relación de trabajo por tiempo indeterminado.....	33
2.3.2. Los trabajos de planta, de temporada y eventuales.....	37
2.4. Las condiciones de trabajo.....	41
2.5. El trabajo de los menores:.....	46
2.5.1. Concepto.....	46
2.5.2. Antecedentes extranjeros.....	51
2.5.3. Antecedentes nacionales.....	55
2.5.4. La protección y postura internacionales sobre el trabajo de menores.....	57
2.5.5. Las sanciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo:.....	62
2.5.6. Antes de las reformas de 2012.....	62
2.5.7. Después de las reformas de 2012.....	63

CAPÍTULO TERCERO.

EL DELITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 995-BIS EN RELACIÓN CON EL 22 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EMPLEO Y TRABAJO DE MENORES DE QUINCE AÑOS DE EDAD FUERA DEL CÍRCULO FAMILIAR. ALGUNAS CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

3.1. Concepto de delito.....	69
3.2. Presupuestos del delito.....	72
3.3. Sujetos del delito.....	73
3.4. Objeto del delito.....	76
3.5. Elementos del delito. Breve referencia.....	77

3.6. Los delitos especiales:.....	89
3.6.1. Concepto.....	89
3.6.2. Su ubicación.....	90
3.6.3. Los delitos en materia del trabajo.....	92
3.6.4. El delito previsto en el artículo 995-bis en relación con el 22 de la Ley Federal del Trabajo en materia del empleo y trabajo de menores de catorce años de edad fuera del círculo familiar :.....	92
3.6.4.1. Descripción.....	93
3.6.4.2. Su bien jurídico tutelado.....	94
3.6.4.3. Los sujetos que intervienen.....	95
3.6.4.4. La conducta en este delito.....	97
3.6.4.5. Análisis del tipo penal.....	98
3.6.4.6. La procedibilidad en este delito.....	100
3.6.4.7. La pena prevista en este delito.....	100
3.6.4.8. La realidad de los trabajadores menores de quince años de edad en México.....	103
3.6.4.9. Importancia y efectividad de la reforma y adición del artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo.....	105
3.6.4.10. Propuestas.....	106

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCIÓN

Dentro de los diversos temas que aborda y regula la reforma a la Ley Federal del Trabajo propuesta e impulsada por el actual Gobierno de la República, destaca el tema del trabajo de los menores de catorce años fuera del círculo familiar en la hoy Ciudad de México, ya que durante muchos años ha sido una constante observar en las calles a muchos menores de esa edad realizando diversas actividades para ganar algunas monedas y poder sobrevivir.

En otros casos, desgraciadamente esos menores son explotados por personas sin escrúpulos quienes los amenazan con causarles un daño a ellos o sus familias si no acceden a trabajar para ellos.

Esta triste situación ha llegado al extremo de que existen muchas mujeres coludidas con bandas de delincuentes y con autoridades las cuales rentan a sus bebés o hijos menores de catorce años para que pidan limosnas en las calles, en el metro, camiones, comercios, entre otros.

Una de las ventajas y beneficios que aporta la reforma a la Ley Federal del Trabajo es que aumenta la edad laboral de catorce a quince años, como se había obligado México a través del Convenio 138 con la Organización Internacional del Trabajo y que no había sido acatado por nuestras autoridades, inexplicablemente hasta que el actual Ejecutivo de la Unión decidió actuar interna e internacionalmente con congruencia y enviar al Legislativo de la Unión el paquete de reformas y adiciones entre ellas aumentar la edad laboral de catorce a quince años de edad.

Es muy lamentable que si nuestra constitución política establece que los niños y niñas están protegidos por la ley, que deben gozar de un medio ambiente adecuado y que tienen el derecho a ir a la escuela, tengan algunos de ellos que

vivir una infancia y adolescencia complicada al tener que trabajar en distintas actividades algunas de ellas denigrantes para su persona.

Es por esta razón que la reforma a la Ley Federal del Trabajo del Presidente de la República, incorpora algunos mecanismos interesantes como el contenido en el artículo 995-bis, que contiene un tipo penal que sanciona a quien emplee a un menor de catorce años de edad fuera del círculo familiar.

Es por esta razón que en la investigación que pongo a consideración de ese H. Jurado, me propongo analizar la efectividad del artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo para efecto de establecer si dicho artículo realmente podrá frenar y erradicar la contratación y utilización de los menores de catorce años de edad y con ello se logre garantizar que ellos tengan una calidad de vida aceptable y digna, lejos de personas crueles quienes los obligan a trabajar para ellos.

El objetivo del presente tema de tesis es por una parte, resaltar la problemática que impera en materia del trabajo de menores de quince años de edad en la Ciudad de México, quienes son explotados por personas sin escrúpulos, por ello pretendo que la gente tome conciencia sobre este grave problema en el Distrito Federal. Por otra parte y derivado de lo anterior, deseo establecer si la creación y establecimiento del artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo puede llegar a coadyuvar en la solución del problema de los menores de catorce años trabajadores fuera del círculo familiar.

Se trata de un tema que representa una realidad imperante en muchas partes del país, pero, principalmente en la Ciudad de México y que repercute enormemente en la ciencia jurídica, ya que se trata de una explotación laboral de menores vista como una moderna forma de esclavitud que se presenta en muchos países incluyendo a México.

Cabe llamar la atención del lector en el sentido de que en el título de este trabajo se hace mención a los menores trabajadores de catorce años de edad, la cual permaneció así hasta el 2015 cuando el Ejecutivo Federal envió la iniciativa de reformas y adiciones y reformas al Congreso de la Unión, destacando la consistente en subir la edad laboral de catorce a quince años, hecho que se explica en el trabajo mismo y que da cumplimiento a lo establecido en el Convenio 138 entre México y la Organización Internacional del Trabajo en materia de edad mínima para trabajar, fuera del círculo familiar, lo cual significa que nuestro país había sido omiso en el cumplimiento a lo dispuesto en ese Convenio durante muchos años y hasta el 2015, con un acto de congruencia el Ejecutivo decide darla cabal cumplimiento a través de un acto legislativo, la reforma correspondiente a la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS.

1.1. Definición de Derecho.

Existen muchas definiciones del Derecho de acuerdo al autor, a su época y a su corriente jurídico-filosófica, puesto que es casi imposible poder atrapar la verdadera esencia del Derecho en un conjunto de palabras. Algunas de las definiciones que encontré atienden a varios criterios y son las siguientes:

Definen al derecho en su dimensión fáctica:

- Edgar Bodenheimer: *“El derecho es un término medio entre la anarquía y el despotismo”*.¹ Para el autor, el Derecho es un instrumento que media entre ambos extremos y nos recuerda las formas puras e impuras de gobierno de Aristóteles. Así, el Derecho es la medida exacta que garantiza la democracia en la sociedad humana.
- Giuseppe Lumia: *“... el derecho no es más que un instrumento de control social, una de las muchas técnicas con las que se realiza el control social y quizá no la más importante aunque ciertamente la más típica”*.² Definición que en parte es cierta, ya que el Derecho es efectivamente un instrumento de control necesario en la sociedad y si no existiese reinaría el caos en nuestra sociedad.
- Rudolff Stamler: *“El Derecho es la modalidad formal de la voluntad vinculatoria, autárquica e inviolable”*.³ El Derecho es el resultado del poder del Estado que impone las normas vinculatorias a los gobernados.

¹ BODENHEIMER, Edgar, Teoría del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1971, pág. 26.

² LUMIA, Giuseppe, Principios de Teoría e Ideología del Derecho, Colección Universitaria, Editorial Debate, Madrid, 1973, pág. 15.

³ STAMLER, Rudolff, Filosofía del Derecho, Editorial Reus, Madrid, 1930, pág. 123.

Definen al derecho desde su dimensión normativa:

- Hans Kelsen: *“El Derecho es el orden coactivo de la conducta”*.⁴ Una de las definiciones más aceptadas en todos los tiempos, ya que el Jefe de la escuela de Viena hace alusión al Derecho como un orden jurídico obligatorio de la conducta humana.

- Rafael Rojina Villegas: *“El Derecho es un sistema o conjunto de normas que regula la conducta humana, estatuyendo facultades, deberes y sanciones”*.⁵ Es una definición sumamente accesible toda vez que el autor se refiere al Derecho como un sistema normativo impero-atributivo.

Definen al derecho en su dimensión valorativa:

- Giorgio del Vecchio: *“El derecho es la coordinación objetiva de las acciones posibles entre varios sujetos, según un principio ético que las determina excluyendo todo impedimento”*.⁶ Esta definición es más filosófica y atiende a la coordinación de las acciones entre los sujetos o personas de acuerdo a la ética.

Sin duda que estos criterios de clasificación de las definiciones del derecho son muy amplios, por ejemplo, existen otros autores que simplemente aluden a una idea propia sin preocuparse sobre el criterio al que pertenece su definición. Tal es el caso de los siguientes autores:

- Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara: *“DERECHO. En general se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural.*

⁴ KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, UNAM, México, 1986, pág. 44.

⁵ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México, 1967, p. 3.

⁶ DEL VECCHIO, Giorgio, Filosofía del Derecho, Editorial Bosch, Barcelona, 1980, pág. 327.

Estas normas se distinguen de la moral".⁷ Los autores simplemente refieren que el Derecho es un conjunto de normas que regulan la conducta de los hombres y que se distinguen de la moral.

- Luís Recasens Siches: *"En efecto, el Derecho es el agente garantizador de la paz entre los hombres, del orden social, de la libertad de la persona, el defensor de sus posesiones y de su trabajo, el órgano que ayuda a llevar a cabo grandes empresas y a realizar importantes ideales, cuya puesta en práctica no será posible sin la intervención jurídica..."*.⁸ El autor refiere que el Derecho es un instrumento para garantizar la paz entre los hombres, el orden social, la libertad de la persona, defender sus propiedades y su trabajo, pero también lo entiende como el órgano que le ayuda al ser humano a llevar a cabo grandes empresas y a realizar sus ideales.

- Miguel Villoro Toranzo: *"La palabra derecho deriva del vocablo latino directum que, en su sentido figurado, significa lo que está conforme a la regla, a la ley, a la norma. Derecho es lo que no se desvía a un lado ni otro, lo que es recto, lo que se dirige sin oscilaciones a su propio fin"*.⁹ Este doctrinario atiende al sentido etimológico del término, Derecho es lo que no se aparta del camino; lo que está derecho o en línea recta.

Es indudable que todos los autores coinciden en que Derecho se integra por un conjunto de normas jurídicas, distintas a las morales, las sociales y las religiosas y cuyo objetivo es regular la conducta externa de los seres humanos en su vida en sociedad, a través del establecimiento de mecanismos impero atributivos y de sanciones en los casos en que el hombre no cumpla con sus deberes u obligaciones de ley.

⁷ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. 26ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 228.

⁸ RECASENS SICHES, Luis. Introducción al Estudio del Derecho. 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 2.

⁹ VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 16ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 4.

1.2. Su importancia en la sociedad.

De acuerdo con el autor Mario I. Álvarez Ledesma: *“Quizá la forma más característica de comunicación humana es el lenguaje, con éste manifestamos nuestro modo de pensar, nuestras emociones y, en general, nuestra visión del mundo. Precisamente en nuestro lenguaje coloquial utilizamos con frecuencia la palabra derecho. Así, se han vuelto comunes expresiones del siguiente cuño: Tengo derecho a...; No hay derecho; Es conforme a Derecho; Por propio derecho”.*¹⁰ Las anteriores palabras del autor reflejan una realidad innegable, la vida del ser humano transcurre bajo el amparo de las normas jurídicas. El hombre y la mujer nacen en un mundo regulado por el derecho y su vida continuará así hasta su fallecimiento, el cual, también está regulado por la norma jurídica.

Visto así, el Derecho aparece ante los ojos del ser humano como una realidad, la cual si bien, es intangible, inodora, incolora e invisible aparentemente, la norma está ahí, presente en cada acción u omisión que haga el ser humano.

El bebé que llega a este mundo, goza ya de derechos, que hoy se conocen como humanos. A la mayoría de edad, adquirirá obligaciones de acuerdo a sus actos y con el Estado.

La presencia constante y permanente del Derecho en nuestras vidas garantiza la paz y armonía en la sociedad, grupo social al cual pertenecen los hombres y las mujeres y dentro del cual están obligados a interactuar en un marco de respeto y de igualdad también definido por el derecho.

El Derecho regula todas y cada una de las actividades del ser humano, dotándole de derechos o atribuciones y de obligaciones.

¹⁰ ÁLVAREZ LEDESMA, Mario I., Introducción al Derecho, 3ª edición, Editorial Mc Graw Hill, México, 2015, pág. 4.

1.3. Las partes en que se divide.

El autor Oscar Barragán Albarrán cita a Eduardo García Maynez quien al abordar el tema de la división del derecho expresa: *“Uno de los temas más discutidos por los juristas es el de la distinción entre el derecho privado y el derecho público. Mientras ciertos autores, como Radbruch, estiman que dichos conceptos son categorías apriorísticas de la ciencia del derecho, otros afirman que se trata de una dicotomía de índole política, y no pocos niegan enfáticamente la existencia de un criterio de diferenciación”*.¹¹

Para muchos doctrinarios, el Derecho se divide para su estudio en derecho público y derecho privado, mientras que hay opiniones que manifiestan la existencia de una tercera rama llamada derecho social.

El *Derecho público* es entendido como las normas que regulan las relaciones entre el Estado y los particulares, en un marco de relaciones de supra a subordinación. También serán de derecho público las relaciones entre los distintos órganos del Estado.

El Derecho público se sub divide a su vez en las siguientes ramas jurídicas: Derecho Constitucional, Derecho Penal, Derecho Procesal, Derecho Internacional, Derecho Fiscal, entre otras más.

El *Derecho Privado* se integra por aquellas normas que regulan las relaciones entre los particulares en un marco de relaciones de coordinación, esto quiere decir, que se trata de personas que tienen la misma jerarquía, como acontece en los contratos. Aún el Estado puede actuar como un ente privado al despojarse de su poder o imperium. El Derecho Privado se integra por estas ramas jurídicas: Derecho Mercantil, Derecho Civil y el Derecho Canónico, entre otras.

¹¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, citado por BARRAGÁN ALBARRÁN, Oscar, Manual de Introducción al Derecho, Editorial Universidad Pontificia de México, México, 2002, pág. 15.

El Derecho llamado “Social” es una rama relativamente novedosa y creada a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1917. El autor Oscar Barragán Albarrán manifiesta sobre esta tercera rama que: *“Las nuevas orientaciones del llamado derecho social tienden a incorporar, paulatinamente, ciertos aspectos tanto del Derecho Público como del Privado; esta absorción progresiva, desarrollada en gran parte por la influencia de las escuelas socialistas, se caracteriza por la creciente intervención del Estado en las actividades particulares; como lo es, en materia de arrendamiento, un contrato de trabajo, los derechos de los consumidores, la cuestión agraria, la educación, la creación de la Procuraduría Social”*.¹²

El Derecho Social se integra por las siguientes ramas jurídicas: Derecho del Trabajo, Derecho Agrario, Derecho del Consumidor, Derecho Indígena, Derecho de la Educación, entre otras. Para efectos de esta investigación es importante remarcar que el Derecho del Trabajo forma parte del Derecho Social

1.4. El derecho del Trabajo:

A continuación me referiré sucintamente al Derecho del Trabajo tema importante en el desarrollo de esta investigación.

1.4.1. Concepto.

El hecho de conceptuar o definir algo representa una tarea muy complicada y subjetiva, porque toda idea que se expresa obedece a un tiempo, a circunstancias y hasta a intereses determinados. No obstante, es dable citar algunos doctrinarios quienes se han dado a la tarea de expresar la esencia del Derecho del Trabajo en algunas palabras.

¹² BARRAGÁN ALBARRÁN, Oscar, Manual de Introducción al Derecho, Op. Cit. pág. 18.

- José Dávalos Morales: “.....*el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo*“.¹³ El autor concibe al Derecho del Trabajo como un instrumento de equilibrio y la justicia social entre las relaciones de trabajo.

- Oscar Barragán Albarrán: “*Es el conjunto de normas que regula las relaciones entre trabajador y el patrono*”¹⁴. Es, posiblemente la concepción más general sobre la rama jurídica en estudio, sin embargo, el derecho del Trabajo va más allá al tratar de establecer cada día mejores condiciones de vida para los trabajadores, salarios más dignos, ser más competitivos y gozar de la seguridad social que establecen las leyes.

- Alberto Trueba Urbina: “*El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana*”.¹⁵ Es uno de los conceptos más completos y reconocidos en el ámbito jurídico laboral, toda vez que para el maestro Trueba, Institución en la materia, el Derecho del Trabajo se integra no sólo por normas jurídicas, sino por principios jurídico-filosóficos y por instituciones que tienen por finalidad la protección, dignificación y reivindicación de los trabajadores y después el maestro señala que los trabajadores tienen un destino histórico: “socializar la vida humana”, lo cual es muy cierto, porque su labor material o intelectual diaria es una gran maquinaria que mueve a nuestro país de forma callada, inadvertida pero que siempre está presente en la vida nacional mexicana.

De acuerdo con las anteriores opiniones de los autores, considero que la que propone el maestro Alberto Trueba Urbina es una de las más completas y adecuadas a pesar de los años, ya que alude no sólo a la esencia del Derecho del

¹³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 10ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 44

¹⁴ BARRAGÁN ALBARRÁN, Oscar, Manual de Introducción al Derecho, Op. Cit. pág. 16.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 7ª edición, Editorial Porrúa S.A., México, 1982, p.135.

Trabajo, sino a su objetivo final: lograr el desarrollo integral de los trabajadores en el país, es decir, en los órdenes económico fundamentalmente, social, cultural, profesional, en materia de seguridad social, educativo, entre otros más.

1.4.2. Su objeto.

De acuerdo con el autor José Dávalos Morales: *“La generalidad de la doctrina, nacional y extranjera, así como nuestra propia legislación laboral vigente, coinciden en limitar el campo de nuestra disciplina a una aspecto del trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos atributos”*.¹⁶

El autor Alberto Trueba Urbina sostiene, contrariamente lo siguiente: *“Como opinión en contrario Trueba Urbina sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica”*.¹⁷

Es por esto que para muchos autores, el Derecho del Trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado, sin embargo, difiero de esto porque las condiciones sociales, económicas, educativas y sobre todo, de competencia a nivel mundial van determinando los contenidos de muchas disciplinas, como si se tratara de tendencias mundiales. Así, considero que el objetivo del Derecho Mexicano del Trabajo actual, va más allá de las relaciones personales subordinadas, sino que persigue lograr la mejoría integral de quienes viven de su trabajo, a la par de las necesidades de estas personas que cada día aumentan.

¹⁶ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 3.

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. Cit. pág. 132.

1.4.3. Sus diferentes denominaciones.

Al igual que sucede en otras materias del Derecho, como el Penal, el Civil, el Internacional Público, el Internacional Privado, el Procesal Civil y Penal, entre otras más, no existe consenso en los autores, litigantes, estudiosos, autoridades y ciudadanos acerca de la denominación Derecho del Trabajo. Este problema es abordado por el autor Alberto Dávalos Morales al manifestar: *“En virtud de la naturaleza de esta disciplina y de su enorme fuerza expansiva, ha surgido el problema de su denominación, esto es, existe la necesidad de resolver cuál es el término más apropiado para designarla.*

*A este respecto, existe todo tipo de posiciones, desde aquella que afirma que esta controversia carece de sentido (...) hasta la que ve en su adecuada denominación una enorme utilidad... ponderamos en tanto, que el interés que esta cuestión despierta, ultrapasa los límites de las polémicas inútiles y bizantinas”.*¹⁸

Es por esto que existen otras denominaciones alternas como son las siguientes:

- *Legislación industrial.*- Fue el primer nombre dado a la materia. Surge en la época de esplendor de las industrias. Fue utilizado por autores como Paul Pic, Capitant y Cucho. Actualmente resulta muy restringida porque sólo contempla el trabajo en las industrias y actualmente existen otras fuentes de empleo que no son propiamente industrias. Por otra parte, no alude a las normas jurisprudenciales, la doctrina, la contratación colectiva.
- *Derecho Obrero.*- Es también criticada esta denominación porque sólo se ocupa de quienes prestan sus servicios subordinados en las fábricas, descartando otro tipo de trabajos como los especiales que contiene la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 11.

