

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
FACULTAD DE DERECHO- MEXICALI**



**PROPUESTA DE REFORMA A LA CONSTITUCIÓN PARA QUE SE  
RECONOZCA A NIÑOS, MAYORES DE 12 AÑOS, SU CALIDAD  
DE SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

**Tesis para obtener el título de especialidad en:**

**DERECHO LABORAL**

**Presenta:**

**MONICA ESTELA ABIZAID DALLET**

**Directora:**

**Dra. María Candelaria Pelayo Torres**

**Mexicali, Baja California, México**

**Mayo de 2005**

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

	<b>Página</b>
<b>CAPITULO PRIMERO: CONCEPTUALIZACIÓN</b>	
I. Definición de Menor .....	7
II. Definición de Relación de Trabajo .....	9
III. Elementos de la Relación de Trabajo .....	12
A. Elementos Subjetivos .....	12
1) Trabajadores .....	12
2) Patrón .....	13
B. Elementos Objetivos .....	14
1) Prestación de un Trabajo Personal .....	14
2) Pago de un Salario .....	15
3) Subordinación .....	15
<b>CAPITULO SEGUNDO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS</b>	
I. Leyes Protectoras del Trabajo de Menores .....	19
A. Inglaterra .....	19
B. Alemania .....	22
C. Francia .....	22
D. Estados Unidos de Norteamérica .....	23
II. Leyes Protectoras del Trabajo de Menores en México .....	24
A. La Colonia .....	24
1) Leyes de Indias .....	24
2) Cédula Real de 1682 .....	25
B. México Independiente .....	25
1) Artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana .....	26
2) Artículo 70 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana.....	27
3) Programa del Partido Liberal Mexicano .....	28
4) Congreso Constituyente de Querétaro de 1917 .....	28
5) Decreto del Presidente Lic. Adolfo López Mateos de fecha 21 de Noviembre de 1962.....	30
<b>CAPITULO TERCERO: NORMATIVIDAD DEL TRABAJO DE MENORES</b>	
I. Fuentes que integran el derecho mexicano del trabajo .....	33
II. Normatividad Mexicana .....	35
A. Artículo 123 Constitucional .....	36
1) Panorámica de las reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional.....	37
B. Ley Federal del Trabajo .....	40
1) Clasificación de los trabajadores menores de edad .....	44

2) Vigilancia y protección de los menores trabajadores .....	44
3) Modalidades de la protección jurídica de los menores trabajadores.....	46
a) Obligaciones patronales específicas .....	46
b) Condiciones específicas de trabajo .....	47
c) Sanciones administrativas .....	47
III. Normatividad Internacional .....	48
A. El derecho internacional del trabajo y el orden jurídico mexicano.....	49
B. Organización Internacional del Trabajo .....	53
1) Finalidad .....	53
2) Estructura .....	54
3) Convenios y recomendaciones .....	54
C. Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo .....	55
 <b>CAPITULO CUARTO: EL TRABAJO INFANTIL</b>	
I. Definición de Trabajo Infantil .....	61
II. Trabajo Ligero .....	62
 <b>CONCLUSIONES</b>	
<b>S</b> .....	67
 <b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b> .....	 70

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo, es demostrar la existencia de los elementos esenciales que conforman la relación de trabajo, entre las tiendas de autoservicio y los menores trabajadores denominados empaquetadores, así como el coadyuvar a que los derechos de los menores trabajadores sean tutelados, mediante el reconocimiento legal de la existencia de la relación de trabajo entre ellos.

Asimismo, se propone la modificación del artículo 123, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de los artículos 5, 22 y el Título Quinto bis de la Ley Federal del Trabajo, en su parte relativa a la prohibición de la utilización del trabajo de menores de 14 años, para permitir la utilización del trabajo de menores de 14 y mayores de 12 años en trabajos ligeros que no afecten su salud, su desarrollo físico y mental, como lo es, el empaque de mercancías en las tiendas de autoservicio.

En nuestro país, el trabajo infantil es un problema que atiende a diversas causas de índole socioeconómico, y que posee el denominador común de ir en contra de una prohibición constitucional.

El agitado ir y venir de la vida diaria, nos impide detenernos a reflexionar, haciéndonos indiferentes al problema de estos pequeños que prestan sus servicios únicamente a cambio de las propinas que obtienen, sin que adquieran el derecho a que se les reconozca como trabajadores y gocen de todas las prestaciones que

les corresponden por la prestación de un servicio subordinado, como lo es entre otras, el derecho a la asistencia médica.