- *Derecho Laboral.*- Se ha aceptado y considerado como sinónimo de la acepción Derecho del Trabajo, por lo que ambas son casi sinónimos por referirse a las actividades que llevan a cabo todos los trabajadores.

1.4.4. Características del Derecho del Trabajo.

La doctrina se ha pronunciado por establecer las principales características del Derecho del Trabajo:

- *Es un derecho protector de la clase trabajadora.*- la mayoría de los autores están de acuerdo en que el Derecho del Trabajo es totalmente protector de los derechos de la clase trabajadora. Parte de la base que el trabajador se encuentra históricamente en una situación de desigualdad económica frente a los dueños de la producción, quienes se han aprovechado de sus necesidades primarias para explotarlo, por lo que el Derecho del Trabajo contiene normas jurídicas que favorecen al trabajador y que están destinadas a protegerlo frente al patrón. El artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo ejemplifica lo anterior:

“Art. 3.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Interesantes postulados filosófico-jurídicos, señalan que el trabajo es un derecho y un deber sociales. El trabajo exige respeto a las libertades y a la dignidad de quien lo presta, por lo que debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico que sea decoroso tanto para el trabajador como para su

familia. El derecho del Trabajo también preconiza la no distinción y/o discriminación entre los trabajadores por cualquier causa. También, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento.

- *Es un Derecho en constante expansión.-* Para José Dávalos Morales: “Este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación”.¹⁹ Esto es así ya que con el paso del tiempo, se han ido incorporando otras actividades que antes no formaban parte de las normas del trabajo, tal es el caso de los trabajos especiales y a últimos días, de los trabajadores domésticos. En otras palabras puedo sintetizar esta característica, señalando que el derecho del Trabajo es una rama en constante transformación o cambio y sobre todo, es dinámica.

- *Contiene un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.-* Tanto la legislación como la jurisprudencia y en mucho la doctrina coinciden en que el Derecho del Trabajo contiene las normas jurídicas mínimas que deben de gozar los trabajadores, esto sin perjuicio de que se les puedan reconocer nuevos derechos. Según Mario de la Cueva: “Arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada”.²⁰

El artículo 123, fracción XXVII constitucional consigna lo anterior al prescribir que: “Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

¹⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 16.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª edición, Editorial Porrúa, México, 1982, T.I., pág 204.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores...”.

Nuestra Ley Federal del Trabajo recoge y armoniza esta característica en los siguientes términos:

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

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;*
 - V. Un salario inferior al mínimo;*
 - VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
 - VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;*
 - VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;*
 - IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*
 - X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*
 - XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;*
 - XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y*
 - XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.*
- En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.*

No producirá efecto legal alguno la estipulación que vaya en contra de los derechos básicos que la Ley Federal del Trabajo consigna a favor de los trabajadores.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo también establece este carácter:

“Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

El artículo 69 también dispone que:

“Art. 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

El lector de este trabajo podrá darse cuenta de que la Ley Federal del Trabajo contienen una serie de derechos mínimos irrenunciables e imprescriptibles que los trabajadores deben gozar, por lo que cualquier estipulación en contrario resulta nula de pleno derecho. Se trata de los llamados “derechos sociales”, producto de la evolución de las normas del Derecho Mexicano del Trabajo.

- *Las normas del derecho del Trabajo son irrenunciables.-* Esta es una de las principales características y bastión del Derecho Mexicano del Trabajo, ya que va en contra de las tesis tradicionales doctrinarias que establecen que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse. José Dávalos abunda en esto: *“En cambio, en el campo laboral y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida; esto explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas a favor de los trabajadores”*.²¹

Este postulado se encuentra ubicado en el anteriormente citado artículo 5, en su parte inicial de la Ley Federal del Trabajo que consagra que las disposiciones de la Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrito o verbal la disposición contraria a los derechos ahí enumerados.

- *Es un Derecho reivindicador de la clase trabajadora.-* El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho que tiene una finalidad histórica y específica, reivindicar a los trabajadores en el goce de los derechos de los que fueron despojados a lo largo de los años por los dueños de la producción. El Derecho del Trabajo

²¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 18

pretende, a través de sus normas, regresarles a los trabajadores el mínimo de derechos que deberían gozar con lo que se podrá lograr la justicia social.

1.4.5. Naturaleza jurídica.

La naturaleza jurídica del derecho del Trabajo es un tema extenso y complejo, ya que hace referencia a su génesis y a su esencia. Es un Derecho social, porque busca el mejoramiento integral de los trabajadores y de sus familias a través de normas protectoras que les permitan lograr ese sueño tan anhelado a lo largo de los siglos.

Para muchos autores, la naturaleza del Derecho del Trabajo se encuentra contenida en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es el eje rector de dicha rama jurídica. Es así que de la lectura de los dos apartados que integran el citado artículo, el lector se puede percatar que el Constituyente de 1916-17 supo plasmar con maestría los postulados jurídico-filosóficos que constituyen la naturaleza del Derecho del Trabajo, un Derecho Reivindicador de los trabajadores, que busca lograr un equilibrio entre ellos y los patrones.

Mucho se ha dicho sobre que tanto el artículo 123 constitucional, como la Ley Federal del Trabajo son normas que se inclinan casi totalmente a favor de los trabajadores, pero, la verdad es que sólo de esa forma se podrá aspirar a una verdadera justicia social, ya que los dueños de los medios de producción cuentan con poder económico, con relaciones a muchos niveles y con viejas prácticas de maltrato, humillación y vejaciones a los derechos y a la dignidad de los trabajadores. Es por esto que el Derecho Mexicano del Trabajo es una poderosa arma con la que cuentan los trabajadores para lograr inclinar la balanza económica, social y jurídica frente a los patrones.

Afortunadamente, el derecho mexicano del Trabajo es una rama jurídica en constante cambio, que cada día incluye más temas relacionados con los trabajadores, como es el caso del trabajo doméstico, por lo que su naturaleza jurídica se fortalece cada día y con ello se logra una justicia social más firme y permanente.

1.4.6. Trabajo.

Otro tema de suma importancia para el Derecho del Trabajo es la tetralogía que integran conceptos que se encuentran estrechamente relacionados. No se entenderían las relaciones de trabajo si faltara alguno de ellos: trabajo, trabajador, salario y adicionalmente, el patrón.

1.4.7. Trabajador.

José Dávalos Morales: *“A la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador”*.²² Tiene mucha razón el autor, porque a lo largo de los años, se le ha denominado de muchas maneras al trabajador, aunque la denominación más utilizada en lengua española es precisamente la de “trabajador”, las demás han caído en desuso.

Para Mario de la Cueva: *“La Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo en el art. Quinto, frac. VII, para hacer posible la aplicación de la fracción XXVII, inciso c de la Declaración, que se ocupa de los*

²² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. pág. 90.

plazos para el pago del salario...”.²³ En efecto, porque la Ley Federal del Trabajo maneja el concepto general de trabajador, en el cual quedan comprendidas todas las personas que prestan un servicio subordinado a cambio del pago de un salario. Si recordamos, el artículo 3, en su párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, se preconiza que no se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, lo que se traduce en que la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional no hace diferencias entre los trabajadores, ni por los motivos enunciados ni por sus actividades.

1.4.8. Salario.

El salario es la contraprestación que el patrón debe realizar por concepto del servicio subordinado que le presta el trabajador. Sobre esto, el autor Baltasar Cavazos Flores expresa que: *“La voz salario viene del latín salarium, y éste a su vez, de sal, porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos”.*²⁴ Esto quiere decir que el salario que se pagaba inicialmente era en granos de sal, ya que ese elemento era indispensable para la supervivencia de las personas en la antigüedad y se les daba en pago a los sirvientes domésticos.

De esta noción sólo sobrevivió la idea de la obligación de los patrones de dar una contraprestación a los trabajadores, el salario, el cual ya no se paga en granos de sal, como en la antigüedad, sino en dinero. Es por esto que autores como Pérez Botija refiere que el salario es: *“...lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en la actividad profesional”.*²⁵

²³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. págs. 152 y 153.

²⁴ CAVAZOS FLÓRES, Baltasar et alios, “Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano”, 2ª edición, Editorial Trillas, México, 1994, p. 87.

²⁵ PÉREZ BOTIJA, citado por CAVAZOS FLÓRES, Baltasar et alios, *ibidem*, p. 87.

Nuestra Ley de 1931 disponía en su artículo 84 que el salario era la contribución que se debía pagar por parte del patrón al trabajador en razón de un contrato de trabajo, sin embargo, en el artículo 82 de la actual Ley Federal del Trabajo se dispone que:

“Art. 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Según este artículo, el salario es un derecho del trabajador al que accede por haber desempeñado su labor física o mental y además, es también una obligación por parte del patrón, quien ya se vio beneficiado por el esfuerzo del trabajador.

El artículo 83 de la misma ley establece que el salario se divide en:

- Por unidad de tiempo;
- Por unidad de obra;
- Por comisión;
- A precio alzado;
- O de cualquier otra forma.

De conformidad con el autor Baltasar Cavazos Flores *“El salario está integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”*.²⁶ Así, el salario no sólo comprende los pagos en dinero por concepto de lo que el autor llama “la cuota diaria”, sino que se extiende a todas y cada una de las prestaciones que percibe por concepto de su labor diaria física o mental.

El mismo doctrinario recuerda que en la ley de 1931, el artículo 85 señalaba que el salario se integraba por todas y cada una de las prestaciones que percibía el trabajador a cambio de su actividad ordinaria, con lo que se excluían las horas

²⁶ CAVAZOS FLÓRES, Baltasar et alios, “Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano”, Op. Cit. p. 87.

extras del concepto de salario, lo que tuvo que ser suprimido en la Ley Federal del Trabajo vigente²⁷.

En nuestro país existe una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la que se encarga de determinar los incrementos anuales a los salarios mínimos, esto es, la cantidad mínima que una persona puede ganar por concepto de su actividad subordinada. Lo anterior se encuentra establecido por la fracción VI del artículo 123 constitucional:

“Art. 123.-

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La característica de los salarios mínimos de acuerdo al párrafo segundo de la anterior fracción es, que deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en los órdenes material, social y cultural, además,

²⁷ Cfr. CAVAZOS FLÓRES, Baltasar et alios, “Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano”, Op. Cit. p. 87.

deben ser suficientes para proveer la educación obligatoria de los hijos. Sin duda, se trata de uno de los conceptos más completos sobre salarios mínimos que se pueden encontrar.

Dichos salarios han sido finalmente homologados en toda la República, eliminando las zonas A y B que marcaban una diferencia entre las mismas, hecho que se tomó inclusive como un acto de discriminación, puesto que parecía que existieran mexicanos de primera y de segunda.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinó mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 2015, el incremento para el 2016, por lo que los mismos quedaron en \$ 73.04 para toda la República.

1.4.9. Patrón.

El segundo sujeto dentro de las relaciones de trabajo es denominado como patrón o empresario.

Desde el punto de vista etimológico, por patrón se puede entender:

1 “Persona que emplea obreros o trabajadores en su propiedad o negocio, generalmente para realizar algún trabajo. Patrono.

2 Jefe respecto de sus obreros o trabajadores.

3 Persona que es propietaria de una pensión, casa de huéspedes o establecimiento similar, respecto de la persona que se aloja u hospeda en ellos...”²⁸

El patrón es la persona física o moral que emplea a una o varias personas en su empresa para que desarrollen labores que están subordinadas a las instrucciones

²⁸ Disponible en: <http://www.thefreedictionary.com> consultado el 25 de enero de 2016 a las 22:00 horas.

u ordenes del primero, por lo cual, tiene lugar una relación de trabajo en base a un contrato entre ambas partes.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo contiene la siguiente definición de patrón:

“Art. 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

A los patrones se les conoce también como los propietarios de los medios de producción, es decir, quienes arriesgan su capital y crean una empresa pequeña, mediana o grande y con ello, crean fuentes de trabajo, por lo que tienen una importancia vital en el desarrollo de todo país.

1.4.10. Su relación con el Derecho Penal.

El Derecho del Trabajo es una disciplina que ha venido transformándose en los últimos años, en virtud de los cambios que ha sufrido la situación de los trabajadores, los cuales experimentan nuevas necesidades en materia de derechos y de mejores condiciones de vida para ellos y sus familias.

En tal virtud, el Derecho del Trabajo tiene la imperiosa necesidad de relacionarse con otras ramas del Derecho con la finalidad de obtener sus fines y con ello, lograr que los trabajadores puedan encontrar mejores normas protectoras.

El Derecho del Trabajo se relaciona con diferentes disciplinas jurídicas como el Derecho civil, el Mercantil, el Internacional y de manera especial, con el Derecho Penal en cuanto al hecho de que en muchos de los juicios laborales que a diario tienen lugar, las partes realizan determinadas conductas que son constitutivas de

delito, como el fraude procesal, la fabricación de pruebas para obtener un laudo favorable para una de las partes.

En las relaciones de trabajo diarias, también tienen lugar situaciones que pueden constituir delitos como es el caso del hostigamiento y el acoso sexual, el empleo de menores de catorce años fuera del círculo familiar, materia de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, esencia de esta investigación, entre otras conductas tipificadas y contenidas en este cuerpo normativo laboral.

1.4.11. Las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo del 2012 en materia de delitos con motivo de las relaciones laborales.

Una de las primeras reformas y adiciones que anunció el presidente Enrique Peña Nieto fue la llamada “Reforma Laboral”, la cual consiste en una serie de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo que tienen por finalidad fortalecer los derechos e instituciones de los trabajadores en nuestro país.

En relación al presente trabajo de tesis, es importante acotar que dentro de esta reforma se decidió regular y tipificar como delito el empleo de los menores de catorce años de edad fuera del círculo familiar. La razón de esta tipificación se justifica por si misma, ya que resulta muy lamentable observar como muchos niños que deberían dedicarse a sus estudios básicos y vivir en un hogar colmado de amor y apoyo, desgraciadamente tienen que trabajar en cualquier cosa para llevar algo de dinero a sus familias. Es por esto que vemos en las calles a niños y niñas como franeleros, pidiendo limosnas, vendiendo cualquier tipo de cosas en las calles, en el metro o los camiones y en casos más graves llegan a caer en manos de narcotraficantes y demás delincuentes quienes los utilizan para sus fines criminales o bien, son atrapados por grupos dedicados a la pornografía y la prostitución infantil.

La reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo del 2012 tiene por finalidad sancionar a toda aquella persona en su carácter de patrón, quien contrate a menores de catorce años fuera del círculo familiar y con ello tratar de garantizar que los menores de esa edad se dediquen y vivan su momento de manera normal, en la escuela y dentro de un hogar y ambiente adecuado, ya que se trata de sendos derechos humanos contenidos en la Constitución Política, en su artículo 4 en el siguiente tenor:

“Artículo 4º.

...

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar. El Estado garantizará el respeto a este derecho. El daño y deterioro ambiental generará responsabilidad para quien lo provoque en términos de lo dispuesto por la ley.

...

En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez.

...”

El derecho de los niños y niñas se encuentra también plasmado en diversos tratados internacionales de los que México es parte en el ámbito de los derechos humanos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la Convención Americana de los Derechos Humanos o Pacto de San José, como se le conoce, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, el pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, la Convención de los Derechos de los Niños y las Niñas, así como los diversos convenios que México ha celebrado con la Organización Internacional del Trabajo en materia de Trabajo de

Menores, como el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999; el Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo; el Convenio 123 sobre la edad mínima (trabajo subterráneo) de 1965; el Convenio 124 sobre el examen médico a los menores de 1965²⁹ entre otros más.

Es en razón de estos convenios celebrados y ratificados por México que el ejecutivo, en un acto de congruencia y justicia social, decidió presentar al legislativo la referida Reforma Laboral, en la que se incluye la tipificación del trabajo de menores de catorce años de edad fuera del círculo familiar.

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre el Trabajo Infantil (PEC)”, disponible en <http://www.ilo.org> consultado el 26 de marzo de 2016 a las 22:34 horas.

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL TRABAJO DE LOS MENORES

2.1. Concepto de relación de trabajo.

Iniciaremos el presente Capítulo abordando brevemente sobre un tema obligado para nuestra investigación: las relaciones de trabajo, esto es, el vínculo que se establece entre las partes y regulado por las normas del Derecho del Trabajo.

- La Organización Internacional del Trabajo conceptúa las relaciones de trabajo como: *“... un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta sus servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”*³⁰
- Los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara argumentan: *“Vínculo establecido entre personas regido por el derecho...”*.³¹

Afortunadamente, nuestra Ley Federal del Trabajo contiene un concepto sobre las relaciones de trabajo en los siguientes términos:

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

De esta forma, las relaciones de trabajo son los vínculos jurídicos, a partir de cualquiera que sea el acto que le de origen, según el precepto anterior de la Ley y que consisten en la prestación de un trabajo personal subordinado del trabajador a otra persona conocida como patrón y a cambio del pago de una prestación conocida como salario.

³⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“La Relación de Trabajo”*, disponible en línea en: <http://www.ilo.org>, consultado el 25 de junio de 2016 a las 21:35 horas.

³¹ DE PINA, Rafael y Rafael DE PINA VARA, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., pág. 438.

A través de las relaciones de trabajo se establecen derechos y obligaciones para las partes en las mismas: trabajadores y patrones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es muy abierta al señalar que las relaciones de trabajo pueden ser el resultado de cualquier acto que les de origen, aunque en la práctica es esencialmente el contrato de trabajo el acto jurídico que origina las relaciones de trabajo.

Las relaciones de trabajo han sido a lo largo de los tiempos el principal medio de acceso de los empleados o trabajadores a los derechos y los demás beneficios del empleo, por ejemplo, en el campo de la seguridad social. Sobre esto, la Organización Internacional del Trabajo señala que: *“La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores”*.³²

La Organización Internacional del Trabajo considera adicionalmente que: *“los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo”*.³³

³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“La Relación de Trabajo”*, Op. Cit.

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“Por una globalización justa: El papel de la OIT.”* Informe del director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Organización Internacional del Trabajo, ginebra, 2004, págs. 18 y 19.

Lo anterior es muy cierto, ya que fenómenos mundiales como la globalización, los sistemas económicos neo liberales y los tratados internacionales en materia de libre comercio, suscritos por nuestro país en el caso específico han contribuido a que se den en la praxis nuevas formas en la prestación de los servicios laborales en el mundo y especialmente en México.

Es por lo anterior que la Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado el criterio de que la relación de trabajo es el punto de partida para el examen de las nuevas formas de trabajo. Es por esto que varias conferencias en el seno de dicha organización han discutido sobre temas interesantes como son: los trabajadores independientes, los migrantes, los trabajadores a domicilio, los trabajadores de las agencias de empleo privadas, el problema de los trabajadores niños y menores de edad, los trabajadores de las cooperativas, los trabajadores que se encuentran en la llamada economía informal, uno de los principales problemas económicos y laborales en México, ya que sabemos que existen millones de personas que se encuentran en este grupo, trabajando en tianguis, en las calles, avenidas, parques como limpia parabrisas, como payasos, los vendedores y vagoneros que trabajan en el metro y en otros medios de transporte público, los trabajadores de bicitaxis, los acomodadores y cuidadores de coches, así como los tradicionales mendigos, constituyendo un núcleo cada vez más grande producto además de los serios problemas económicos que atraviesan economías emergentes como la mexicana.

De la misma manera, la organización en comento ha tocado temas como son la seguridad social en el tipo de trabajo arriba mencionado, la protección de la maternidad, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, las relaciones de trabajo constituyen en la actualidad uno de los temas más importantes para el Derecho del Trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es muy simple en cuanto a los requisitos de las relaciones de trabajo. Es suficiente con que se preste el servicio para que nazca la

relación laboral. Coincidimos con el autor José Dávalos Morales cuando señala que: “...*puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral*”.³⁴ Es así que la Ley Federal del Trabajo reconoce como relación del trabajo, a todo vínculo en el que tenga verificativo la prestación del servicio subordinado para que se perfeccione la relación laboral, con independencia de que exista un contrato escrito, el cual sería un elemento más bien de carácter formal, mientras que la prestación del servicio subordinado es el elemento de fondo en las relaciones de trabajo.

2.2. Los elementos de la relación de trabajo.

Como ha quedado asentado, la relación o relaciones de trabajo, en plural son los vínculos jurídicos regulados por las normas del Derecho del Trabajo en las que intervienen los trabajadores o empleados, es decir, quienes ofrecen su esfuerzo físico o mental o bien ambos, quienes reciben las ordenes y las ejecutan de acuerdo a lo señalado en su contrato, siempre a cambio del pago de un salario o emolumento que requiere el trabajador para poder subsistir, así como su familia, y por otra parte, el patrón o empresario, quien recibe el trabajo del primero y se ve beneficiado, pero, a la vez, debe pagar el salario del obrero o trabajador.

De lo anterior se colige que los elementos de la relación de trabajo son: el trabajador y el patrón, como elementos de carácter subjetivo y los de índole objetivo que son: la prestación de un trabajo personal y subordinado y el pago de un salario, como contraprestación por la actividad realizada. Este criterio está apoyado por las palabras del doctrinario José Dávalos Morales quien manifiesta:

³⁴ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. Cit. p. 105.

*“Elementos subjetivos: Trabajador y patrón y elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario”.*³⁵

En este sentido, destacamos la existencia entonces de dos tipos de elementos en toda relación de trabajo, por una parte, los de carácter subjetivo que se refieren a los sujetos o personas que participan en la relación, como son el trabajador y el patrón, en una relación de subordinación del primero al segundo. Además, tenemos los elementos de carácter objetivo que se traducen en los derechos y obligaciones que son recíprocas y derivan de la misma relación de trabajo, ya que por una parte, el trabajador tiene la obligación de prestar un servicio o elaborar una actividad o trabajo a favor del patrón, ya sea de carácter físico, mental o ambos y el patrón tiene el derecho de recibir y en su caso, exigir que el trabajador cumpla con esa obligación y por la otra, tenemos el pago de un salario como contraprestación por el trabajo prestado por el trabajador al patrón. Esta obligación le corresponde al patrón y es uno de los derechos más importantes de todo trabajador, de hecho, consideramos que el pago del salario es la esencia de la relación de trabajo, ya que el trabajador realiza diariamente su labor en espera y anhelando recibir su salario ya sea semanal, quincenal o mensual.

El artículo 21 de la ley federal del Trabajo establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón:

“Art. 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Este numeral es importante ya que le otorga un elemento de peso al trabajador en el juicio al presumirse que entre el actor trabajador y el demandado patrón existió de manera presuntivamente una relación de trabajo, lo cual representa la carga de la prueba para el patrón de demostrar durante el procedimiento que tal relación nunca existió. Según nuestra Ley Federal del Trabajo, opera la presunción de la existencia tanto de un contrato de trabajo como por consecuencia, de la relación

³⁵ Ibidem, pág. 106.

laboral entre el trabajador y el patrón. Se trata de un derecho importante a favor de los trabajadores y que los patrones tendrán que desvirtuar. Este es otro ejemplo de que las normas del Derecho del Trabajo son protectoras de los trabajadores.

2.3. Duración de las jornadas de trabajo:

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo refiere lo que se entiende por jornada de trabajo:

“Art. 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Así, la jornada de trabajo es entendida como el tiempo en el cual el trabajador permanece a disposición del patrón para desempeñar las funciones encomendadas por éste.

De acuerdo con el autor José Dávalos: *“Esta definición es producto de una nueva concepción del derecho del trabajo. Es la ruptura con la corriente contractualista, consignada en la anterior ley de 1931, donde se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas”*.³⁶

Algo interesante que advierte el mismo doctrinario es que: *“Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo.*

³⁶ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 183.

La determinación de a partir de qué momento el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, o sea, cuándo inicia su jornada de trabajo, debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, pues no puede darse una solución general”.³⁷

Es muy común que cuando un trabajador que presta sus servicios al Estado en cualquiera de sus órganos o dependencias y goza de una base, por determinadas cuestiones personales o políticas el jefe resuelva poner a disposición de personal al trabajador, éste debe efectivamente quedar a disposición de esa oficina quien le asignará otra adscripción. De acuerdo con lo que establece el autor, el trabajador en estas condiciones cumplirá con sus obligaciones al presentarse en la oficina de personal y después en el lugar donde se le designe.

Los patronos buscan afanosamente obtener cada vez mayores producciones durante las jornadas de trabajo a cambio de la mínima remuneración, mientras que es un hecho, que muchos trabajadores buscan la reducción de las jornadas laborales y en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, muchos empleados utilizan la llamada “ley del mínimo esfuerzo”, que consiste en dejar correr el tiempo diario de su jornada laboral y hacer el mínimo trabajo o esfuerzo durante la misma, hechos lamentables que fueron originando el término “burocracia”, para referirse a los empleados al servicio del Estado.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajador y el patrón podrán fijar libremente las horas de la jornada de trabajo, pero, no se podrá exceder del tiempo legal:

“Art. 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”.

³⁷ Idem.

Para la determinación de la duración máxima de las jornadas de trabajo debemos acudir al texto del artículo 123, Apartado A, fracción I de la Constitución Política que consigna lo siguiente:

“Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

...”

Así, observamos que la duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas.

Mucho se ha discutido sobre la necesidad y viabilidad de disminuir la duración máxima de las jornadas laborales. Se argumentan motivos de índole médico, psicológico, económico y social. Advierte el autor José Dávalos Morales: *“Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón”*.³⁸

No obstante lo anterior y los demás motivos argumentados para que se logre algún día la reducción de la jornada de trabajo, se ha considerado que la duración de ocho horas resulta humanitaria, pero, se debe atender también a otras circunstancias como el tipo de trabajo de que se trate, ya que muchos de ellos

³⁸ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 184.

implican situaciones de peligro para el trabajador, ya sea en posibles accidentes o bien en enfermedades de trabajo.

2.3.1. Relación de trabajo por tiempo indeterminado.

El autor José Dávalos Morales clasifica las jornadas de trabajo en las siguientes clases:

- I. Jornada diurna.*
- II. Jornada nocturna.*
- III. Jornada mixta.*
- IV. Jornada reducida.*
- V. Jornada especial.*
- VI. Jornada indeterminada.*
- VII. Jornada continúa.*
- VIII. Jornada discontinua.*
- IX. Jornada de emergencia.*
- X. Jornada extraordinaria³⁹.*

- En cuanto a la jornada diurna, ésta comprende un horario que va de las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas. A este particular los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Art. 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas...”

El artículo 61 establece:

“Art. 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.

- La jornada nocturna comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas de conformidad a lo dispuesto por el artículo 61 de la Ley ya invocado renglones arriba. El artículo 60 de la Ley señala:

³⁹ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 185.

“ ...

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas”.

- La jornada mixta comprende: “...*varios periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media...*”.⁴⁰ El artículo 60 de la Ley dispone:

“ ...

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna”.

- La jornada reducida se aplica a los menores trabajadores de 16 años, los cuales tienen una jornada máxima de seis horas, distribuida en periodos de tres horas; con un reposo intermedio de una hora. De acuerdo al autor José Dávalos Morales, también aplica este tipo de jornada a los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, los cuales gozan de jornadas inferiores a la máxima establecida⁴¹. Sobre ambos casos, los artículos 177 y 221 de la Ley federal del Trabajo establece lo siguiente:

“Art. 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos”.

“Art. 221.- Para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo”.

⁴⁰ Idem.

⁴¹ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág 185.

- La jornada especial es la que acuerdan los trabajadores y patrones, sobre un máximo diario, obteniendo un descanso los sábados o domingos u otro día de acuerdo a lo que ellos convengan. Mucho se ha criticado esta forma de jornada ya que resulta inconstitucional por la posibilidad de que vaya más allá de lo dispuesto por la Carta Magna que establece un máximo legal. El artículo 59 de la Ley señala:

“Art. 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”.

De la misma manera, recibe el nombre de jornada especial la que tiene lugar el día que es de descanso del trabajador, prevista en el artículo 73 de la Ley, la cual se paga a aquél, con independencia del salario que le corresponda por el descanso, por lo que se le pagará un salario doble por el servicio prestado:

“Art. 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

- La jornada indeterminada se aplica a los trabajadores domésticos, los que tienen el derecho a gozar de los reposos suficientes para tomar sus alimentos y el descanso necesario durante la noche. Dispone el artículo 333 de la Ley que:

“Art. 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche”.

- La jornada continua no está definida perfectamente por nuestra Ley. El artículo 63 de la misma señala que:

“Art. 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

La ley sólo refiere que durante la jornada continua de trabajo, el trabajador gozará de un descanso mínimo de media hora durante su labor.

- La jornada discontinua es la que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la que el trabajador puede disponer de manera libre de la interrupción de las labores y que rebase una hora. El artículo 64 de la Ley expresa que:

“Art. 64.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”.

Este numeral solamente advierte que cuando el trabajador no pueda salir del lugar de trabajo durante las horas destinadas al reposo o para que tome sus alimentos, el patrón deberá computarle ese tiempo como efectivo de su jornada de trabajo, lo cual suele ocurrir cuando el trabajador no lleva sus alimentos para consumirlos en su tiempo de descanso o bien, si es el caso que no trae dinero para salir y comer algún alimento en la calle, por lo que prefiere quedarse en su fuente de trabajo y seguir laborando, con ello se le tomará ese tiempo de descanso no tomado como parte de su jornada normal.

- La jornada de emergencia es la que lleva a cabo el trabajador en los casos de algún evento de la naturaleza como sismos o de peligros que sean inminentes para la vida del trabajador o de sus compañeros o incluso, de la empresa. El artículo 65 de la Ley señala que:

“Art. 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males”.

En estos supuestos de emergencia, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar dichos males y sobre todo, los daños que puedan traer los eventos descritos.

- La jornada extraordinaria es la que se prolonga por alguna causa o circunstancia fuera del horario pactado, pero, no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la misma semana. Esto es, 9 horas a la semana como un máximo. A este respecto, el artículo 66 de la Ley señala:

“Art. 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

2.3.2. Los trabajos de planta y eventuales.

De acuerdo con algunos autores, los trabajos se dividen en: trabajo de planta y trabajos eventuales.

El autor José Dávalos Morales señala en su obra que los artículos 26, III y 28 de la ley de 1931 se ocuparon de los llamados trabajos accidentales o temporales, los cuales no debían exceder de sesenta días, sin que se requiriera la forma escrita. Eran trabajos eventuales y frente a ellos estaban los trabajos de planta. Sobre los últimos la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el asunto del Sindicato de los ferrocarrileros, Toca 2903/36, 1º y 3 de septiembre de 1936 arribó a la consideración siguiente:

“Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que ocurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que

*el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa”.*⁴²

De acuerdo con ese criterio del máximo tribunal del país, el autor estima que el trabajo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino que: *“...dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos”.*⁴³

Algunas características de los trabajos de planta son según el doctrinario los siguientes:

- *“Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento, los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación”.*⁴⁴

- *“Los trabajos de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa o del establecimiento y cuya falta provocaría la paralización o la muerte”.*⁴⁵

- *“Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales faltan las características apuntadas”.*⁴⁶

Finalmente, para el doctrinario José Dávalos Morales, los trabajos de planta pueden ser: *“continuos, a los que se les denomina en ocasiones como “trabajos de planta permanentes” y trabajos de planta de temporada”.*⁴⁷

Los trabajos eventuales son aquellos que se realizan por parte de los trabajadores de forma esporádica. Son formalizados a través de contratos que contemplan una

⁴² DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 120.

⁴³ Ibidem. pág. 121

⁴⁴ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 120.

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Idem.

labor por obra y servicio o por una duración determinada, pudiendo ser revocable. En estos trabajos se mantiene el derecho a las vacaciones por mes y días trabajados. Tenemos el caso de los contratos por tres meses, si el patrono no lo renueva, la relación contractual termina al término de ese tiempo. Tenemos el caso de los empleados de las heladerías o de centros comerciales como Suburbia o zara, entre otras empresas que contratan empleados para ciertas temporadas. Los trabajos eventuales sirven también para cubrir a los empleados que se encuentran de vacaciones.

Una definición muy simple de entender la encontramos en la red sobre los trabajos eventuales: *“Esta modalidad de contrato de trabajo se usa para casos especiales, en que se necesita cubrir puestos de trabajo en ciertos períodos de tiempo por necesidades especiales de la empresa o circunstancias especiales o extraordinarias”*.⁴⁸

El contrato de trabajo eventual debe celebrarse por escrito y establecer especialmente la situación extraordinaria del trabajador. Si el contrato contiene plazo será entonces un contrato a plazo fijo y si no se detalla la tarea que el trabajador debe realizar, será un contrato por tiempo indeterminado.

El autor José Dávalos Morales refiere lo siguiente sobre los trabajos eventuales: *“Es el que no reúne las características del trabajo de planta, es decir, de tiempo indeterminado; es el trabajo que se realiza en actividades ocasionales, por ejemplo, el trabajo de un mecánico especializado que ocupa la empresa para resolver un problema determinado y una vez que se cumple ese objetivo, el trabajador no sabe si volverá a ser ocupado alguna otra vez”*.⁴⁹

En la Ley Federal del Trabajo encontramos algunos casos e hipótesis:

⁴⁸ La Guía de Derecho, “Contrato de Trabajo Eventual”, disponible en línea en: <http://www.derecho.laguia2000.com> consultado el 26 de junio de 2016 a las 21:34 horas.

⁴⁹ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, Op. Cit, pág. 123.

• *“Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:*

...

V. Cuando se trate de trabajadores eventuales”.

Queda claro que el patrón no tendrá la obligación de reinstalar al trabajador cuando este haya desempeñado un trabajo eventual, la única obligación es el pago de su salario y demás prestaciones de ley.

• *“Art. 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:*

...

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

En este numeral se señala que los trabajadores eventuales tienen derecho al pago proporcional de utilidades de la empresa cuando hayan trabajado por lo menos, sesenta días durante el año.

• *“Art. 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa”.*

El artículo 154 en mención dispone que:

“Art. 154.-

Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida”.

El autor José Dávalos Morales señala sobre el artículo 156 de la Ley arriba invocado que contiene el: *“derecho a ser readmitidos en la negociación a la que hubieren prestado su trabajo”*.⁵⁰

2.4. Las condiciones de trabajo.

El autor Mario de la Cueva señala que las condiciones generales de trabajo son: *“... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”*.⁵¹ Sin duda que son bellas las palabras del doctrinario y maestro emérito de nuestra Universidad Nacional, ya que sintetizan la esencia de las normas y los fines y aspiraciones del Derecho del Trabajo.

Para otros autores laboristas, la anterior opinión del autor Mario de la Cueva resulta restringida, ya que según ellos sólo comprende los derechos de los trabajadores y es omisa en cuanto a la situación de los patrones.

⁵⁰ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 123.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., 6ª ed., Editorial Porrúa, México 1980, pág. 266.

De acuerdo con José Dávalos Morales: “... aun cuando el espíritu del derecho del trabajo es el de proteger al trabajador, es innegable que en nuestro sistema jurídico el otro sujeto de la relación laboral, el patrón, tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también derechos”.⁵²

Tomando en consideraciones lo anterior, es dable concluir que las condiciones de trabajo, son todas las normas del trabajo que regulan las relaciones entre los trabajadores y los patrones y que tienden a lograr un equilibrio entre ellos a través de mecanismos e instrumentos protectores de los primeros en un clima de respeto y legalidad, sin olvidar que tanto trabajadores como patrones gozan de derechos pero también de obligaciones. A la vez, las condiciones de trabajo son el estatus que priva en las relaciones de trabajo, por lo que dichas condiciones pueden ser modificadas a petición del trabajador ante la Junta en estos términos:

“Art. 57.- El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen”.

De esta forma, el trabajador puede solicitar ante la Junta la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o la jornada sea excesiva o tengan verificativo circunstancias económicas que justifiquen la modificación. El artículo también consigna el derecho a los patrones para solicitar ante la junta también la modificación de las condiciones cuando operen circunstancias económicas que justifiquen tal cambio.

Dentro del tema de la condiciones de trabajo, un apartado importante para resaltar es el relativo al llamado “principio de legalidad”. Sobre este postulado, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo enuncia un derecho humano importante:

⁵² DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 179.

“Art. 3.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

En este numeral el legislador establece el derecho al trabajo como una prerrogativa y un deber social, por lo que no debe ser considerado como un artículo de comercio y exige el respeto necesario para las libertades y la dignidad de quien lo presta y aún más, todo trabajo debe ser prestado en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico que sea decoroso para el trabajador y su familia, imperativo que aparece en algunos tratados internacionales que establecen y tutelan los derechos humanos.

En el párrafo segundo del numeral en cita se enuncia el derecho a la igualdad entre los trabajadores, por lo que se prohíben distinciones entre éstos por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, lo que constituye otro derecho humano importante y elemento toral en materia de las condiciones generales de trabajo.

Finalmente, el párrafo tercero del artículo determina el derecho a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, como un tema de interés social, por lo que se deberá promover y proteger ambos.

Sobre las condiciones generales de trabajo, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

“Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios

e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”.

De acuerdo con este numeral, las condiciones de trabajo no podrán ser inferiores a las establecidas en la ley y deben ser proporcionales a la importancia de los servicios prestados e iguales para los trabajos que sean iguales, por lo que quedan excluidas las diferencias entre los trabajadores por cualquiera de los motivos que enuncia el mismo artículo y salvo las excepciones contenidas en la Ley.

Finalmente, es oportuno agregar que el autor Mario de la Cueva clasifica las condiciones en tres grupos que son:

I. Condiciones de trabajo de naturaleza individual. En este rubro, el autor incluye las “...normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como ejemplo, las jornadas de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etc.”.⁵³

Para este importante doctrinario, en este grupo quedarían integradas las normas relativas al Derecho Individual del Trabajo como las que enumera, sin embargo, el autor es omiso en cuanto a los patrones, ya que ellos son una parte importante de las relaciones y las condiciones de trabajo.

II. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva. En este grupo el autor incluye todas aquellas normas que tienden a la protección de derechos humanos importantes de los trabajadores como son la vida y la salud de los trabajadores los cuales integran un conjunto o conglomerado social.

III. Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Relacionado con lo anterior, en este grupo se integran las normas que consignan derechos o prestaciones dirigidas a todos los trabajadores en general.

⁵³ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I, Op. Cit, pág. 181.

Finalmente, vale mencionar que en los tres grupos de condiciones de trabajo que menciona el doctrinario de gran mérito, se trata de derechos humanos de naturaleza laboral consignados en los tratados internacionales que México ha celebrado con la mayoría de las naciones, obligándose a respetar y protegerlos. Tales derechos están contenidos en tratados como, la Convención Americana sobre Derechos Humanos de alcance regional, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1945, que sin constituir un tratado propiamente, sí se trata de una declaración unilateral de cada Estado en la que se obliga a respetar y promover los derechos humanos de sus gobernados.

El Título tercero de la Ley Federal del Trabajo consigna las condiciones de trabajo en ocho capítulos que regulan los siguientes derechos de los trabajadores:

TÍTULO TERCERO

Condiciones de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales 56 y 57

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo 58 al 68

CAPÍTULO III

Días de descanso 69 al 75

CAPÍTULO IV

Vacaciones 76 al 81

CAPÍTULO V

Salario 82 al 89

CAPÍTULO VI

Salario mínimo 90 al 97

CAPÍTULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario 98 al 116

CAPÍTULO VIII

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas 117 al 131

Para el autor José Dávalos Morales: *“El título tercero de la Ley no comprende todas las condiciones de trabajo, pues el enumerar tan sólo a la jornada de trabajo, los días de descanso, vacaciones, salario y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, deja afuera a otras normas que deben ser consideradas como condiciones de trabajo: los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, derecho a habitación por parte de los trabajadores, derecho de antigüedad, preferencia y ascenso, que también son derechos contenidos en la Ley, obtenidos por los hombres en virtud de su trabajo”.*⁵⁴

El autor tiene mucha razón al contemplar también a los patronos como partes importantes en las condiciones de trabajo, los cuales tienen no sólo obligaciones sino también derechos que en ocasiones parecen pasar desapercibidos.

2.5. El trabajo de los menores:

Uno de los temas más importantes para efecto de este trabajo de investigación es el del trabajo de los menores. Constituye la premisa y el eje sobre el que descansa el presente trabajo. Es por esto que los últimos apartados temáticos de este capítulo versarán sobre este tipo de trabajo.

2.5.1. Concepto.

Antes de abordar el tema del trabajo de los menores de edad es importante analizar lo que se entiende en el mundo jurídico por “menor de edad”.

⁵⁴ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 181.

Para los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, menor de edad es: *“Persona que no ha cumplido todavía los dieciocho años de edad (en México)”*.⁵⁵

El autor refiere que un menor de edad es aquella persona que todavía no cumple lo que se denomina “mayoría de edad”, que en nuestro país es a los dieciocho años y que implica que la persona automáticamente obtenga la capacidad de ejercicio aunada a la de goce. La capacidad de ejercicio le permitirá ejercer otro tipo de derechos como los contratos y celebrar otros actos jurídicos y también ser sujeto de obligaciones de diversa índole.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño enuncia que se entiende por niño:

“Todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad”.