Consciente de la existencia de niños menores de 14 años, que prestan servicios subordinados a otra persona y de la gravedad de este problema, surgió en mí, la inquietud de proponer en este modesto trabajo, que al reunirse los elementos esenciales de la relación de trabajo se les reconozca como sujetos de ella, con los derechos inherentes a su calidad de trabajadores, garantizándoseles alimento, educación, recreación y al mismo tiempo proporcionarles una formación para el trabajo.

Es cierto que el trabajo de menores es una figura especialmente tutelada en el Título Quinto bis de la Ley Federal del Trabajo, pero que únicamente tutela la relación de trabajo existente entre el patrón y el menor de edad trabajador mayor de 14 y menor de 16 años, y el de los menores de 18 años respecto del trabajo nocturno industrial.

Este trabajo se realizó basándose en la doctrina y disposiciones legales vigentes, iniciando con un capítulo de conceptos básicos en el que se definieron las figuras del patrón, trabajador, relación de trabajo y los elementos que la componen, posteriormente se hizo referencia a los antecedentes históricos de disposiciones protectoras del trabajo de menores, por último se refirió la normatividad existente en materia del trabajo de menores tanto en el ámbito nacional como internacional.

Por último, se presentan las conclusiones derivadas de este estudio.

## **CAPÍTULO PRIMERO: CONCEPTUALIZACIÓN**

## I. DEFINICIÓN DE MENOR

Palabra que proviene del Latín ***minur natus*** referido al menor de edad, al joven de pocos años, al pupilo digno de protección.

Desde el punto de vista biológico, se llama menor a la persona que por efecto del desarrollo gradual de su organismo no ha alcanzado una madurez plena, y desde el punto de vista jurídico, es la persona que por la carencia de plenitud biológica, la ley le restringe su capacidad dando lugar al establecimiento de jurisdicciones especiales que lo salvaguardan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, p.2111.

Con el fin de ordenar la compleja regulación dada a los menores, procede su ubicación dentro de las más importantes disciplinas legales, así observamos que en el aspecto sustantivo civil, el artículo 646 señala que: **"la mayoría de edad comienza a los dieciocho años"** y el artículo inmediato siguiente, agrega que el mayor de edad dispone libremente de su persona y bienes, por lo que a *contrario sensu* cabe entender que la minoridad abarca desde el nacimiento viable hasta los dieciocho años cumplidos.

En fin, la regla general en el aspecto civil es que el menor se encuentra colocado en la condición de incapaz, pero a pesar de ello se le otorgan posibilidades emergentes conforme a disposiciones que con carácter de excepción y en razón de su edad, se anticipan.

En orden al aspecto penal por lo que respecta a la responsabilidad de los menores por la comisión de actos ilícitos, es indispensable partir del principio de que los menores son completamente inimputables hasta que cumplan dieciocho años de edad.

En materia procesal, es de precisarse que la actuación de los menores dentro del trámite civil o penal respectivo, se limita a la necesidad de auxiliarlos a través de sus representaciones permanentes o eventuales.

Se extiende la restricción de la capacidad de los menores al campo del derecho del trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo, en

su artículo 23 establece, que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones que la misma ley establece, teniendo capacidad plena para celebrar contratos de trabajo y gozar de capacidad procesal para ejercitar ante las autoridades del trabajo, las acciones derivadas de la relación de trabajo o del contrato de trabajo.

## **II. RELACIÓN DE TRABAJO**

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral, hemos visto que los juristas tuvieron que encuadrar dentro del ordenamiento jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaba la presencia de numerosos trabajadores.

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban **"contrato"** al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador.

En la terminología moderna del derecho laboral, se distingue hoy con caracteres precisos los conceptos de **"relación de trabajo"** y **"contrato individual de trabajo"**, justificando su diversa reglamentación en la necesidad de atender a las corrientes actuales del pensamiento jurídico, que si bien es cierto, otorga al contrato el constituir la manifestación suprema del acuerdo de voluntades, no desconoce otras formas de relación jurídica que por su naturaleza merecen reglamentación legal, en atención a la realidad social que las sustenta.

El derecho del trabajo, no ha dejado ni dejará en momento alguno el reconocimiento del contrato en sus diversas formas, pero ha debido sujetarse a la realidad y con base a ella apoyar la solución a la situación especial que se presenta entre la persona que presta un servicio subordinado y la persona que lo recibe.

El concepto de relación de trabajo, surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, para el Doctor Mario de la Cueva, el contrato de trabajo es el primer momento de la vida obrera, abre paso a todo cuanto con ello se relaciona, pero no es sino hasta que se da el momento en que el trabajo empieza a prestarse cuando estamos frente a su existencia real como figura jurídica, ya que podrá existir

acuerdo de voluntades, coincidencia total en los términos en los que la actividad vaya a realizarse, aceptación de las condiciones impuestas por parte del trabajador, pero no darse la relación de trabajo, a ser ésta el efecto del contrato o sea su ejecución.<sup>2</sup>

Para el argentino Mario Deveali, la relación de trabajo puede darse sin la existencia formal de un contrato, porque la mayoría de las normas que constituyen el derecho del trabajo, mas que al contrato considerado como negocio jurídico y a su estipulación, es la prestación del servicio lo que le da aplicabilidad y efectos a cualquier reglamentación de esta naturaleza.<sup>3</sup>

Los partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, establecen que en el momento en que el obrero comienza a laborar, es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.<sup>4</sup>

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, establece que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, como se desprende del contexto de este primer párrafo, la simple prestación de un servicio, con las características de que sea personal y subordinado a quien lo recibe, es decir que lo haga bajo su dirección y dependencia jurídica,

---

<sup>2</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del Trabajo*, p.8.

<sup>3</sup> *Id.*

<sup>4</sup> Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, p.30.

mediante el pago de un salario, da nacimiento *ipso facto* a la relación de trabajo.<sup>5</sup>

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

### **III. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan con bastante precisión, cuales son los elementos de la relación de trabajo al señalar **"que 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 acuerdo a esta definición, se destacan los siguientes elementos:

#### **A. Elementos Subjetivos**

**1) Trabajador:** Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o dependiente, la denominación trabajador responde con precisión a la

---

<sup>5</sup> Ramos, Eusebio, Tapia Ortega Alma Rosa, *Nociones del Derecho del Trabajo*, p.41.

naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo.

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, establece que Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. Con acierto, nuestra Ley vigente precisó concepto al señalar que el trabajador debe ser una persona física y quiso recalcar la no-diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio

De lo anterior se desprende: a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores; b) el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de éstos relacionada tan sólo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana.

**2) Patrón:** En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de trabajo. Su presencia como persona física es frecuente, pero no la regla, nuestra ley laboral vigente de acuerdo con el sistema adoptado en su artículo 10 define al patrón como **"la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"** añadiendo

un párrafo en el que dispone que 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.

Como podemos observar, nuestra ley acepta como patrón a una personal moral o denominadas también jurídicas, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

Con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la ley establece expresamente en su artículo 11, que **"los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores"**.

## **B. Elementos Objetivos**

**1) Prestación de un trabajo personal:** Es un elemento inherente a la figura del trabajador, que generalmente es entendida como una obligación prototípica de hacer, que no puede sustituirse por otra diferente, sin consentimiento del patrón.

La prestación del servicio debe ser personal y así lo exige no sólo nuestra doctrina nacional, sino la extranjera, pudiendo al efecto

citar, respecto de ésta, a Brun y Galland, que en su obra *Droit du Travail*, al referirse a la estructura de la relación de trabajo consideran como un elemento indispensable la prestación de un trabajo personal.<sup>6</sup>

**2) Pago de un salario:** Se puede afirmar que la prestación del trabajo y la remuneración o el salario constituyen la prestación y contraprestación fundamentales de la relación de trabajo; son el binomio madre de los derechos y las obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico positivo, se entiende por salario, la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario es una institución fundamental del derecho del trabajo, que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

**3) Subordinación:** La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo contratado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas

---

<sup>6</sup> Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del Trabajo*, p.33.

de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa.<sup>7</sup> Refiriéndose en todo caso, a la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o libertad de los trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado el siguiente criterio con relación a la subordinación como elemento de la relación de Trabajo:

***“SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo de un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.”<sup>8</sup>***

---

<sup>7</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, p.3107.