Este instrumento también se refiere al niño como una persona menor de dieciocho años de edad como en nuestro país.

Sin embargo, hay diferencia entre un niño y un joven. Al respecto el autor Manuel Ossorio destaca los términos niño y niñez: *“El ser humano durante la niñez “. “Período de la vida humana desde el nacimiento hasta los 7 años cumplidos, en que se sitúa genéticamente el comienzo del raciocinio. En lo civil implica plena incapacidad de obrar, y en lo penal, total inimputabilidad”*⁵⁶

Para este autor, un niño es un ser humano durante un periodo de vida denominado niñez y por esta se entiende el lapso de tiempo que va desde el nacimiento hasta los 7 años, en que se encuentra el comienzo del raciocinio. Jurídicamente hablando, en la etapa de la niñez la persona no tiene la capacidad de obrar y para el Derecho Penal, es un inimputable, por lo que no puede ser responsable ante las normas de esa rama.

⁵⁵ DE PINA, Rafael y Rafael DE PINA VARA, *Diccionario de Derecho*, Op. Cit., pág. 371.

⁵⁶ OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Editorial Heliasta, Madrid, 2002, pág. 614

Existe otro término muy usual que se aplica en los jóvenes: “adolescente”. El autor Manuel Ossorio señala que: *“La adolescencia es la edad que sucede y que transcurre desde que aparecen los primeros indicios de la pubertad hasta la edad adulta. El concepto ofrece importancia jurídica, porque, por regla general, las legislaciones hacen coincidir la entrada en la adolescencia con la capacidad para contraer matrimonio, aun cuando no es ésta una regla absoluta. El período de adolescencia influye también en la responsabilidad penal que, dentro de ciertos límites, puede estar disminuida y afectar el modo de cumplimiento de la condena”*.

57

Nuestra Ley de Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes estima que:

“Art. 5. - Son niñas y niños los menores de doce años, y adolescentes las personas entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad”.

De lo anterior es importante concluir que el ser humano atraviesa en su vida por varias etapas, la niñez, que iría hasta los doce años, la adolescencia que va desde los doce hasta antes de los dieciocho años de edad. A esta etapa se le denomina también desde el punto de vista jurídico minoría de edad, ya que en esta etapa el sujeto no tiene la capacidad de querer y entender el significado de muchos actos.

Los menores de edad son entonces, las personas que no alcanza la mayoría de edad, que en muchos países como México es a los dieciocho años, sin embargo, las leyes autorizan a los menores a realizar determinados trabajos.

En un portal de la Dirección del Trabajo de Chile encontramos que: *“La norma laboral autoriza a los menores de dieciocho años y mayores de quince a celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores,*

⁵⁷ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Op. Cit., pág. 64.

*personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo”.*⁵⁸

En el portal argentino sobre trabajo de menores encontramos algo similar: *“La mayor parte de los países han adoptado leyes que prohíben o imponen severas restricciones al empleo y al trabajo de los niños, en gran medida, impulsados y guiados por normas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pese a estos esfuerzos, el trabajo infantil sigue existiendo a escala masiva y en ocasiones tiene lugar en condiciones deplorables, en particular, en los países en desarrollo. Este fenómeno es infinitamente complejo, y a ello se debe que el progreso haya sido lento o aparentemente inexistente”.*⁵⁹

Destacamos lo que manifiesta el portal argentino en el sentido de que el trabajo de menores de edad constituye un fenómeno y problema a nivel mundial, ya que en muchos países los menores de edad tienen que trabajar en lugar de estudiar debido a la complicada situación económica en sus países y familias. Los menores tienen que desarrollar labores a veces extenuantes al igual que los adultos, cubriendo horarios inhumanos y en condiciones deplorables.

Muchas de las veces, el trabajo de los menores resulta incompatible con una adecuada formación intelectual del mismo, por lo que las familias tienen que obligar a sus hijos a abandonar la escuela y dedicarse a trabajar.

Sobre este tema, nuestra constitución Política general establece una regulación específica en el artículo 123, fracciones II y III de acuerdo a las reformas y adiciones de 2013:

⁵⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, “Trabajo de Menores”, disponible en línea en: <http://www.dt.gob.cl> consultado el 26 de junio de 2016 a las 21:56 horas.

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, “Legislación sobre trabajo infantil en Argentina”, disponible en línea en: <http://www.ilo.org> consultada el 27 de junio de 2016 a las 20:00 horas.

“Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

...

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.

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

Sobre las anteriores fracciones del artículo 123 constitucional, el autor Carlos de Buen Unna advierte que: *“Después de establecer en su primera fracción la duración máxima de la jornada de trabajo, el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se refiere al trabajo de los menores en sus fracciones II y III. En la fracción prohíbe las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier trabajo después de las diez de la noche para menores de dieciséis años. Por su parte, la fracción III establece la edad de catorce años como mínima para trabajar y la jornada máxima de seis horas para los trabajadores menores de dieciséis. A partir de esta última disposición, se considera como menores trabajadores a quienes han cumplido los catorce años, siendo menores de dieciséis”.*⁶⁰

Queda claro entonces, que mientras que la fracción II del artículo 123 constitucional prohíbe las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche a los menores de dieciséis años de edad, la fracción III del mismo numeral es fundamental en este

⁶⁰ DE BUEN UNNA, Carlos, *“El Trabajo de los Menores y el Derecho Laboral”*, Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM, disponible en línea en: <http://www.bibliohistorico.juridicas.unam.mx> consultada el 27 de junio de 2016 a las 21:56 horas.

tema al establecer la edad mínima para trabajar en México, catorce años, por lo que queda prohibido contratar a menores de esa edad. Además agrega la fracción III que la jornada máxima de los menores de dieciséis años de edad será de seis horas diarias.

2.5.2. Antecedentes extranjeros.

En los siguientes dos puntos de este capítulo abordaremos de manera sucinta los principales antecedentes sobre el trabajo de los menores. Para tal efecto, hemos dividido los mismos en antecedentes extranjeros y los nacionales.

El objetivo es demostrar a través del método histórico que el trabajo de los menores ha estado presente desde hace muchos años, por lo que efectivamente se trata de un fenómeno muy antiguo y que en muchos casos lejos de ayudar a los menores y a sus familias, les causa daños en su normal desarrollo, su preparación y en general en su vida, ya que desde edades muy tempranas se ven obligados a trabajar por salarios raquíticos y a veces en condiciones muy complicadas de trabajo.

Los menores de edad no gozan de capacidad de ejercicio, en términos legales, por no haber cumplido la mayoría de edad y con ello están impedidos para llevar a cabo muchos actos jurídicos, sin embargo, la historia habla sobre varios trabajos que los menores han desempeñado desde hace muchos años.

El autor José Dávalos Morales apunta lo siguiente: *“Pretender establecer el origen de la participación de los menores en las labores productivas, es perderse en el tobogán de los tiempos. Desde siempre se les ha identificado como partícipes del trabajo. Sin embargo, el tipo de servicios que tradicionalmente han prestado los*

menores, ha originado que sólo hasta las últimas décadas los estudios del derecho se hayan ocupado de este aspecto de la producción del hombre".⁶¹

- Durante la llamada "Revolución Industrial", en la que se presentaba una incipiente mecanización de las industrias, surgía la necesidad de encontrar grandes volúmenes de mano de obra, por lo que a los trabajadores les parecía atractivo participar en las nuevas industrias. Los trabajos en las grandes fábricas les garantizaba ingresos más altos que en la agricultura, sin embargo y como lo narra el autor José Dávalos Morales: *"A cambio de estos beneficios los trabajadores hubieron de someterse a jornadas extenuantes, desarrolladas en locales antihigiénicos, oscuros y húmedos, en donde era muy frecuente contraer enfermedades y sufrir accidentes"*.⁶²

A pesar de las condiciones tan difíciles que privaban en los centros de trabajo, éstos se multiplicaron rápidamente, por lo que los centros de trabajo se desarrollaron de manera súbita. Esto, indudablemente provocó la necesidad de ocupar toda la mano de obra posible, incluyendo las mujeres y los menores. Así, nacería el trabajo de menores en épocas modernas, aunque no dudamos que en épocas más antiguas de la historia o inclusive, la protohistoria, haya tenido verificativo el trabajo de menores.

Narra el autor José Dávalos Morales que: *"El ingreso de los menores al trabajo en la industria, que inicialmente se toleró como una situación de excepción, poco a poco se fue convirtiendo en un mal crónico. De ser una urgencia de los dueños de las fábricas, se convirtió en una necesidad vital de las familias proletarias, las que se vieron obligadas a disponer de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes, con fines de subsistencia"*.⁶³ Resultan contundentes las palabras del autor ya que sintetizan la causa original del trabajo de los menores y que subsiste

⁶¹ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 293.

⁶² Idem.

⁶³ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág . 294.

hasta la actualidad, la pobreza a veces extrema y la necesidad de muchas familias quienes veían en sus menores la posibilidad de ingresar a niveles de vida más dignos, por lo que tuvieron que hacer a un lado sus escrúpulos y obligar a sus menores, en muchos casos, para que trabajaran en las fábricas y así obtener otro ingreso que les permitiera solventar las necesidades más apremiantes.

Otro dato importante es que: *“A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores adultos por menores; además de ser sujetos más dóciles y poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y máquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana, la retribución que se pagaba era más baja. Para justificar la contratación de menores, los dueños de las fábricas utilizaban con mucha frecuencia el doloso argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhábiles manos de los adultos”*.⁶⁴ Si bien fue la necesidad de muchas familias aunado a la su situación de pobreza lo que determina el punto de partida del trabajo de los menores durante la etapa de la Revolución Industrial, también lo es que los empresarios se dieron cuenta de las bondades y grandes ganancias que les dejaba el emplear a los menores, a quienes se les podía pagar menos haciendo el mismo esfuerzo físico que los adultos, por lo que tuvieron que emplear muchas excusas y dolo en las mismas para justificar la explotación de los menores trabajadores.

Esta triste situación llegó al punto de que: *“La escasez de brazos para la industria, aunada a los intentos de abatir los costos de producción, hizo que los patrones acordaran con las autoridades encargadas de la asistencia de menesterosos y con padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los párvulos laboraban de 14 a 16 y hasta 18 horas diarias, a cambio solamente de alimentación, habitación y vestido”*.⁶⁵ De esta forma el

⁶⁴ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 294.

⁶⁵ Idem.

trabajo de menores se convirtió rápidamente en una nueva forma de explotación y de esclavitud de los mismos.

- Uno de los primeros adelantos en materia de mejoras en la situación del trabajo de los menores tuvo lugar en Inglaterra. Roberto Owen en su hiladería: *“...no empleaba a ningún niño menor de 10 años, ni la jornada excedía de 12 horas y se ocupaba de su instrucción y bienestar”*.⁶⁶
- En cuanto a la normatividad que pretendía mejorar la situación del trabajo de los menores, tenemos que en Inglaterra, en 1802 se limitó el trabajo de menores a las industrias de lana y algodón. Se limitaba también la jornada de trabajo a doce horas y prohibía el trabajo nocturno para los mismos. Además, se obligaba a los patrones a proporcionar el aprendizaje, indumentaria y dar instrucción mínima general y religiosa.
- En 1819, en Inglaterra, se fijaron los 9 años como edad mínima para el trabajo de menores.
- En 1825, en una ley aplicable a los talleres de hilados y algodón se redujo la jornada de los sábados a 9 horas, por lo que la jornada semanal se fijó en 69 horas.
- En esa misma nación, en 1833, los jueces de paz fueron facultados para vigilar las medidas protectoras del trabajo de menores. Ellos podían nombrar a un pastor anglicano y a un juez de paz independiente como visitadores honorarios.
- En Alemania, en 1839, el Ministro del Interior, expide una ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años y fijaba la jornada máxima en 10 horas.

⁶⁶ DÁVALOS MORALES José, Derecho del Trabajo I. Op. Cit, pág. 294

- En Francia, en 1813, mediante decreto se determina que la edad mínima para el trabajo de menores en las minas también era de 10 años.
- En Francia en 1822, se redujo la edad mínima de 10 a 8 años, extendiéndose a toda la producción.

A partir de esas épocas, la mayoría de las naciones y organismos internacionales han tomado conciencia sobre el tema del trabajo de los menores y sus aspectos negativos, tratando de regularlo lo más posible, sin embargo, es curioso porque se sigue permitiendo que los menores realicen determinados trabajos, con lo que su instrucción queda rezagada en muchos casos y las condiciones en que los llevan a cabo no han mejorado mucho, como acontece en países como India, Nepal, Camboya, Bangladesh e inclusive en naciones latinoamericanas.

2.5.3. Antecedentes nacionales.

Los antecedentes que se tienen sobre el trabajo de los menores se remontan a la época de la conquista. Antes de ese evento no existe mucha información al respecto.

- En las leyes de Indias, se incluyeron normas que prohibían el trabajo de los menores de 18 años, esto es, que los indígenas que no habían alcanzado la mayoría de edad no podían trabajar, por lo que tampoco podían tributar.
- Mediante cédula real de 1682, expedida por Carlos II, se prohibió el trabajo de los menores de 11 años en los obrajes e ingenios.
- Durante la etapa del México independiente y después de muchas tribulaciones en el año de 1856, el Estatuto Orgánico Provisional en su artículo 33, expedido por Ignacio Comonfort, disponía que los menores de 14 años no podían prestar

sus servicios personales sin la autorización de los padres o tutores y a falta de ellos de la autoridad política.

- En el artículo 70 del Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, de Maximiliano de Habsburgo de 1865, se establecía que los menores no podían prestar sus servicios sin la intervención de los padres o curadores y a falta de ellos, de la autoridad política.

- Durante el periodo presidencial de Adolfo López Mateos se reformaron las fracciones II y III del artículo 123 constitucional y los correlativos de la Ley de 1931. Con estas reformas: *“...se amplió la prohibición del trabajo de los menores después de las diez de la noche en establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; también se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años; esto último en un esfuerzo por adecuar la legislación mexicana a la edad mínima establecida internacionalmente”*.⁶⁷

Estas reformas constitucionales dieron pauta para todo tipo de comentarios y críticas, por una parte los detractores que señalaban que con las mismas se orillaba a los menores de 14 años que verdaderamente tenían necesidad de trabajar a efectuar otras actividades lucrativas como andar en las calles, trabajar de boleros, pedir limosnas, entre otras más, lo que derivaría en desviaciones morales, posiblemente conductas delictivas y degradación personal y social. Por la otra parte, quienes sí estaban de acuerdo con esas reformas argumentaban que si bien lo anterior podía ocurrir si se prohibía a los menores de 14 a trabajar, resultaba menos perjudicial que permitir a los menores de esa edad prestar servicios en fábricas o empresas, ya que podía ser muy nocivo para su salud.

- Con la finalidad de tener una armonización legislativa y de atender las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad

⁶⁷ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 299.

mínima de admisión al empleo contenida en el artículo 2.3 del convenio 138 de dicho organismo que determina la edad de 15 años como mínima, el titular del poder ejecutivo de la Unión, envió una iniciativa de reforma al artículo 123, apartado A, fracción III para elevar la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 15 años quedando de la siguiente manera la fracción III del citado numeral constitucional:

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

Esta reforma trata de armonizar nuestra legislación interna con los compromisos contraídos por México en materia de derechos humanos de los niños, niñas y menores de edad.

2.5.4. La protección y postura internacionales sobre el trabajo de menores.

Desde el siglo XIX, el trabajo de los menores de edad ha sido uno de los principales temas abordados por naciones y organismos. Apunta el autor José Dávalos que: *“Durante el Primer Congreso Internacional para la Protección legal de los Trabajadores, reunido en 1897, en Zurich, Suiza, el trabajo de los menores ocupó un lugar preponderante”*.⁶⁸

La Declaración de Principios de la Segunda Internacional, celebrada en Paris en 1899, prohibía el trabajo de menores de 14 años y reducía la jornada de trabajo a 6 horas para los menores de 18 años.

Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el siglo XX, se retomó este importante tema y se empezaron a celebrar diversos convenios con los países a efecto de regular y uniformar la protección a los menores trabajadores, obligándose los Estados signatarios a realizar las medidas

⁶⁸ DÁVALOS MORALES, José, *Derecho del Trabajo I*, Op. Cit, pág. 299.

administrativas, políticas y jurídicas necesarias para que dichos convenios se puedan cumplir en todos sus términos.

De acuerdo con el autor José Dávalos Morales: *“La protección del trabajo de los menores, a nivel internacional, la encontramos distribuida en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que pueden agruparse bajo los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno y examen médico”*.⁶⁹

Dentro de los variados convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de menores tenemos los siguientes:

- *“Convenio 5, para el trabajo en la industria (1919);*
- *Convenio 7, para la agricultura (1921);*
- *Convenio 15 para el trabajo de pañoleros y fogoneros (1921);*
- *Convenio 33, para trabajos no industriales (1932);*
- *Convenio 58, para el trabajo marítimo (1936);*
- *Convenio 59, para el trabajo en la industria (1937);*
- *Convenio 60, para trabajos no industriales (1937);*
- *Convenio 112, para el trabajo de pescadores (1959);*
- *Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo (1973)”*.⁷⁰

En los primeros convenios se estableció como edad mínima la de 14 años para el trabajo, posteriormente se aumentó a 15 y de manera excepcional se estableció 18 años para el trabajo de los pañoleros y fogoneros y de 16 para los trabajos subterráneos.

⁶⁹ DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Op. Cit, pág. 300.

⁷⁰ Ibidem, pág. 301.

La postura internacional ha sido y en la actualidad es más contundente sobre considerar el trabajo de los menores como un “mal necesario”, en aquellos casos y países en los que la pobreza extrema sigue siendo una triste realidad.

Un dato importante para poner de relieve es que México es uno de los países que menos han cumplido los convenios celebrados con la Organización Internacional del Trabajo. Ejemplo de ello es que apenas en el 2013 el presidente Enrique Peña Nieto, en un acto de congruencia internacional y sabedor de la falta de cumplimiento histórico de nuestro país a los instrumentos celebrados con la Organización, ha decidido enmendar el camino. Para tal efecto, envió un paquete de reformas y adiciones en el 2013 dentro de las cuales encontramos la reforma al artículo 123 constitucional en su Apartado A, fracción III a efecto de aumentar la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años tal y como lo establece el Convenio 138 del organismo.

Recordemos que dicho convenio fue celebrado en 1973 y hasta el año 2013 es que México lo ha ratificado y para tal efecto, el ejecutivo de la Unión envió al Legislativo las modificaciones señaladas.

El artículo 3 de dicho Convenio establece que:

“1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años.

...

3.-No obstante lo dispuesto en el párrafo 1 de este artículo, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los

adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente”.

En el párrafo 3 de este artículo se establece la facultad para los Estados partes para poder autorizar, vía legislativa nacional, el trabajo de menores de dieciséis años, como ha ocurrido en la especie en el caso de las reformas constitucionales de 2013.

Adicionalmente, el artículo 7 del Convenio establece que las legislaciones nacionales podrán permitir el empleo o trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, con la condición de que éstos no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Asimismo, en el numeral se señala que las legislaciones nacionales podrán permitir el empleo de menores de quince años por lo menos, sujetos a una obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del mismo numeral.

Consideramos que es loable y acertado que el presidente Peña adopte esta actitud de congruencia con los instrumentos internacionales, aceptando los compromisos contraídos. Acerca de esto, el portal de la Organización Internacional del Trabajo enuncia:

“México ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo.

*Con la ratificación de este Convenio, el país fortalece su respuesta legal ante el desafío que implica el trabajo de 2.5 millones de niños, niñas y adolescentes mexicanos”.*⁷¹

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo, “México ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo”, disponible en línea en: <http://www.ilo.org> consultado el 28 de junio de 2016 a las 14:35 horas.

En el mismo portal se señala lo siguiente: *“Este es un paso muy importante para un país que durante los últimos años ha demostrado voluntad política por buscar soluciones al trabajo infantil, dijo la directora regional de la OIT para América latina y el caribe, Elizabeth Tinoco.*

Resaltó, que México se ha sumado muy activamente a la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de Trabajo Infantil impulsada por 25 países de la Región.