<sup>8</sup> Tesis de Jurisprudencia No. 20, Cuarta Sala, Suprema Corte de Justicia de la Nación, informe 1984, p. 21

## **CAPÍTULO SEGUNDO: ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

### **I. LEYES PROTECTORAS DEL TRABAJO DE MENORES**

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, las peculiaridades de los servicios que tradicionalmente han prestado los menores, han dado lugar a que los estudiosos del derecho, hasta en las últimas décadas, se hayan ocupado de este aspecto de la producción del hombre.

### **A. Inglaterra**

La normatividad encaminada a la protección del trabajo de los menores, se inició en Inglaterra en el año de 1802, limitada exclusivamente a las industrias de la lana y el algodón. En ese año se sancionó la llamada "**moral and health act**", como consecuencia de los informes producidos por la oficina de sanidad. Se limitaba a doce horas la jornada de trabajo y prohibía el trabajo nocturno, pero su aplicación quedaba restringida a los talleres de los pueblos. Además obligaba al patrón a proporcionar al aprendiz la indumentaria apropiada y a darle una instrucción mínima general y religiosa.

En 1819, en Inglaterra se fijaron por primera vez, los nueve años como edad mínima de admisión de trabajo, en la "**Cotton Mill Act**", la cual ampliaba su vigencia a los demás establecimientos de la ciudad.

En 1825, en una ley aplicable a los talleres de hilados de lana y algodón, se redujo la jornada de los sábados a 9 horas, de tal manera

que la jornada semanal se estableció en 69 horas; asimismo, se reglamentó lo referente a las aptitudes físicas del menor para su admisión en el trabajo y a las medidas de higiene y seguridad.

Lamentablemente la escasa protección legal al trabajo de los menores, distaba mucho de tener una adecuada aplicación; así se desprende de un informe presentado al parlamento Inglés en 1831, en el cual se afirmaba que niños de 7, 8 y 9 años de edad trabajaban jornadas de 15 o 16 horas, interrumpidas sólo para comer, lo cual atacaba su salud y les provocaba deformaciones físicas.

Hasta el año de 1833, la vigilancia de las medidas protectoras del trabajo de los niños recaía en los Jueces de Paz y es en ese mismo año en el que se establece la jornada máxima de 9 horas para los menores entre nueve y trece años, y de 10 horas de los de trece hasta dieciocho.

La Ley Sobre el Trabajo de Minas, del 18 de Agosto de 1842, prohibió el trabajo subterráneo de los menores de 10 años.

En la Ley de Fábricas de 1844, se redujo la edad mínima de admisión al trabajo de 8 años. Los inspectores de fábricas sostuvieron, a través de sus informes, que los menores corrían menos riesgos en su salud y moralidad si trabajaban; las escuelas de asistencia voluntaria no eran del todo satisfactorias y el régimen de asistencia obligatoria, únicamente se aplicaba a los niños sujetos a las leyes de fábricas.

Este ordenamiento incorporó el sistema de media jornada, para niños de ocho a trece años de edad, que consistía en laborar sólo durante seis horas y media a fin de poder asistir a la escuela durante tres horas diarias por lo menos.

En el año de 1867, se expidió una ley que extendió la aplicación de las leyes de fábricas a otras industrias como: altos hornos, maquinaria, caucho, papel, vidrio, tabaco, así como aquellos establecimientos con más de 50 trabajadores, con excepción de las fábricas de hilados y tejidos, las minas y las industrias ya reglamentadas. Paralelamente, otra ley expedida ese mismo año, reglamentó a los establecimientos de menos de 50 trabajadores y al trabajo a domicilio. A partir de ese momento, la edad mínima de admisión ha ido en aumento.

## **B. Alemania**

El 6 de Abril de 1839, Ministro del Interior, Von Rodehob, expidió una ley que prohibía el trabajo de los menores de 9 años, y fijaba la jornada máxima en 10 horas para los comprendidos entre los nueve y los dieciséis. Lo verdaderamente innovador de este ordenamiento, era que condicionaba la admisión al trabajo de los menores al hecho de que supieran leer y escribir. La falta de sistemas de control idóneos, hizo que los efectos de esta disposición se perdieran.

### **C. Francia**

Por decreto de 13 de Enero de 1813, se fijó la edad mínima de 10 años para el trabajo de las minas.

Con una Ley del 22 de Marzo de 1841, se redujo la edad mínima a 8 años, extendiéndose la protección a toda la industria; asimismo, se establecieron las jornadas de 8 horas para los menores de 8 a 12 años de edad y de doce horas para los de doce a dieciséis; también se prohibió el trabajo nocturno hasta los 13 años.

Sin embargo, la generalidad de los intentos proteccionistas del trabajo de los menores, durante el siglo XIX , fueron poco eficaces debido entre otras causas, a la falta de cuerpos de inspección funcionales, que velaran por el cumplimiento de las disposiciones legales.

### **D. Estados Unidos de Norteamérica**

Fue a principios del siglo XIX, cuando se inició la preocupación por los niños que trabajaban, ya que era lo más frecuente, que niños de 8 y 9 años y aún más jóvenes, se emplearan de 12 a 13 horas al día, desde el amanecer hasta la noche, en la industria textil.

Sus primeras disposiciones legales, fueron en el sentido de proporcionar a los niños instrucción, pero ya a mediados del siglo, existían leyes en los distintos estados americanos, limitando la jornada

de trabajo y prohibiendo el trabajo de los niños menores de 12 años y en 1891 la Federación del Trabajo de los Estados Unidos, en su primera convención urgió la completa abolición en los estados, del empleo de niños menores de 14 años, cualquiera que fuera el trabajo a que se dedicasen.

## **II. LEYES PROTECTORAS DEL TRABAJO DE MENORES EN MÉXICO**

### **A.La Colonia**

#### **1) Leyes De Indias**

De los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia en la época colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que se dieron por iniciativa de los reyes católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas, por parte de los encomenderos.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones contenidas en esas Leyes, al grado de que forman parte de las legislaciones contemporáneas, sin desmerecer en este nuevo

contexto; antes bien, no se concibe un régimen laboral que se precie de justo, que las pudiera dejar al margen.

En las Leyes de Indias, se incluyeron algunas disposiciones referentes al tema que nos ocupa, como es la prohibición del trabajo de los menores de 18 años, es decir, de los indios que no habían llegado a la edad de tributar; como excepción se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de los padres.

Asimismo, entre las disposiciones contenidas en esta recopilación, destacan por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo; los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa; el pago del séptimo día; la protección del salario; habitación y el otorgamiento de atención médica y descanso, con goce de salario para el caso de enfermedades.

Las Leyes de Indias, constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la positividad como un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente.

## **2) Cédula Real de 1682**

Esta cédula expedida por Carlos II, se prohibió el trabajo de los menores de once años en los obrajes e ingenios, salvo que se realizara a título de aprendizaje.

## **B. México Independiente**

En la época inmediata posterior a la iniciación del movimiento armado y durante algunos años más, los ordenamientos jurídicos que tenían aplicación seguían siendo la Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, de tal suerte que los prestadores de servicios continuaron en las mismas condiciones de antaño y peor aún, porque a su ya precaria condición se sumó el impacto de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.<sup>9</sup>

Al consumarse la Independencia de México, en el año de 1821, se sucedieron años difíciles en los cuales la preocupación, inmediata era organizar al naciente Estado Mexicano, y toda la atención se orientaba hacia éste propósito.

### **1) Artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana**

El primer antecedente de protección al trabajo de los menores, aparece hasta 1856, en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, que disponía: **"Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ello, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores o la autoridad política, en su caso fijarán el tiempo que**

han de durar, no pudiendo exceder de cinco años (sic) las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no lo instruya convenientemente".<sup>10</sup>

## 2) Artículo 70 del Estatuto Orgánico Provisional del Imperio Mexicano

Este fue dictado por Maximiliano de Habsburgo, el 10 de Abril de 1865, en donde se estableció: **"Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores o a falta de ellos, de la autoridad política"**.<sup>11</sup>

En el mismo año el príncipe austriaco expidió un decreto que liberó de las deudas a los campesinos; estableció en el artículo cuarto: **"A los menores de 12 años sólo podrá hacérseles trabajar, pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde"**.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Dávalos, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, p. 31.

<sup>10</sup> Dávalos, José, *El Trabajo de los Menores y de los Jóvenes*, p.11.

<sup>11</sup> *Ibid*, p.12.

<sup>12</sup> *Id.*

### **3) Programa del Partido Liberal Mexicano**

En los albores del presente siglo, el Programa del Partido Liberal Mexicano lanzado en San Luis Missouri, el primero de Julio de 1906, por Ricardo Flores Magón y su grupo, fue fundamento indiscutido de la Constitución de 1917, propuso en el punto 24: **"Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años"**.