Este convenio está dirigido a abolir efectivamente el trabajo infantil y a elevar progresivamente la edad de admisión al empleo o al trabajo, con el objetivo principal de garantizar que los niños, niñas y adolescentes puedan asistir a la escuela, aprovechando plenamente la instrucción recibida...”⁷²

De esto se colige que la idea que prevalece en la Organización Internacional del Trabajo es lograr la abolición del trabajo de los menores de edad, sin embargo, es un objetivo a largo plazo, ya que la situación económica en muchos países, como los de nuestro continente, incluyendo México, orilla a muchas familias a obligar a sus hijos menores de edad a trabajar ganando sueldos raquíuticos y en condiciones deplorables.

Creemos que este anhelo requiere de medidas económicas, jurídicas y sociales que puedan coadyuvar en la mejoría integral de la situación de las familias en los países pobres.

Es un imperativo que los niños, niñas y adolescentes tienen que preocuparse por su preparación y no por trabajar a cambio de sueldos de miseria. Esta es la idea que prevalece en el actual ejecutivo de la Unión, por lo que actuó congruentemente al enviar las reformas a la Constitución Política en materia de trabajo de menores. Es una medida paulatina que se dirige hacia la eliminación total del trabajo de ellos.

⁷² Organización Internacional del Trabajo, “México ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo”, disponible en línea en: <http://www.ilo.org> consultado el 28 de junio de 2016 a las 14:35 horas.

2.5.5. Las sanciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo:

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene una regulación del trabajo de los menores y un apartado relativo a las sanciones en caso de la contravención a las obligaciones establecidas en dicho ordenamiento y en el caso específico, en materia del trabajo de los menores.

A continuación, abundaremos en este sub tema.

2.5.6. Antes de las reformas de 2012.

Antes de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, enviadas por el Presidente de la República al Congreso de la Unión, el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo simplemente prohibía la utilización del trabajo de menores de catorce años de edad y los mayores y menores de dieciséis que no hubiesen terminado su educación obligatoria:

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

En el artículo 23 de la Ley, se señalaba que los mayores de dieciséis años podían prestar libremente sus servicios, de acuerdo con las limitaciones legales. Además, los mayores de catorce años y menores de dieciséis requerían de autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato al que pertenecieran o bien de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política:

“Art. 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

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

Por su parte el artículo 995 de la Ley establecía una multa a los patronos que no respetaran las reglas sobre el trabajo de las mujeres y los menores:

“Art. 995.- Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992”.

El artículo 992 segundo párrafo de la Ley señala:

“Art.- ...

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación”.

La sanción que el artículo 995 imponía a los patronos que violaran las normas en materia de trabajo de mujeres y menores consistía en una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo vigente, de acuerdo a la valoración del segundo párrafo del artículo 992 de la Ley.

2.5.7. Después de las reformas de 2012.

De acuerdo a las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, presentadas por el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión y que fueron presentadas como la “reforma laboral”, así como a la

Constitución Política General el 11 de junio de 2013 y a la Ley Federal del Trabajo el 12 de junio de 2015, se aumenta la edad mínima para que un menor preste sus servicios laborales como lo hemos manifestado y que consta en la fracción III del artículo 123 constitucional que aumenta la edad mínima de catorce a quince años.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo tenemos que el artículo 22 fue reformado y adicionado para quedar en los siguientes términos:

“Art. 22.- Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan”.

Se incorporó el artículo 22 bis que literalmente señala:

“Art. 22 bis.- Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”.

En este numeral se establece nuevamente la prohibición de contratar a menores de quince años.

El artículo 23 de la Ley también fue reformado para quedar de esta manera:

“Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 bis de esta ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria”.

La reforma a este numeral presenta varios aspectos que debemos analizar. El párrafo primero señala que en el caso que las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años de edad fuera de su círculo familiar, se ordenará de inmediato que cese en sus labores. Esto significa que las autoridades del trabajo deben realizar inspecciones constantes a las empresas o fábricas, aún las tienditas o tiendas de conveniencias que son los lugares donde es posible que se encuentren menores de quince años trabajando, por lo que si es el caso específico que la autoridad encuentra un menor de esa edad prestando sus servicios, procederá a ordenar el cese de las actividades, sin embargo, esto puede prestarse a actos de corrupción en los que la autoridad dé la oportunidad a la empresa de llegar a un arreglo a cambio de cierta cantidad de dinero, para que la autoridad haga caso omiso de la presencia del menor de quince años trabajador. Desgraciadamente sabemos que esto es muy factible.

Por otro lado, nos debemos preguntar sobre los menores de quince años que trabajan obligados en las calles, cruceros, avenidas, en el metro y demás

transportes del servicio público, los cuales son materialmente compelidos por sus familias o por las personas que los manejan a realizar actividades de mendicidad, a vender cualquier tipo de cosas o a realizar actos de atracción para obtener algunas monedas, como ocurre con los famosos “vagoneros”, los cuales en muchas de las veces utilizan a menores de quince años. Tristemente en estos casos la autoridad del trabajo brilla por su ausencia y los menores siguen siendo explotados con jornadas totalmente extenuantes, en ocasiones son abusados sexualmente por sus familias o por quienes los manejan, constituyendo una forma de esclavitud moderna ante la indiferencia de la autoridad. Es por esto que, consideramos que los artículos 22 bis y 23 se tornan en letra muerta en este tipo de casos que constituyen la vida real de cada día y que podemos apreciar en muchas calles, avenidas y en el sistema de transporte público y concesionado de la Ciudad de México.

El patrón que viole lo dispuesto por el artículo 22 bis será responsable penalmente de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 23 y específicamente por el 995 bis de la Ley Federal del Trabajo, ya que su conducta es constitutiva de un delito previsto en el último numeral invocado.

El párrafo segundo del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo señala que si el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias, esto es, pagarle lo adeudado.

El párrafo cuarto define lo que se debe entender por “círculo familiar” a que alude el párrafo primero del numeral comentado y dice: “Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado”. Esto significa que el círculo familiar es que el menor de quince años esté trabajando con sus familiares en cuyo caso existe una excepción a lo establecido por los artículos 22 bis y 23 bis. Tenemos el caso de que el menor se encuentre trabajando en una tiendita, tienda de ropa o papelería que sea

propiedad de sus familiares y en sus tiempos libres preste sus servicios. En estos casos, el patrón no será penalmente responsable y no se le podrá aplicar la pena prevista en el artículo 995 bis de la Ley.

El llamado “círculo familiar”, no constituye ninguna garantía a favor de los menores trabajadores de quince años, ya que hay casos en los que son los familiares los que obligan a menores de esa edad a trabajar en los negocios familiares, importándoles poco que no asistan a la escuela por trabajar.

El ejecutivo y legislativo debieron prever y establecer otras medidas más efectivas para asegurar que por ningún motivo un menor de quince años tenga que trabajar, sea en un negocio familiar o no.

Es dable tener presente lo que determina el artículo 5 de la Ley en materia de trabajo de menores de quince años de edad, también reformado y armonizado:

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 5º lo siguiente:

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

I. Trabajos para niños menores de quince años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

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

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

De esta manera, cualquier disposición que tenga por finalidad contratar trabajadores menores de quince años de edad fuera del círculo familiar, como se desprende de la fracción I del anterior numeral, no producirá efecto legal.

Por último, agregaremos que con posterioridad a las reformas de 2012 y de acuerdo a las reformas de junio de 2015 a la Ley Federal del Trabajo, se adicionó el artículo 995 bis en materia de sanciones, el cual contiene un tipo penal para los patrones que violen lo dispuesto en el artículo 23, en su primer párrafo sobre trabajo de menores de quince años, a los que se podrá imponer una pena de prisión que va de uno a cuatro años y una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo vigente.

En el capítulo siguiente analizaremos este tipo penal a efecto de destacar sus bondades y defectos.

CAPÍTULO TERCERO.

EL DELITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 995-BIS EN RELACIÓN CON EL 22 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE EMPLEO Y TRABAJO DE MENORES DE CATORCE AÑOS DE EDAD FUERA DEL CÍRCULO FAMILIAR. ALGUNAS CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

3.1. Concepto de delito.

Para efecto de iniciar el presente y último Capítulo de este trabajo de investigación me referiré primeramente al delito y el tema de su concepción doctrinal y legal, como un presupuesto necesario para exponer el tema del delito previsto en el artículo 995-bis en relación con el 22 ambos de la Ley Federal del Trabajo en materia de empleo y trabajo de menores de catorce años de edad fuera del núcleo o círculo familiar.

Desde el punto gramatical, el término “delito”, proviene de la voz latina: *delictum*, *delinquo*, *delinquere*, que puede traducirse como: desviarse, resbalar, abandonar, así, el delito es lo que se desvía, se resbala o abandona lo que dispone la ley, es decir, lo que va en contra de la ley.

El delito ha sido abordado y estudiado desde hace siglos por parte de los diversos doctrinarios, por lo cual, se han elaborado diferentes y variados conceptos que obedecen a una época y circunstancias sociales determinadas. El delito es una figura jurídica en constante mutación, es por ello que resulta casi imposible encontrar un concepto que logre aceptarse como universal.

No obstante, es oportuno invocar aquí algunos conceptos elaborados por diversos doctrinarios y especialistas en la materia penal sustantiva.

- Fernando Castellanos Tena cita en su obra a Francisco Carrara quien conceptúa el delito de esta forma: “... es la infracción de la ley del Estado, promulgada para

proteger la seguridad de los ciudadanos, resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo moralmente imputable y políticamente dañoso".⁷³ El autor concibe el delito como una infracción, incumplimiento o violación a la ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos y es el resultado de un acto externo del hombre, positivo o negativo moralmente imputable a una persona y resulta políticamente dañoso. Interesante la idea del autor, aunque ya criticable en el sentido de que el delito no es creado como una institución política, sino totalmente jurídica.

- Fernando Castellanos Tena cita también a Eugenio Cuello Calón quien apunta sobre el delito: "*La acción humana antijurídica, típica, culpable y punible*".⁷⁴ En esta noción, el autor concibe el delito de acuerdo a la teoría pentatómica compuesta por conducta o acción, antijurídica, típica, culpable y punible.

- Fernando Castellanos Tena cita igualmente a Edmundo Mezger, quien señala sobre el delito: "*... es una acción punible; esto es el conjunto de los presupuestos de la pena*".⁷⁵ El doctrinario sólo alude que el delito es una acción punible o castigable y después agrega que se trata del conjunto de los presupuestos de la pena. Esto quiere decir que opta por una teoría bitómica, compuesta por la acción y la punibilidad de la conducta.

- Carlos Creus cita en su obra a Eduardo Massari, quien conceptúa el delito como: "*...el delito no es éste, ni aquél, ni el otro elemento; está en el conjunto de todos sus presupuestos, de todos sus elementos constitutivos, de todas sus condiciones; está antes que en la inmanencia, en la confluencia de todos ellos*".⁷⁶ Esta postura es diferente a las demás ya que el autor estima que lo importante es entender el delito como la suma de todos sus presupuestos y elementos

⁷³ CARRARA, Francisco, citado por CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, 43ª ed., Editorial Porrúa, México, 2002, págs. 127 y 128.

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ Idem.

⁷⁶ MASARI, Eduardo, citado por CREUS, Carlos. Derecho Penal. Parte General. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1988, pág. 26.

constitutivos, de sus condiciones y por ende, en la confluencia de todos ellos. Así, el autor no se orienta por ninguna doctrina en particular, sino que adopta la postura que podríamos llamar “totalizadora” y que entiende el delito como la suma de todas sus partes integrantes.

El Código Penal Federal contiene una noción muy aceptada sobre el delito al señalar en su artículo 7 que:

“Artículo 7º.-Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales”.

Esta idea se volvió clásica dentro de los estudiosos del Derecho Penal por considerar que se atiende a la idea más simple del delito, visto como una acción humana que consiste en una conducta exterior o bien, en la ausencia de ésta cuando la norma penal determina el deber de llevarla a cabo, como acontece en delitos de omisión, como es el caso del incumplimiento de los deberes alimentarios o la omisión de auxilio en los que se comete el delito al dejar de actuar de acuerdo al tipo penal.

Sobre tal idea contenida en el artículo 7 del Código Penal Federal, el autor Francisco González de la Vega señala lo siguiente: *“Aun cuando la mayor parte de los Códigos no se preocupan por definir el delito en general, nuestra legislación, siguiendo la tradición española, ha creído prudente hacerlo. Así el C.P. de 1871, art. 4º, decía: Delito es. La infracción voluntaria de una ley penal haciendo lo que ella prohíbe o dejando de hacer lo que manda. El de 1929, art. 11, decía: Delito es: La lesión de un derecho protegido legalmente por una sanción penal”.*⁷⁷ Goza de razón el autor cuando manifiesta que la mayoría de los códigos penales estatales no se preocupan por definir el delito, incluso, ni el Código Penal para el Distrito Federal vigente, por lo que la definición que hace el Código Penal Federal sigue siendo uno de los criterios más importantes para entender la esencia del delito en nuestra legislación.

⁷⁷ GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado. Editorial Porrúa, 12ª edición, México, 1996, p. 12.

3.2. Presupuestos del delito.

Existen elementos anteriores al hecho delictivo de los cuales dependerá que éste se pueda integrar material y jurídicamente. Estos elementos son denominados como: presupuestos del delito.

El autor Roberto Reynoso Dávila cita en su obra al italiano Giuseppe Maggiore, quien externa su opinión sobre este tema: “...*la noción de presupuesto no está aún bien definida en el terreno de la teoría general del derecho, tal vez por ser una apresurada trasposición de un dogma del Derecho privado en el campo del derecho Penal, señalando que la categoría de los presupuestos no tiene razón de ser en asuntos penales, pues el único sentido que podemos darles es el de la antecendencia de un delito con relación a otro*”.⁷⁸ Para este doctrinario, los presupuestos del delito son los antecedentes del mismo, sin embargo, hay otros autores que desarrollan más esta figura como es el caso de Vincenzo Manzini, citado también en la obra de Roberto Reynoso Dávila quien los define de esta manera: “... *los elementos jurídicos o materiales, anteriores a la ejecución del hecho, cuya existencia se requiere para que el mismo, previsto por la norma, integre un delito. Estos últimos presupuestos (del hecho) pueden ser jurídicos o materiales de acuerdo con su naturaleza*”.⁷⁹ De acuerdo con Manzini, los presupuestos del delito son los elementos jurídicos o materiales, anteriores a la ejecución del hecho delictivo y cuya existencia se requiere para que el delito, previsto por la norma penal, tenga vida. El autor ofrece más luz sobre este tema al señalar acertadamente que los presupuestos del delito son elementos jurídicos o materiales de conformidad con su naturaleza. Ejemplo de estos presupuestos del delito son los siguientes: en el delito de homicidio es presupuesto sine qua non que la víctima haya tenido vida anterior al hecho; en el delito de despojo, es un presupuesto lógico y jurídico que el sujeto pasivo o víctima sea el legítimo propietario del bien inmueble y que lo pueda acreditar

⁷⁸ MAGGIORE, Giuseppe, citado por REYNOSO DÁVILA, Roberto, Teoría General del Derecho Penal, 3ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 16.

⁷⁹ Idem.

mediante la presentación de la escritura pública correspondiente; en el delito de aborto, es requisito indispensable el embarazo de la mujer; en el delito de peculado es necesario que la persona que lleve a cabo la conducta tenga el carácter de servidor público, entre muchos otros.

Es la norma aplicable al caso concreto, la que determinará si existen o no sus presupuestos para la acreditación de cada uno de los delitos.

3.3. Sujetos del delito.

Los sujetos del delito son las personas que intervienen en el hecho delictivo, ya sea cometiendo la conducta o recibéndola.

Los sujetos del delito se clasifican en: sujeto activo y sujeto pasivo, de acuerdo a la dogmática penal. El sujeto activo es quien lleva a cabo la conducta prohibida por la norma penal, es el infractor de ésta y sólo puede ser una persona física, no una moral de conformidad con lo dispuesto por el artículo 27 del Código Penal para el Distrito Federal:

“Art. 27.- Para los efectos de este Código, sólo pueden ser penalmente responsables las personas físicas...”.

Ahora bien, es importante establecer la diferencia que tiene lugar en algunos delitos entre el autor intelectual y el autor material del delito, por ejemplo, si una persona ordena a uno de sus empleados privar de la vida a un tercero estaremos en presencia de un autor intelectual y uno material. Será autor intelectual la persona que planea y ordena la ejecución de la conducta, mientras que será autor material quien físicamente la lleva a cabo o ejecuta. Esta diferencia es trascendente para efectos de la individualización de la sentencia. El artículo 24 del Código Penal para el Distrito Federal establece lo siguiente:

“Art. 24.- Los autores o partícipes del delito responderán cada uno en la medida de su propia culpabilidad”.

Así, el juez tomará en consideración el grado de participación y su culpabilidad de cada persona en la comisión del delito correspondiente. Este artículo se relaciona con el 22 del mismo ordenamiento que señala lo siguiente:

“Art.- 22. Son responsables del delito, quienes:

I. Lo realicen por sí;

II. Lo realicen conjuntamente con otro u otros autores;

III. Lo lleven a cabo sirviéndose de otro como instrumento;

IV. Determinen dolosamente al autor a cometerlo;

V. Dolosamente presten ayuda o auxilio al autor para su comisión; y

VI. Con posterioridad a su ejecución auxiliien, al autor en cumplimiento de una promesa anterior al delito.

Quienes únicamente intervengan en la planeación o preparación del delito, así como quienes determinen a otro o le presten ayuda o auxilio, sólo responderán si el hecho antijurídico del autor alcanza al menos el grado de tentativa del delito que se quiso cometer.

La instigación y la complicidad a que se refieren las fracciones IV y V, respectivamente, sólo son admisibles en los delitos dolosos. Para las hipótesis previstas en las fracciones V y VI se impondrá la punibilidad dispuesta en el artículo 81 de este Código”.

El sujeto pasivo es la persona física o moral que resiente la conducta desplegada por el activo. Es quien sufre un daño o menoscabo en su esfera jurídica, en su vida, su libertad o sus bienes. Aquí se debe diferenciar entre la víctima y el o los ofendidos; el primero es quien resiente el daño en su esfera jurídica, por ejemplo, quien es privado de su vida, de sus bienes, quien es privado ilegalmente de su libertad, entre otros casos, mientras que los ofendidos son aquellas personas que en ciertos delitos como el homicidio resienten de forma indirecta el daño en su esfera. En el citado delito de homicidio existe una

víctima, quien es privado de su vida, quien sufrió el daño más importante, pero, al hacerlo así el sujeto activo, también causa un daño indirecto a sus familiares, los cuales resienten la pérdida, por lo que reciben el nombre de ofendidos por el delito.

El artículo 108 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece la anterior diferencia en estos términos:

“Art. 108.- Artículo 108. Víctima u ofendido

Para los efectos de este Código, se considera víctima del delito al sujeto pasivo que resiente directamente sobre su persona la afectación producida por la conducta delictiva. Asimismo, se considerará ofendido a la persona física o moral titular del bien jurídico lesionado o puesto en peligro por la acción u omisión prevista en la ley penal como delito.

En los delitos cuya consecuencia fuera la muerte de la víctima o en el caso en que ésta no pudiera ejercer personalmente los derechos que este Código le otorga, se considerarán como ofendidos, en el siguiente orden, el o la cónyuge, la concubina o concubinario, el conviviente, los parientes por consanguinidad en la línea recta ascendente o descendente sin limitación de grado, por afinidad y civil, o cualquier otra persona que tenga relación afectiva con la víctima.

La víctima u ofendido, en términos de la Constitución y demás ordenamientos aplicables, tendrá todos los derechos y prerrogativas que en éstas se le reconocen”.

Tanto el sujeto activo como el pasivo, comprendiendo tanto a la víctima como a los ofendidos si es que existen, quedan comprendidos como sujetos en el procedimiento penal en el nuevo sistema de justicia penal oral y adversarial. El artículo 105 del Código Nacional de Procedimientos Penales señala lo siguiente:

“Art. 105.- Artículo 105. Sujetos de procedimiento penal

Son sujetos del procedimiento penal los siguientes:

I. La víctima u ofendido;

II. El Asesor jurídico;

III. El imputado;

IV. El Defensor;

V. El Ministerio Público;

VI. La Policía;

VII. El Órgano jurisdiccional, y

VIII. La autoridad de supervisión de medidas cautelares y de la suspensión condicional del proceso.

Los sujetos del procedimiento que tendrán la calidad de parte en los procedimientos previstos en este Código, son el imputado y su Defensor, el Ministerio Público, la víctima u ofendido y su Asesor jurídico”.

El último párrafo del artículo que antecede establece que tendrán la calidad de parte en los procedimientos penales en el nuevo sistema: el imputado o sujeto activo y su defensor, el Ministerio Público, la víctima u ofendido y su asesor jurídico.

3.4. Objeto del delito.

La doctrina penal distingue dos tipos de objeto del delito: el material y el jurídico. El objeto material del delito es de acuerdo a la autora I. Griselda Amuchategui Requena: *“la persona o cosa sobre la que recae directamente el daño causado por el delito cometido o el peligro en el que se colocó a la persona o cosa”*.⁸⁰ Así, los bienes en el delito de robo, constituirán el objeto material. Cuando se trata de una persona física, por ejemplo, en el delito de homicidio, éste se identifica con el sujeto pasivo y será también el objeto material del delito.

El objeto jurídico se traduce como el interés legalmente tutelado por la ley. Es por esto que cada tipo penal contiene su propio bien jurídico tutelado, por

⁸⁰ AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. *Derecho Penal*, 2ª ed., Editorial Oxford, México, 2000, pág. 36.

ejemplo, en el delito de homicidio es la vida; en las lesiones es la integridad física; en el robo es el patrimonio, en la violación serán la libertad y la seguridad sexuales de la víctima, entre otros.

3.5. Elementos del delito. Breve referencia.

La doctrina penal reconoce la existencia e importancia de los elementos del delito, ya que de ellos dependerá que se pueda acreditar la infracción a la norma penal y el juez pueda sancionar al responsable. Sobre esto, la autora I. Griselda Amuchategui Requena considera que: *“Los elementos del delito son al derecho penal lo que la anatomía es a la medicina”*.⁸¹

De acuerdo a la mayoría de los autores, existen dos clases de elementos del delito, los positivos que de presentarse se desprenderá la existencia del delito y los negativos, los cuales destruirán la existencia del ilícito penal.

Los elementos del delito han sido objeto de diversas concepciones y teorías por parte de la doctrina. Es de este modo que cada autor se ha pronunciado sobre la doctrina que apoya, sea la bitómica, tritómica, tetratómica, pentatómica, hexatómica o heptatómica.

El Código Penal para el Distrito Penal, publicado en la Gaceta Oficial de la misma ciudad el 16 de julio de 2002, adopta la teoría tetratómica, compuesta por cuatro elementos que son: la conducta, tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad.

Acto seguido, expondré de forma muy simple cada uno de estos elementos así como de sus respectivos aspectos negativos.

⁸¹ AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal, pág. 44.

◇ ELEMENTOS POSITIVOS:

◆ **Conducta.**- Es la acción material humana que se traduce en una serie de movimientos corporales que tienen por finalidad conseguir o producir un resultado violatorio de la norma penal y dañino de los derechos de una o varias personas. El ilustre autor Luís Jiménez de Asúa define la conducta como: *“es todo acaecimiento de la vida y lo mismo puede proceder de la mano del hombre que del mundo de la naturaleza. En cambio, acto supone la existencia de un ser dotado de voluntad que lo ejecuta”*.⁸² Posteriormente el autor hace la siguiente definición del acto humano de esta forma: *“manifestación de voluntad que, mediante acción, produce un cambio en el mundo exterior, o que por no hacer lo que se espera deja sin mudanza ese mundo externo cuya modificación se aguarda”*.⁸³

Resalta el autor que el acto humano es la manifestación de la voluntad enfocada a producir en el mundo exterior un cambio, o bien, la abstención de ese acto y por tanto del cambio exterior, como sucede en los delitos de omisión.

La conducta como elemento del delito está prevista en el artículo 1 del Código Penal para el Distrito Federal:

“Art. 1.- A nadie se le impondrá pena o medida de seguridad, sino por la realización de una acción u omisión expresamente prevista como delito en una ley vigente al tiempo de su realización, siempre y cuando concurren los presupuestos que para cada una de ellas señale la ley y la pena o la medida de seguridad se encuentren igualmente establecidas en ésta”.

⁸² JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís, Lecciones de Derecho Penal. Editorial Pedagógica Iberoamericana, México, 1995, pág. 136.

⁸³ Idem.

El autor Roberto Reynoso Dávila distingue tres elementos en la conducta que son: *“El movimiento corporal, o la abstención en su caso; el resultado; y, el nexo causal que enlaza aquellos con éste”*.⁸⁴

En toda conducta se observan los tres elementos que menciona el autor, sobre todo el nexo causal, que es la liga que une el movimiento corporal con el resultado.

♦ **Tipicidad.**- La tipicidad es el segundo elemento del delito, consiste en el encuadramiento de la conducta humana a la hipótesis normativa establecida por el legislador. El autor italiano Prospero Farinaci entendía la tipicidad de la siguiente manera: *“...la adecuación o correspondencia entre una conducta y en concreto con el molde típico o figura de delito”*.⁸⁵

El legislador crea la norma penal que tiene un carácter prohibitivo de manera intrínseca, por eso la dota de una pena y la tipicidad implica que una o varias personas incumplen el deber de abstención previsto por la norma penal, por lo que existe una tipicidad de su conducta y por lo tanto se harán acreedores a una sanción.

No puede hablarse de tipicidad sin su presupuesto sine que non, el tipo penal, que es la descripción normativa que hace el legislador de un delito. Es la hipótesis normativa penal que prescribe un deber de abstención de hacer en la mayoría de los casos y en otros pocos, de acción. Sin la previa existencia del tipo penal no podría hablarse de la tipicidad.

El artículo 2º del Código Penal vigente para el Distrito Federal contiene el elemento en comento en los siguientes términos:

⁸⁴ REYNOSO DÁVILA, Roberto, Teoría General del Delito, 4ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 20.

⁸⁵ TRUJILLO CAMPOS, Jesús Gonzalo. La Relación Material de Causalidad del Delito. Editorial Porrúa, México, 1976, pág. 332.

“ARTÍCULO 2 (Principio de tipicidad y prohibición de la aplicación retroactiva, analógica y por mayoría de razón). No podrá imponerse pena o medida de seguridad, si no se acredita la existencia de los elementos de la descripción legal del delito de que se trate. Queda prohibida la aplicación retroactiva, analógica o por mayoría de razón, de la ley penal en perjuicio de persona alguna. La ley penal sólo tendrá efecto retroactivo si favorece al inculcado, cualquiera que sea la etapa del procedimiento, incluyendo la ejecución de la sanción. En caso de duda, se aplicará la ley más favorable”.

La tipicidad constituye uno de los principios más importantes del actual Código Penal para el Distrito Federal, ya que queda prohibido imponer una pena o medida de seguridad, si la autoridad no acredita la existencia de los elementos de la descripción legal del legislador del delito que corresponda.

♦ **Antijuricidad.**- El tercer elemento es la antijuricidad, consiste en la violación del deber jurídico de abstención o de acción contenido en la norma penal. Es antijurídico el acto que va en contra de la norma.

Para el ilustre Luís Jiménez de Asúa: *“La antijuricidad es uno de los temas más difíciles y controvertidos en toda la teoría del delito. Es también, el elemento más relevante del delito, es su íntima esencia, su intrínseca naturaleza. Es la oposición objetiva de la conducta contra las normas de cultura tuteladas por el Derecho”.*⁸⁶ Se trata, sin duda de uno de los elementos más controversiales, pero también trascendentes del delito, ya que se refiere a la esencia del ilícito penal, un hecho humano que contraviene lo preceptuado por la norma penal.

Para el autor Edmund Mezger, la conducta es antijurídica porque: *“... presupone un enjuiciamiento, una valoración, un juicio en el que se afirman su contradicción*

⁸⁶ JIMÉNEZ DE ASÚA, LUÍS, citado por REYNOSO DÁVILA, Roberto, Teoría General del Delito, Op. Cit., pág. 75.

con las normas del Derecho”.⁸⁷

El artículo 4º del Código Penal para el Distrito Federal se refiere a la antijuricidad en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 4 (Principio del bien jurídico y de la antijuricidad material). Para que la acción o la omisión sean consideradas delictivas, se requiere que lesionen o pongan en peligro, sin causa justa, al bien jurídico tutelado por la ley penal”.

De la cuidadosa lectura de este numeral se puede encontrar que para que exista un delito es menester que la acción u omisión constitutiva del mismo lesione o ponga en peligro, sin una causa justa, el bien jurídico tutelado por la ley penal. Cada tipo penal tiene uno o varios bienes jurídicos tutelados por el legislador.

♦ **Culpabilidad.**- El último elemento de acuerdo al Código Penal para el Distrito Federal y a la teoría tetratómica es la culpabilidad. El autor Fernando Castellanos Tena argumenta sobre ésta que: *“La imputabilidad funciona como presupuesto de la culpabilidad y constituye la capacidad del sujeto para entender y querer en el campo penal.....”*.⁸⁸ Interesantes las palabras del autor ya que definen la culpabilidad como la capacidad del activo de entender y querer el hecho delictivo. Cabe mayor mérito al doctrinario cuando afirma que: *“Una conducta será delictuosa no sólo cuando sea típica y antijurídica, sino además culpable. Se considera como culpable una conducta cuando a causa de las relaciones psíquicas existentes entre ella y su autor, debe serle jurídicamente reprochada”*.⁸⁹ Impecables las últimas consideraciones del maestro Castellanos Tena, ya que una conducta será delito no sólo cuando sea típica y antijurídica, sino también culpable. Después agrega que será culpable cuando a causa de las relaciones psíquicas o mentales existentes entre ella y su autor, se le tiene que reprochar, toda vez que está actuando en contra de un deber jurídico y moral.

⁸⁷ MEZGER, Edmund. La Antijuricidad. Editorial Imprenta Universitaria, México, 1952, pág. 11.

⁸⁸ CASTELLANOS TENA, Fernando. Elementos Fundamentales de Derecho Penal. Op. Cit. pág. 233.

⁸⁹ Idem.

Eugenio Porte Petit, citado en la obra del autor Fernando Castellanos Tena advierte sobre la culpabilidad: *“El nexo intelectual y emocional que liga al sujeto con el resultado de su acto, posición sólo válida para la culpabilidad a título doloso, pero no comprende los delitos culposos o no intencionales, en los cuales, por su naturaleza misma, no es posible querer el resultado; se caracterizan por la producción de un suceso no deseado por el agente ni directa, indirecta, indeterminada o eventualmente, pero acaecido por la omisión de las cautelas o precauciones exigidas por el Estado. Por ello consideramos a la culpabilidad como el nexo intelectual y emocional que liga al sujeto con su acto”*.⁹⁰ Después de una interesante reflexión jurídica el autor arriba a la conclusión simple de que la culpabilidad es el nexo intelectual y emocional que liga o une al sujeto con su acto jurídicamente reprochable.

La culpabilidad constituye un desprecio del sujeto activo hacia el orden jurídico, así como hacia los mandatos o prohibiciones que tienen por finalidad conservarlo. A este respecto, el autor Ignacio Villalobos afirma con razón que: *“La culpabilidad, genéricamente consiste en el desprecio del sujeto por el orden jurídico y por los mandatos y prohibiciones que tienden a constituirlo y conservarlo, desprecio que se manifiesta por franca oposición en el dolo, o indirectamente, por indolencia o desatención nacidas del desinterés o subestimación del mal ajeno frente a los propios deseos, en la culpa”*.⁹¹

La culpabilidad está contenida en el artículo 5 del Código Penal para el Distrito federal en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 5 (Principio de culpabilidad). No podrá aplicarse pena alguna, si la acción o la omisión no han sido realizadas culpablemente. La medida de la pena estará en relación directa con el grado de culpabilidad del sujeto respecto del hecho cometido, así como de la gravedad de éste.

Igualmente se requerirá la acreditación de la culpabilidad del sujeto para la

⁹⁰ PORTE PETIT, Eugenio, citado por CASTELLANOS TENA, Fernando. Elementos Fundamentales de Derecho Penal. Op. Cit. pág. 233.

⁹¹ VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1975, pág. 283.

aplicación de una medida de seguridad, si ésta se impone accesoriamente a la pena, y su duración estará en relación directa con el grado de aquélla. Para la imposición de las otras medidas penales será necesaria la existencia, al menos, de un hecho antijurídico, siempre que de acuerdo con las condiciones personales del autor, hubiera necesidad de su aplicación en atención a los fines de prevención del delito que con aquéllas pudieran alcanzarse”.

La culpabilidad presenta dos formas comitivas: el dolo y la culpa. En el dolo, el sujeto, sabe perfectamente los resultados de su conducta y por tanto, decide ejecutarla. En la culpa, el sujeto activo no tiene la voluntad de que se produzca el resultado, sin embargo, por actuar de forma imprudencial, con negligencia, impericia o simple falta de previsión, el resultado se produce. Esta diferencia que da establecida en términos de lo dispuesto por el artículo 18 del Código Penal para el Distrito Federal:

“Art. 18.- “ARTÍCULO 18 (Dolo y Culpa). Las acciones u omisiones delictivas solamente pueden realizarse dolosa o culposamente.

Obra dolosamente el que, conociendo los elementos objetivos del hecho típico de que se trate, o previendo como posible el resultado típico, quiere o acepta su realización.

Obra culposamente el que produce el resultado típico, que no previó siendo previsible o previó confiando en que no se produciría, en virtud de la violación de un deber de cuidado que objetivamente era necesario observar”.

En las dos formas de culpa citadas, tanto el dolo como la culpa, el sujeto activo muestra desprecio por el orden jurídico establecido.

El artículo 3º del Código Penal para el Distrito Federal refiere también lo siguiente sobre la culpabilidad:

“ARTÍCULO 3 (Prohibición de la responsabilidad objetiva). Para que la acción o la omisión sean penalmente relevantes, deben realizarse dolosa o culposamente”.

◇ ELEMENTOS NEGATIVOS:

◆ **Ausencia de conducta.**- El aspecto contrario a la conducta tiene lugar cuando el sujeto activo no ejecuta la misma o bien, cuando es obligado a llevarla a cabo por medios que escapan a su control. Sobre esto, el autor Roberto Reynoso Dávila afirma lo siguiente: *“Los actos no voluntarios, los movimientos reflejos, no son acciones en sentido penal. Los actos que escapan a todo control del querer no pueden atribuirse a la voluntad y por lo tanto, no pueden constituir delito”*.⁹² El mismo autor apunta las causas que excluyen la acción o la conducta y agrega que: *“No hay acción o conducta cuando se es violentado por una fuerza exterior que no puede resistir, **bis absoluta**, supera la voluntad del sujeto de tal modo que es incapaz de autodeterminarse. Por ejemplo, el agente de la autoridad que es atado para que no persiga al delincuente...”*. De acuerdo con este doctrinario mexicano, la ausencia de conducta tiene lugar no sólo cuando el sujeto activo no realiza la conducta, sino cuando es obligado por actos no voluntarios, movimientos reflejos, entre otros, hechos que no constituyen actos penalmente punibles, por ejemplo, el estado de sueño profundo, el sonambulismo o el padecimiento de una enfermedad como la epilepsia. Se trata de actos que, como lo señala el autor, escapan a la voluntad y al control humano, por lo que no pueden constituir delito. Posteriormente, el doctrinario agrega que no hay acción cuando una persona es violentada por una fuerza exterior que no puede resistir, lo que la doctrina denomina bis absoluta, y que supera la voluntad y las fuerzas del sujeto, tal es el caso de quien padece epilepsia y al manejar sufre un ataque de esta avasallante enfermedad, al no poder controlar el vehículo causa varios daños, lesiones e inclusive, homicidio.

Además de la bis absoluta que depende del ser humano, existe la bis mayor que depende de la naturaleza, por ejemplo, cuando sucede un temblor y como consecuencia una persona es arrojada sobre otra causándole serias lesiones o la

⁹² REYNOSO DÁVILA, Roberto. *Teoría General del Delito*. Op. Cit. pág. 34.

muerte. En ambos casos, no existe conducta, por lo que el resultado dañino no será punible.

Para algunos autores, el caso fortuito que es un acontecimiento incierto y que escapa al control del hombre es equiparable a la bis mayor, ya que en ambos participa el ser humano y producen consecuencias similares.

◆ **Atipicidad.**- La atipicidad es el elemento negativo de la tipicidad y tiene lugar cuando no se integran todos los elementos contenidos en el tipo penal o hipótesis normativa penal. Sobre esto, el autor Fernando Castellanos Tena afirma: *“Cuando no se integran todos los elementos descritos en el tipo legal, se presenta el aspecto negativo llamado atipicidad. La atipicidad es la ausencia de adecuación de la conducta al tipo. Si la conducta no es típica, jamás podrá ser delictuosa”*.⁹³

Es muy claro el autor al decir que la atipicidad se traduce en la ausencia de adecuación de la conducta al tipo penal, por lo que si la conducta no es típica, tampoco podrá ser delictiva. El mismo Fernando Castellanos Tena agrega lo siguiente para reafirmar su opinión: *“La ausencia de tipicidad se da cuando si bien existe el tipo penal, también lo es que la conducta de una persona presuntamente, autora del ilícito, no se amolda a él. “En esencia, en toda atipicidad hay falta de tipo, si un hecho específico no encuadra exactamente en el descrito por la ley, respecto de él no existe tipo”*.⁹⁴

El artículo 29 del Código Penal para el Distrito Federal se refiere a la falta de tipicidad como causa de exclusión del delito:

“ARTÍCULO 29 (Causas de exclusión). El delito se excluye cuando:

...

II. (Atipicidad). Falte alguno de los elementos que integran la descripción legal del

⁹³ CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal. Op. Cit. pág. 175.

⁹⁴ Ibidem. pág. 176.

delito de que se trate;

...”.

El autor Fernando Castellanos Tena advierte las principales causas de atipicidad: “a) Ausencia de la calidad o del número exigido por la ley en cuanto a los sujetos activo y pasivo; b) si faltan el objeto material o el objeto jurídico; c) cuando no se dan las referencias temporales o espaciales requeridas en el tipo; d) al no realizarse el hecho por los medios comisitos específicamente señalados en el Ley; e) si faltan los elementos subjetivos del injusto legalmente exigidos; y, f) por no darse, en su caso la antijuridicidad especial”.⁹⁵

De esta manera, si no se integran perfectamente todos los elementos del tipo penal se presentará el aspecto contrario de la tipicidad y por tanto, no habrá delito.

◆ **Aspecto contrario de la antijuridicidad.**- El artículo 29 del Código Penal para el Distrito Federal contiene las causas de exclusión del delito, es decir, hipótesis en las que de presentarse se estará ante elementos negativos de la antijuridicidad como son las siguientes:

“ARTÍCULO 29 (Causas de exclusión). *El delito se excluye cuando:*

I. (Ausencia de conducta). La actividad o la inactividad se realice sin intervención de la voluntad del agente;

II. (Atipicidad). Falte alguno de los elementos que integran la descripción legal del delito de que se trate;

III. (Consentimiento del titular). Se actúe con el consentimiento del titular del bien jurídico afectado, o del legitimado legalmente para otorgarlo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de un bien jurídico disponible;

b) Que el titular del bien jurídico, o quien esté legitimado para consentir, tenga la capacidad jurídica para disponer libremente del bien; y

⁹⁵ CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, pág. 175

c) Que el consentimiento sea expreso o tácito y no medie algún vicio del consentimiento.

Se presume que hay consentimiento, cuando el hecho se realiza en circunstancias tales que permitan suponer fundadamente que, de haberse consultado al titular del bien o a quien esté legitimado para consentir, éstos hubiesen otorgado el consentimiento.

IV. (Legítima defensa). Se repela una agresión real, actual o inminente y sin derecho, en defensa de bienes jurídicos propios o ajenos, siempre que exista necesidad de la defensa empleada y no medie provocación dolosa suficiente e inmediata por parte del agredido o de su defensor.

Se presume que existe legítima defensa, salvo prueba en contrario, cuando se cause un daño a quien por cualquier medio trate de penetrar o penetre, sin derecho, al lugar en que habite de forma temporal o permanente el que se defiende, al de su familia o al de cualquier persona respecto de las que el agente tenga la obligación de defender, a sus dependencias o al sitio donde se encuentren bienes propios o ajenos respecto de los que exista la misma obligación. Igual presunción existirá cuando el daño se cause a un intruso al momento de sorprenderlo en alguno de los lugares antes citados en circunstancias tales que revelen la posibilidad de una agresión.

V. (Estado de necesidad). Se obre por la necesidad de salvaguardar un bien jurídico propio o ajeno, de un peligro real, actual o inminente, no ocasionado dolosamente por el sujeto, siempre que el peligro no sea evitable por otros medios y el agente no tuviere el deber jurídico de afrontarlo;

VI. (Cumplimiento de un deber o ejercicio de un derecho). La acción o la omisión se realicen en cumplimiento de un deber jurídico o en ejercicio de un derecho, siempre que exista necesidad racional de la conducta empleada para cumplirlo o ejercerlo;

VII. (Inimputabilidad y acción libre en su causa). Al momento de realizar el hecho típico, el agente no tenga la capacidad de comprender el carácter ilícito de aquél o de conducirse de acuerdo con esa comprensión, en virtud de padecer trastorno mental o desarrollo intelectual retardado, a no ser que el sujeto hubiese provocado

su trastorno mental para en ese estado cometer el hecho, en cuyo caso responderá por el resultado típico producido en tal situación.

Cuando la capacidad a que se refiere el párrafo anterior se encuentre considerablemente disminuida, se estará a lo dispuesto en el artículo 65 de este Código.

VIII. (Error de tipo y error de prohibición). Se realice la acción o la omisión bajo un error invencible, respecto de:

a) Alguno de los elementos objetivos que integran la descripción legal del delito de que se trate; o

b) La ilicitud de la conducta, ya sea porque el sujeto desconozca la existencia de la ley o el alcance de la misma o porque crea que está justificada su conducta.

Si los errores a que se refieren los incisos anteriores son vencibles, se estará a lo dispuesto en el artículo 83 de este Código.

XI. (Inexigibilidad de otra conducta). En atención a las circunstancias que concurren en la realización de una conducta ilícita, no sea racionalmente exigible al sujeto una conducta diversa a la que realizó, en virtud de no haberse podido conducir conforme a derecho.

Las causas de exclusión del delito se resolverán de oficio, en cualquier estado del proceso.

Si en los casos de las fracciones IV, V y VI de este artículo el sujeto se excediere, se estará a lo previsto en el artículo 83 de este Código”.

En el Código Penal de 1931 se hacía referencia a las causas de justificación.

♦ **Inculpabilidad.**- La inculpabilidad es el elemento contrario de la culpabilidad. Refiere el autor Luís Jiménez de Asúa que: *“la inculpabilidad consiste en la absolución del sujeto en el juicio de reproche”*.⁹⁶

Puede darse la inculpabilidad cuando no se acreditan los elementos de la

⁹⁶ JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís. *La Ley y el Delito*. Op. Cit. pág. 480.

culpabilidad: el conocimiento y la voluntad; cuando no se acreditan los elementos del tipo penal o la imputabilidad del sujeto.

3.6. Los delitos especiales:

La doctrina considera que existen diversas clasificaciones de delitos. Una de ellas es la que atiende al tipo de ley que los contempla. Así, existen delitos que contienen los códigos penales y aquellos otros contenidos por leyes diferentes, a los que se les conoce como delitos especiales.

3.6.1. Concepto.

Se denomina “delitos especiales”, a aquellos tipos penales que en razón de su especial naturaleza no se encuentran ubicados en el Código Penal Federal o de algunas de las entidades federativas, sino en otras leyes o disposiciones normativas como la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Población, la Ley Migratoria, la Ley General de Salud, el código Fiscal de la Federación, entre otras.

Los delitos especiales tienen su fundamento en lo dispuesto por el artículo 7 del Código Penal Federal que señala:

“Artículo 7º. -Delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales....”.

De la lectura del primer párrafo del artículo en cita se colige que el delito es el acto u omisión que sancionan las leyes penales, esto es, tanto el Código Penal Federal, como aquellas otras leyes de diversa índole, pero que también contienen tipos penales, preponderantemente de carácter federal.

Se concluye que los delitos especiales son los tipos penales que no se encuentran en los códigos penales estatales y el federal, sino que se encuentran en otras leyes, por así considerarlo el legislador.

Uno de los pocos autores nacionales que han estudiado los delitos especiales es César Augusto Osorio y Nieto, quien afirma que son de competencia federal, fundamentalmente: *“Existen diversas leyes y códigos federales que regulan materias específicas, como la fiscal, bancaria, armas de fuego y explosivos, monumentos y zonas arqueológicas, artísticos e históricos, población, etc., que tipifican y establecen las penas correspondientes; los citados cuerpos normativos también forman parte de la legislación penal mexicana y son de aplicación federal”*.⁹⁷ Después agrega el autor que: *“Dentro del rubro general de delito podemos señalar que los delitos (aparte de múltiples clasificaciones legales y/o doctrinas) pueden ser: Federales o Comunes”*.

3.6.2. Su ubicación.

El artículo 50 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación enuncia cuáles delitos son del orden federal:

“Artículo 50.- Los jueces federales penales conocerán:

I. De los delitos del orden federal.

Son delitos del orden federal:

- a) Los previstos en las leyes federales y en los tratados internacionales. En el caso del Código Penal Federal, tendrán ese carácter los delitos a que se refieren los incisos b) a l) de esta fracción;*
- b) Los señalados en los artículos 2 a 5 del Código Penal;*
- c) Los cometidos en el extranjero por los agentes diplomáticos, personal oficial de las delegaciones de la República y cónsules mexicanos;*
- d) Los cometidos en las embajadas y delegaciones extranjeras;*

⁹⁷ OSORIO Y NIETO, César Augusto. *Delitos Federales*. 5ª ed., Editorial Porrúa, México, 2001, pág. 17.

- e) *Aquellos en que la Federación sea sujeto pasivo;*
 - f) *Los cometidos por un servidor público o empleado federal, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;*
 - g) *Los cometidos en contra de un servidor público o empleado federal, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;*
 - h) *Los perpetrados con motivo del funcionamiento de un servicio público federal, aunque dicho servicio esté descentralizado o concesionado;*
 - i) *Los perpetrados en contra del funcionamiento de un servicio público federal o en menoscabo de los bienes afectados a la satisfacción de dicho servicio, aunque éste se encuentre descentralizado o concesionado;*
 - j) *Todos aquellos que ataquen, dificulten o imposibiliten el ejercicio de alguna atribución o facultad reservada a la Federación;*
 - k) *Los señalados en el artículo 389 del Código Penal cuando se prometa o se proporcione un trabajo en dependencia, organismo descentralizado o empresa de participación estatal del Gobierno Federal;*
 - l) *Los cometidos por o en contra de funcionarios electorales federales o de funcionarios partidistas en los términos de la fracción II del artículo 401 del Código Penal, y*
 - m) *Los previstos en los artículos 366, fracción III; 366 ter y 366 quáter del Código Penal Federal, cuando el delito sea con el propósito de, trasladar o entregar al menor fuera del territorio nacional.*
- II. De los procedimientos de extradición, salvo lo que se disponga en los tratados internacionales.*
- III.- De las autorizaciones para intervenir cualquier comunicación privada”.*

Se colige entonces que los delitos federales son aquellos que atentan contra los intereses de la Federación, contra su estructura, funcionamiento y patrimonio. Se encuentran la mayoría de ellos en el Código Penal Federal, sin embargo, otros más se ubican en leyes diferentes como la Federal del Trabajo o la de Salud, estos reciben el nombre de delitos espaciales.

3.6.3. Los delitos en materia del trabajo.

Dentro del paquete de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, presentadas por el presidente del país y que forman parte de la reforma en materia laboral destacan las adiciones de distintos tipos penales contenidos en el Título Dieciséis “Responsabilidades y sanciones “.

La iniciativa de reforma del ejecutivo era establecer sanciones pecuniarias y tipos penales para sancionar distintas conductas tanto de los patrones como de los trabajadores que en el pasado habían afectado las relaciones de trabajo. Esta idea fue aprobada por el legislativo federal y finalmente promulgada por el ejecutivo de la unión en términos de lo dispuesto por el artículo 72 constitucional en materia del proceso legislativo y de los órganos constitucionales que intervienen para la elaboración y reforma de las leyes en el ámbito federal.

Para efectos de esta investigación nos interesan los distintos tipos penales que se insertaron en la Ley Federal del Trabajo y que están ubicados en los artículos: 995 bis, 1004 y 1006 y si bien, no se tratan de delitos graves, constituyen un avance en materia de las conductas tanto de los patrones como de los trabajadores en nuestro país.

3.6.4. El delito previsto en el artículo 995-bis en relación con el 22 de la Ley Federal del Trabajo en materia del empleo y trabajo de menores de catorce años de edad fuera del círculo familiar :

En lo particular he optado por analizar el tipo penal contenido en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo que guarda relación con el 22 del mismo ordenamiento y que se refieren al empleo y trabajo de menores de catorce años de edad fuera del círculo familiar, hecho que había sido algo normal hasta la

reforma de 2012 y que en la actualidad, gracias a las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 12 de junio de 2015, ahora la misma Ley tiende a proteger a los menores de quince años de edad, con lo que el legislador decidió acertadamente y en clara congruencia con los estándares internacionales, subir la edad laboral de catorce a quince años.

3.6.4.1. Descripción.

La redacción del artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo es la siguiente:

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

Este precepto establece que al patrón que infrinja lo dispuesto por el artículo 23, párrafo primero de la misma Ley laboral, se le podrá sancionar con prisión de 1 a 4 años de prisión y una multa que va de los 250 a 5000 días de salario mínimo general. El citado artículo 23 fue reformado quedando su redacción de la siguiente manera:

“Art. 23.- Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 bis de esta ley...”.

Así, comete el delito previsto en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo el patrón que viole lo establecido en el párrafo primero del artículo 23 del mismo ordenamiento y que advierte una obligación para los patrones: emplear u ofrecer trabajo a menores de quince años, fuera del núcleo familiar. Es de comentarse que el legislador decidió elevar la edad de protección legal laboral de catorce a quince años fuera del círculo familiar y el patrón que colme con su conducta los

extremos del numeral citado, se le podrá aplicar la sanción contenida en el artículo 995 de la misma Ley Federal del trabajo antes invocada.

El objetivo del tipo penal es muy claro, proteger a los menores de quince años de edad ser empleados por algún patrón, fuera del núcleo familiar. La idea es que los menores en estas condiciones no tengan que realizar trabajo alguno sino que deben avocarse a sus estudios. Por esto, si de la inspección que realicen las autoridades en materia de trabajo se desprende que existen menores de quince años laborando, la autoridad deberá ordenar el cese de inmediato en sus labores del menor, pero además deberá presentar la denuncia respectiva ante el ministerio público local o de la federación para efecto que se inicie la carpeta de investigación respectiva por hechos presumiblemente constitutivos del delito previsto en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo.

3.6.4.2. Su bien jurídico tutelado.

El bien jurídico tutelado en el tipo penal previsto en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo es el normal desarrollo físico y psicoemocional de los menores de quince años, quienes en el caso de tener que desempeñar una actividad laboral, por causas económicas de su familia o bien por sufrir algún tipo de explotación por otra persona sufrirán una alteración en su normal desarrollo. Es por ello que el legislador consideró necesario protegerlos de la obligación de realizar cualquier actividad laboral a la que sean sometidos ya sea por sus padres, ascendientes u otros parientes o por otras personas quienes los obliguen a trabajar. Además, una de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo a México ha sido subir la edad laboral de catorce a quince años de edad y lo más importante, que se erradique el trabajo de menores de quince años. Es por esto que nuestro país ha tenido que implementar acciones legislativas, incluyendo la de tipo penal para efecto de que se cumpla con lo recomendado por ese máximo organismo internacional en materia de trabajo.

Además, se ha considerado que un menor de quince años no debe realizar alguna actividad laboral, en virtud de sus escasas capacidades y madurez física y mental, sino que debe dedicarse a sus estudios, para que sea una mejor persona.

Con lo anterior se pretende atacar un mal que ha prevalecido durante muchos años, el de la explotación laboral de los menores de edad.

Esta hipótesis presenta una excepción, en el caso de que el menor de quince años realice una actividad laboral dentro del núcleo familiar, por ejemplo, si es que los padres autorizan que su hijo o hija trabaje o colabore en el negocio familiar, por ejemplo, una tienda, una papelería, un restaurante, una farmacia, entre otros, no se acreditará el tipo penal establecido en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo, ya que el legislador consideró que por tratarse de un trabajo que el menor realiza dentro de su núcleo familiar no afecta su desarrollo integral, además de que cuenta con el permiso y supervisión de los padres, ascendientes u otros familiares.

3.6.4.3. Los sujetos que intervienen.

Del análisis del tipo penal contenido en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo se infiere que existen dos sujetos perfectamente identificables.

Por una parte, el sujeto activo, quien lleva o despliega la conducta que es el patrón. Esta persona infringe lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, numeral que impone el deber a los patrones de no contratar a menores de quince años en cualquier empresa, con la excepción de aquellos empleos que se consideren dentro del núcleo familiar.

Así, el sujeto activo de la conducta es el patrón quien viola su deber legal inserto en el artículo 23, párrafo primero de la Ley y decide contratar a un menor de

quince años de edad, por lo que adecua su conducta a lo que dispone el tipo penal.

Por otra parte, para ser sujeto activo del delito se requiere que el activo tenga el carácter de patrón, para efectos laborales y penales. Para lo anterior, hay que recurrir al texto del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que define al patrón como:

“Art. 8.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

De esta forma, es patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, es quien da las órdenes a los trabajadores para que se realicen las funciones laborales correspondientes a cambio del pago de un salario.

Sin embargo, llama la atención que patrón puede ser también una persona moral, la cual no puede ser sujeto de responsabilidad penal, en este caso, el dueño o el representante legal de la empresa o ambos, serán responsables de la contratación de menores de quince años de edad y por tanto tendrán el carácter de imputados por la posible comisión del delito previsto en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo.

Acercas del sujeto pasivo, se puede decir que se trata del menor de quince años de edad quien es contratado por el patrón para desempeñar alguna actividad laboral. El menor de edad es la víctima de la conducta delictiva, sobre todo, si se toma en consideración que en muchas de las veces el menor es obligado a trabajar por sus familiares o por personas ajenas.

Estimo que en este delito, tienen el carácter de ofendidos los familiares del menor de edad, los cuales se ven afectados en su esfera en el momento en que el patrón contrata a su familiar menor de quince años de edad.

3.6.4.4. La conducta en este delito.

El tipo penal contenido en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo es de acción y la conducta comitativa consiste en contratar a un menor de quince años de edad para que preste sus servicios subordinados al patrón. Ahora bien, el tipo penal no es lo suficientemente claro en cuanto a la posibilidad de que no haya sido el propio patrón el que contrate a un menor de quince años de edad, sino que tal hecho lo haya llevado a cabo otra persona distinta a él, por ejemplo, el director de personal, el representante legal o alguien más quien tenga las atribuciones suficientes para contratar a personal, lo que hace en representación del patrón, en cuyo caso el delito existe y el responsable directo de la conducta delictiva será el patrón, de acuerdo a lo dispuesto por el numeral analizado de la Ley Federal del Trabajo.

Estimo, que el legislador actuó de manera muy simple y mostró una enorme necesidad de aprobar el proyecto presentado por el ejecutivo de la Unión al no haber analizado de manera profunda las hipótesis que pueden darse en materia de contratación de menores de quince años de edad, ya que de la lectura del tipo penal se colige que sólo el patrón es el penalmente responsable de la contratación que haga directamente él u otra persona en la empresa de un menor de quince años de edad, cuando considero que el tipo también debería sancionar a otras personas quienes contraten a menores edad, con independencia de la responsabilidad que recae en el patrón por no estar pendiente de los actos que llevan a cabo sus empujados o mandos superiores.

Finalmente, la conducta delictiva consiste en contratar a un menor de edad, ya que con ello se está contraviniendo lo dispuesto por el artículo 995-bis en relación con el 23, párrafo primero, ambos de la Ley Federal del Trabajo.

La contravención directa que lleva a cabo el patrón es a lo dispuesto por el artículo 23, párrafo primero de la Ley en cita, el cual establece un deber de no contratar a menores de quince años de edad y como caso de excepción, cuando el menor de esa edad esté trabajando en el núcleo familiar, en cuyo caso la conducta desplegada por el patrón no constituirá delito.

3.6.4.5. Análisis del tipo penal.

Del análisis del tipo penal contenido en el artículo 995-bis de la Ley federal del Trabajo se infieren sus características jurídico-penales:

- De acuerdo a la conducta es un delito de acción que consiste en que el patrón de una empresa viole lo que establece el artículo 23, primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la violación al deber jurídico consiste en contratar menores de quince años de edad para que trabajen en una empresa o fábrica, a excepción de quienes prestan sus servicios en una empresa o negocio dentro del núcleo familiar.
- Por el daño, es un delito de peligro, ya que al contratar a un menor de quince años de edad se afecta su normal desarrollo físico y psicoemocional, además de que por su edad es posible que no entienda la importancia de adoptar todas las medidas de seguridad que se requieren en la empresa, ya que está en una etapa de inmadurez física y mental, por lo que fácilmente está en situación de riesgos de trabajo.

- Por el resultado, se trata de un delito formal, de acción o de mera conducta, ya que no requiere para su configuración que se produzca un determinado resultado, sino que solamente se produce en el momento en que el patrón incumple el deber contenido en el artículo 23, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo y que versa sobre la prohibición de contratar menores de quince años de edad, con la excepción de aquellos que presten sus servicios en el núcleo familiar.
- Por la intencionalidad es un delito esencialmente doloso, ya que el patrón sabe perfectamente que tiene un deber jurídico, no contratar menores de quince años de edad, sin embargo, puede suceder que el mismo menor con tal de obtener el trabajo señale y presente documentos apócrifos en los que aparezca una edad de quince años o más y el patrón no preste el tiempo para revisar y comprobar la veracidad de tales documentos y de lo manifestado por el menor, por lo que estimo que en este delito también puede tener cabida la culpa como forma comitiva.
- Por su estructura es un delito simple, ya que el delito previsto en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo consta solo de una lesión, como es impedir el normal desarrollo físico y psicoemocional del menor al tener que prestar sus servicios subordinados a cambio del pago de un salario.
- Por el número de actos, el delito que analizo consta de un solo acto, ya que sólo se integra a partir de que el patrón de una empresa contrata a un menor de quince años de edad, inobservando el deber impuesto por el artículo 23, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es un tipo penal unisubsistente.
- Por su duración, es un delito instantáneo ya que se consuma en el momento en que el patrón contrata en su empresa a un menor de quince años edad, con la excepción de quienes laboran en el núcleo familiar.

3.6.4.6. La procedibilidad en este delito.

Por su perseguibilidad, toda vez que no se trata de un delito grave, estimo que es un tipo que requiere la querrela por parte de la autoridad en materia de trabajo encargada de llevar a cabo la revisión en los centros laborales, pero también cabe la posibilidad que sea la familia la que presente la querrela ante la representación social para que se inicie la carpeta de investigación correspondiente.

El artículo 221 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece sobre los requisitos de procedibilidad:

“Artículo 221. Formas de inicio

La investigación de los hechos que revistan características de un delito podrá iniciarse por denuncia, por querrela o por su equivalente cuando la ley lo exija. El Ministerio Público y la Policía están obligados a proceder sin mayores requisitos a la investigación de los hechos de los que tengan noticia”.

3.6.4.7. La pena prevista en este delito.

La pena que prevé el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo al patrón que incurra en la hipótesis normativa y que se ha explicado es doble, ya que por una parte se impone una pena privativa de libertad que puede ir de uno a cuatro años, pero además, se le impondrá una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente.

Se infiere que no se trata de un delito considerado como grave por lo cual, el sujeto activo o imputado tiene el derecho de obtener su libertad a través de la medida cautelar consistente en el otorgamiento de una garantía, fianza o caución. Sobre esto, el artículo 112 del Código Nacional de Procedimientos Penales establece la diferencia entre imputado y acusado:

“Artículo 112. Denominación

Se denominará genéricamente imputado a quien sea señalado por el Ministerio Público como posible autor o partícipe de un hecho que la ley señale como delito. Además, se denominará acusado a la persona contra quien se ha formulado acusación y sentenciado a aquel sobre quien ha recaído una sentencia aunque no haya sido declarada firme”.

El derecho de todo imputado a obtener una medida cautelar consistente en la libertad bajo garantía está contenida en el artículo siguiente del mismo ordenamiento legal federal:

“Artículo 113. Derechos del imputado

El imputado tendrá los siguientes derechos:

...

XVII. *A obtener su libertad en el caso de que haya sido detenido, cuando no se ordene la prisión preventiva, u otra medida cautelar restrictiva de su libertad;*

...”

El artículo 140 del mismo Código Nacional adjetivo Penal dispone sobre este derecho de todo imputado:

“Artículo 140. Libertad durante la investigación

En los casos de detención por flagrancia, cuando se trate de delitos que no merezcan prisión preventiva oficiosa y el Ministerio Público determine que no solicitará prisión preventiva como medida cautelar, podrá disponer la libertad del imputado o imponerle una medida de protección en los términos de lo dispuesto por este Código...”

El artículo 155 del mismo Código establece las distintas medidas cautelares que puede adoptar el juez de control en el nuevo sistema:

“Artículo 155. Tipos de medidas cautelares

A solicitud del Ministerio Público o de la víctima u ofendido, el juez podrá imponer al imputado una o varias de las siguientes medidas cautelares:

- I. La presentación periódica ante el juez o ante autoridad distinta que aquél designe;*
- II. La exhibición de una garantía económica;*
- III. El embargo de bienes;*
- IV. La inmovilización de cuentas y demás valores que se encuentren dentro del sistema financiero;*
- V. La prohibición de salir sin autorización del país, de la localidad en la cual reside o del ámbito territorial que fije el juez;*
- VI. El sometimiento al cuidado o vigilancia de una persona o institución determinada o internamiento a institución determinada;*
- VII. La prohibición de concurrir a determinadas reuniones o acercarse a ciertos lugares;*
- VIII. La prohibición de convivir, acercarse o comunicarse con determinadas personas, con las víctimas u ofendidos o testigos, siempre que no se afecte el derecho de defensa;*
- IX. La separación inmediata del domicilio;*
- X. La suspensión temporal en el ejercicio del cargo cuando se le atribuye un delito cometido por servidores públicos;*
- XI. La suspensión temporal en el ejercicio de una determinada actividad profesional o laboral;*
- XII. La colocación de localizadores electrónicos;*
- XIII. El resguardo en su propio domicilio con las modalidades que el juez disponga, o*
- XIV. La prisión preventiva.*

Las medidas cautelares no podrán ser usadas como medio para obtener un reconocimiento de culpabilidad o como sanción penal anticipada”.

Destaca la fracción II que contiene la exhibición de una garantía económica.

3.6.4.8. La realidad de los trabajadores menores de quince años de edad en México.

El tema de los menores trabajadores en nuestro país es uno de los más olvidados en la saturada agenda nacional, posiblemente por considerar erróneamente que existen otros problemas que merecen prioridad, sin embargo, un menor que no va a la escuela o si bien, presta sus servicios en una fábrica o empresa para pagar sus estudios o para sacar adelante a su familia es algo triste y que debe doler a la sociedad mexicana.

La UNICEF, órgano especializado de las naciones Unidas en materia de educación y cultura tiene datos fríos y preocupantes sobre este problema, por ejemplo:

- *Según la Encuesta Nacional de Empleo 2014, en México 2.5 millones de niños y niñas menores de 18 años trabajan;*
- *México ratificó el convenio 138 de la OIT que establece los 15 años como edad mínima para trabajar, lo que permite a las niñas y niños terminar la educación básica sin distracciones laborales;*
- *325 de las niñas y niños indígenas monolingües no asisten a la escuela: INEE*.⁹⁸

De acuerdo con datos del INEE y de la UNESCO, uno de los principales motivos que mueven a los menores de edad a trabajar es para pagar sus estudios o sus gastos personales, pero también hay casos en los que de su trabajo depende el futuro de su familia, por lo que los padres le dejan la carga de la supervivencia familiar a los menores, lo cual es injusto y cruel. Naciones Unidas ha difundido la campaña: “*No al trabajo infantil, sí a la educación de calidad*”⁹⁹, ya que en nuestro país 2.1 millones de niñas y niños de 5 a 17 años de edad no asisten a la escuela,

⁹⁸ UNICEF México, Centro de Prensa: “1 de cada 5 niños que trabajan en México, lo hace para pagar la escuela o sus propios gastos”, disponible en línea en: <http://www.unicef.org> consultada el 25 de noviembre de 2016 a las 22:13 horas.

⁹⁹ Idem.

esta cifra representa el 7.2% de la población en ese rango de edad. Además, el 40% de las niñas, niños y adolescentes no asisten a la escuela.

Este problema está muy relacionado con la educación y a otro tema que ha preocupado a las Naciones Unidas, la erradicación del analfabetismo en los países denominados como emergentes, como es el caso de México. Así, trabajo de menores de edad y analfabetismo son cuestiones que van muy relacionadas y han encontrado un campo fértil en un país donde coexisten otros problemas graves como la pobreza, la corrupción, la carestía de los principales bienes y servicios, la falta de empleos bien remunerados y sobre todo y como consecuencia de todo lo anterior, la falta de oportunidades de desarrollo para muchas personas, quienes sólo pueden aspirar a tener un trabajo mediocre en el que estarán toda su vida percibiendo sueldos poco remuneradores.

El tema del trabajo de los menores de quince años parece obedecer más a los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 138 suscrito por México y de las Naciones Unidas, organismo máximo que observa permanentemente a México en varios rubros, que a una verdadera preocupación de las autoridades por la suerte de nuestros menores de quince años que tienen que trabajar para pagar sus estudios, para mantenerse o inclusive, para sacar adelante a sus familias, lo cual nos parece lamentable, puesto que un país en el que muchos de sus menores de quince años tiene que abandonar la escuela o en el mejor de los casos, tienen que trabajar para pagar sus estudios, sus gastos personales o ayudar a sus familias en lugar de vivir su momento de manera digna y alejados de la vida laboral por el tiempo razonable, es un país con poca esperanza en el futuro.

Es un imperativo a nivel internacional que las naciones en las que se ha detectado el trabajo de menores de quince años de edad y las que han firmado y ratificado el citado convenio con la Organización Internacional del Trabajo, que den cabal cumplimiento al mismo, el cual tiene efectos heteroaplicativos, esto es, que los

Estados parte del Convenio 138, tienen el deber de adecuar sus legislaciones secundarias, como sucede con la Ley Federal del Trabajo, con las reformas y adiciones como ha sucedido en la especie, para efecto de que el Convenio tenga aplicación total y sus beneficios se puedan observar en la población laboral, en este caso, en los menores de quince años de edad trabajadores fuera del círculo familiar.

De nada sirve que nuestro país celebre, apruebe, firme y ratifique instrumentos internacionales con la Organización Internacional del Trabajo, si los mismos tienen un carácter heteroaplicativo y requieren de actos materiales, ejecutivos o legislativos para su exacta aplicación y nuestras autoridades no llevan a cabo tales actos.

Es por esto que México es uno de los países que poco cumplimiento dan a sus compromisos con la Organización Internacional del Trabajo, restando seriedad e importancia a los mismos y sobre todo, a la clase trabajadora.

3.6.4.9. Importancia y efectividad de la reforma y adición del artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo.

En lo personal considero que el tipo penal contenido en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo es el producto de un compromiso que nuestro país adquirió con la Organización Internacional del Trabajo y con las Naciones Unidas en el tema de la prohibición y erradicación del trabajo de menores de quince años de edad.

Es un tipo penal que carece de técnica legislativa ya que solamente remite al lector a lo dispuesto por el artículo 23, párrafo primero de la misma Ley, lo que da la impresión de que el ejecutivo federal y el legislador actuaron con mucha prisa al plasmarlo de esa manera en que se encuentra redactado, con una simplicidad que preocupa a todo aquel estudioso de la ciencia jurídica.

Es un tipo penal que debe ser estudiado con amplitud y mejorado sustancialmente a efecto de que pueda ser considerado como una solución al problema del trabajo de menores de quince años de edad en el país, ya que en la actualidad dicho problema subsiste y es lamentable reconocer, que muchas niñas y niños abandonan sus estudios para trabajar y así pagar sus gastos o inclusive los de su familia.

El tipo penal analizado en la actualidad tiene una finalidad más preventiva que sancionadora, ya que persigue convencer a los patrones de no contratar a menores de quince años de edad, pero con ello, el problema sigue latente en nuestro país.

Considero que este tema debe ser agregado en la agenda nacional como uno de los que mayor importancia tienen, ya que un menor de quince años que tiene que trabajar y abandonar sus estudios, el día de mañana será un mexicano con una formación interrumpida y posiblemente no llegue a ser un buen ciudadano.

Estimo también que los menores tienen un derecho inalienable e impostergable de estudiar, de ser en el futuro mejor persona y eso sólo se puede lograr si viven su infancia y adolescencia de manera normal, alejados de las obligaciones que impone un trabajo.

3.6.4.10. Propuestas.

Como resultado de la presente investigación y una vez expuesto el problema que representa el trabajo de menores de quince años de edad en el país, paso a formular las siguientes propuestas:

- Analizar y en su caso reformar y adicionar el tipo penal contenido en el artículo 995-bis de la Ley Federal del Trabajo a efecto de que se sancione no sólo al

patrón por la contratación de menores de quince años de edad, sino que también puedan incurrir en responsabilidad penal todos aquellos quienes tengan atribuciones legales suficientes para contratar menores, como los encargados de recursos humanos, los gerentes, directores generales o encargados, quienes también deben ser corresponsables con el patrón por contratar menores de quince años de edad, por ello, propongo la siguiente redacción del numeral:

“Art. 995.- Al patrón y demás personas quienes cuenten con facultades legales suficientes para contratar, infrinjan lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general”.

- Sería bueno que se adicionara un párrafo al tipo penal para efecto de que se establezca de manera clara cual es su forma de procedibilidad:

“

Este delito se perseguirá por querrela de la autoridad del Trabajo o de los familiares del menor de quince años contratado ilegalmente”.

Es importante adoptar otras medidas adicionales como son:

- Que las autoridades en materia del trabajo encargadas de las inspecciones a las empresas sean más activas y eficaces en esta importante labor. Que las inspecciones se implementen como un programa permanente para verificar si las empresas en el país cumplen con este deber y en caso contrario, se consigne ante el Ministerio Público.
- Que se haga publicidad en las escuelas y centros de trabajo públicos y privados sobre la importancia de no contratar a menores de quince años de edad y si algún patrón hace caso omiso se haga hincapié en que dicha infracción constituye un delito que se sanciona con pena privativa de libertad y multa.

CONCLUSIONES:

Primera.- La sociedad actual está inmersa en grandes cambios gracias a la tecnología y fenómenos como la globalización, por lo que sus necesidades cambian constantemente y ello amerita que las leyes se transformen a la par de las nuevas necesidades de la sociedad.

Segunda.- Ninguna rama del Derecho puede escapar a los cambios sociales en la actualidad, es por lo que las normas de cada rama del Derecho tienen que estar a la vanguardia de acuerdo a las tendencias y criterios internacionales, tal es el caso del Derecho del Trabajo, disciplina jurídica dedicada a regular las complejas relaciones entre los patrones y los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto por las normas internas y los tratados internacionales que la mayoría de los Estados han suscrito con la Organización Internacional del Trabajo.

Tercera.- También es innegable que los tiempos actuales implican que las diferentes ramas jurídicas tengan que relacionarse con otras que en tiempos pasados se hubiese considerado no viable, como sucede con el Derecho del Trabajo y su relación con el Derecho Penal, relación que tiene lugar cuando se insertan tipos penales en la Ley Federal del Trabajo, llamados delitos especiales.

Cuarta.- Dentro de los variados contenidos del Derecho del Trabajo destaca el tema del trabajo de los menores de edad. En nuestro país, se había seguido el criterio de que la edad mínima para prestar servicios subordinados, fuera del círculo familiar era de 14 años de edad. Este criterio permaneció mucho tiempo a pesar de que nuestra nación había suscrito el Convenio número 138 con la Organización Internacional del Trabajo en 1973, por medio del cual se había obligado a aumentar la edad mínima para trabajar de un menor en 15 años, es decir, un año más que en nuestra legislación laboral, sin embargo, desde ese año México había hecho caso omiso de esa obligación con dicho organismo y fue hasta el año 2015 que a través de la iniciativa de reformas y adiciones propuesta por el presidente Enrique Peña Nieto que

finalmente se decide dar cabal cumplimiento a lo establecido en el referido Convenio 138 y aumentar la edad laboral a quince años, dando cumplimiento a lo señalado en el Convenio y se logra otorgar mayor protección a los menores trabajadores fuera del círculo familiar.

Quinta.- Así, la reforma laboral propuesta por el Ejecutivo de la Unión de 2012 permite que sólo los menores, mayores de quince años, los menores de dieciséis años y los menores de dieciocho años de edad puedan trabajar, aunque con las limitaciones legales como son que requieren de autorización para trabajar por parte de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, del Inspector del Trabajo o la autoridad política correspondiente. Otro requisito importante y que debe destacarse de la reforma laboral de 2015 es que queda prohibido el trabajo de menores de quince años, mayores de esta misma edad y menores de dieciocho años de edad que no hubiesen terminado su educación básica obligatoria, salvo que la autoridad laboral acredite que exista compatibilidad entre el trabajo y los estudios del menor y que pueda desempeñar ambos de manera simultánea.

Sexta.- Queda exceptuada de la regla anterior la hipótesis en la que el menor de edad trabaje en lo que se conoce como el círculo familiar, esto es, algún negocio, fábrica o empresa que sea propiedad de su familia, pero, en todo caso, el patrón deberá acreditar tal hecho y el parentesco. Sin embargo, el referido círculo familiar puede constituir en algunos casos en situaciones de impunidad en las que familiares explotan laboralmente a sus hijos, como ocurre en tiendas de abarrotes, farmacias, fábricas y otros negocios en los que inclusive los menores no pueden acudir a las escuelas para su formación básica, por lo que estimamos que esta excepción debe ser analizada por el legislador y en su caso, ser derogada.

Séptima.- Las reformas y adiciones a la ley Federal del Trabajo precisan que las autoridades en la materia deberán llevar a cabo inspecciones en los diferentes centros de trabajo y en el caso de que encuentren trabajando a menores de las

edades antes descritas, fuera del círculo familiar, deberán adoptar las medidas legales correspondientes como son suspender inmediatamente las labores del menor y presentar la denuncia ante el Ministerio Público por actos posiblemente constitutivos del delito previsto en el artículo 995 bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual prevé una pena privativa de libertad que va de uno a cuatro años y una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. Se trata de un delito no grave por lo que el sujeto activo o imputado, podrá acceder a su libertad caucional ante el juez de control de acuerdo al nuevo sistema de justicia penal. No obstante lo anterior, resulta difícil que las autoridades en materia del trabajo realicen este tipo de inspecciones a los centros de trabajo y además, de hacerlo, esto se presta a corrupción por parte de los inspectores quienes fácilmente pueden coludirse con los patrones, con lo que la reforma y adición protectora de los menores trabajadores devendría en ineficaz.

Octava.- Consideramos que esta reforma en materia de la edad mínima para trabajar, fuera del círculo familiar, es el resultado de la necesidad de coherencia por parte de nuestro país con sus obligaciones contraídas en el Convenio 138 con la Organización Internacional del Trabajo, más que una verdadera preocupación del gobierno federal por proteger a los menores de quince años trabajadores.

Novena.- Desgraciadamente, esta reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo se presta mucho a actos de corrupción por parte de los inspectores y los patrones, lo que le resta eficacia, como lo hemos dicho. Además, se debe aplicar la misma sanción a quienes tengan la facultad legal de contratar a trabajadores menores de quince años, mayores de dicha edad o menores de dieciocho años de edad que no hayan concluido su educación básica y una sanción privativa de libertad más ejemplar para erradicar paulatinamente este tipo de prácticas, con lo que se podrá atacar globalmente este problema.

Décima.- Consideramos que el legislador debe aclarar cuál es el requisito de procedibilidad que debe agotarse en el delito previsto en el artículo 995 bis de la Ley Federal del Trabajo, así como quién es el sujeto pasivo, que en la especie es la

querrela y sólo la puede presentar la autoridad en materia del trabajo a través de las visitas de inspección a los centros de trabajo, pero, son situaciones que no quedan suficientemente claras, por lo que el delito en comento deviene en incompleto y omiso.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ LEDESMA, Mario I., Introducción al Derecho, 3ª ed., Editorial Mc Graw Hill, México, 2015.
- AMUCHATEGUI REQUENA, I. Griselda. Derecho Penal, 2ª ed., Editorial Oxford, México, 2000.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica. Editorial Porrúa, México, 1999.
- BAENA PAZ, Guillermina. Metodología de la Investigación. Publicaciones Cultural, México, 2002.
- BARRAGÁN ALBARRÁN, Oscar, Manual de Introducción al Derecho, Editorial Universidad Pontificia de México, México, 2002.
- BODENHEIMER, Edgar, Teoría del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1971.
- CASTELLANOS TENA, Fernando. Lineamientos Elementales de Derecho Penal, 43ª ed., Editorial Porrúa, México, 2002.
- CAVAZOS FLÓRES, Baltasar et alios, Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano, 2ª ed., Editorial Trillas, México, 1994.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 10ª ed., Editorial Porrúa, México, 2000.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 8ª ed., Editorial Porrúa, México, 1982, T.I.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., 6ª ed., Editorial Porrúa, México 1980.
- DEL VECCHIO, Giorgio, Filosofía del Derecho, Editorial Bosch, Barcelona, 1980.
- DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. 26ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998.

GONZÁLEZ DE LA VEGA, Francisco. El Código Penal Comentado. Editorial Porrúa, 12ª edición, México, 1996.

JIMÉNEZ DE ASÚA, Luís, Lecciones de Derecho Penal, Editorial Pedagógica Iberoamericana, México, 1995.

KELSEN, Hans, Teoría Pura del Derecho, UNAM, México, 1986.

LUMIA, Giuseppe, Principios de Teoría e Ideología del Derecho, Colección Universitaria, Editorial Debate, Madrid, 1973.

MAGGIORE, Giuseppe, citado por REYNOS DÁVILA, Roberto, Teoría General del Derecho Penal, 3ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998.

MASARI, Eduardo, citado por CREUS, Carlos. Derecho Penal. Parte General. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1988.

MEZGER, Edmund. La Antijuricidad. Editorial Imprenta Universitaria, México, 1952.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Por una globalización justa: El papel de la OIT, Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004.

OSORIO Y NIETO, César Augusto. Delitos Federales. 5ª ed., Editorial Porrúa, México, 2001.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Madrid, 2002.

RECASENS SICHES, Luís. Introducción al Estudio del Derecho. 13ª ed., Editorial Porrúa, México, 2000.

REYNOSO DÁVILA, Roberto, Teoría General del Delito, 4ª ed., Editorial Porrúa, México, 1998.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México, 1967.

STAMLER, Rudolff, Filosofía del Derecho, Editorial Reus, Madrid, 1930.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 7ª ed., Editorial Porrúa S.A., México, 1982.

TRUJILLO CAMPOS, Jesús Gonzalo. La Relación Material de Causalidad del Delito. Editorial Porrúa, México, 1976.

VILLALOBOS, Ignacio. Derecho Penal Mexicano. 3ª ed., Editorial Porrúa, México, 1975.

VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. 16ª ed., Editorial Porrúa, México, 2000.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial DELMA S.A. MÉXICO, 2017.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial DELMA S.A. MÉXICO, 2017.

CÓDIGO NACIONAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES. 21ª ed., Editorial SISTA S.A., México, 2017.

CÓDIGO PENAL FEDERAL. Editorial SISTA S.A., México, 2017.

LEY DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES, editorial SISTA S.A., México, 2017.

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL CONSULTADA

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE 1948.

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

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

DE BUEN UNNA, Carlos, "El Trabajo de los Menores y el Derecho Laboral", Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM, disponible en línea en: <http://www.bibliohistorico.juridicas.unam.mx>.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO, "Trabajo de Menores", disponible en línea en: <http://www.dt.gob.cl>.

La Guía de Derecho, "Contrato de Trabajo Eventual", disponible en línea en: <http://www.derecho.laguia2000.com>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre el Trabajo Infantil (PEC)", disponible en <http://www.ilo.org>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "La Relación de Trabajo", disponible en línea en: <http://www.ilo.org>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Legislación sobre trabajo infantil en Argentina", disponible en línea en: <http://www.ilo.org>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "México ratifica el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo", disponible en línea en: <http://www.ilo.org>.

UNICEF México, Centro de Prensa: "1 de cada 5 niños que trabajan en México, lo hace para pagar la escuela o sus propios gastos", disponible en línea en: <http://www.unicef.org>.