A su vez en el laudo dictado por Porfirio Díaz, el 4 de Enero de 1907, para resolver el conflicto de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala y que diera origen al movimiento de Río Blanco, en una contradicción dramática y con el retroceso que significó dispuso en su artículo 7: **"No se admitirán niños menores de 7 años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres...."**.

### **4) Congreso Constituyente de Querétaro de 1917**

En los apasionados debates del Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, se decidió garantizar los derechos de los trabajadores a través de su inclusión en un título especial de la Constitución. Fue así como en la sesión del 23 de enero de 1917, se aprobó, por unanimidad de votos de los 163 diputados presentes, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para el Maestro Jorge Carpizo, la obra del Constituyente de Querétaro, trascendió a algunas legislaciones contemporáneas.<sup>13</sup>

Los diputados constituyentes decidieron incluir en el texto del artículo 123, en las fracciones II, III y XI, las siguientes medidas de protección del trabajo de los menores:

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

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

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

## **5) Iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos de Fecha 21 de Noviembre de 1962**

---

<sup>13</sup> Carpizo, Jorge, *La Constitución Mexicana de 1917*, p. 309

Con el laudable deseo de proteger adecuadamente a los menores y a las mujeres, en el año de 1962, a iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones II y II del artículo 123 Constitucional.

Para lograr tal objetivo, se prohibieron las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y para los menores de dieciséis años, así como el trabajo nocturno industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para las mujeres, y el trabajo después de las diez de la noche para los menores de la edad mencionada.

Se modificó la edad mínima necesaria para ser considerado sujeto del derecho del trabajo, de los doce años a que antes se refería la fracción III a los catorce años, con el propósito de garantizar a los menores el estudio, cuando menos de la educación primaria.

La intención del legislador fue digna de encomio; sin embargo, se arguyó que dichas reformas no se ajustaban a nuestra realidad, ya que en muchas ocasiones, en lugar de beneficiar a dichos sujetos, se les iba a perjudicar, porque serían desplazados de sus empleos.<sup>14</sup>

Por otra parte, se expresó que los menores de 14 años que se vieran obligados a laborar por razones de índole económica, lo

---

<sup>14</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *38 Lecciones de Derecho Laboral*, p. 233.

seguirían haciendo aún en el supuesto de que nuestra Constitución lo impidiera. En consecuencia, con la reforma se dejó sin protección a dichos menores que en lo sucesivo ya no podrían acogerse a los beneficios de nuestra ley laboral, a pesar de que en la práctica de hecho siguieran laborando.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> *Id.*

## **CAPÍTULO TERCERO: NORMATIVIDAD DEL TRABAJO DE MENORES.**

## I. FUENTES QUE INTEGRAN AL DERECHO MEXICANO.

La formación del derecho del trabajo, demuestra que el jurista ha de participar, como intérprete destacado de la realidad social, en la creación total de las normas, en sus esencias, más aún que en sus formas; finalmente, los principios generales siempre han de estar presentes en la formación y en la interpretación del derecho del trabajo por mandato de la propia ley, puesto que, como indica Mario de la Cueva, representan la aplicación general de **"la idea de la justicia social que presiden constantemente las instituciones de la legislación laboral"**.<sup>16</sup>

En el contexto de la ley, pueden diferenciarse tres tipos de fuentes que contribuyen a la integración del derecho mexicano del trabajo: **a)** fuentes de autoridad; **b)** fuentes de convención; **c)** fuentes internacionales.

**a) Fuentes de autoridad.** El artículo 17 de la ley define, en primer término, a la Constitución, porque en ella, con carácter supremo e imperativo, fueron inscritos los derechos fundamentales del trabajo individual y las condiciones mínimas en que ha de prestarse, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad; las normas específicas sobre el trabajo de las mujeres y niños; las disposiciones que garantizan los derechos colectivos: sindicatos, contratos colectivos y huelga que protegen el desenvolvimiento de los derechos individuales;

la jurisdicción del trabajo; los programas mínimos de previsión social: educación, capacitación, seguridad e higiene, habitación y el sistema fundamental de la seguridad social; por último, la participación de los trabajadores en los beneficios de la producción.

En segundo lugar, la Ley Federal del Trabajo; y en tercer término, el artículo 17, menciona a los reglamentos cuyo objeto es proveer o facilitar el cumplimiento de la propia ley, y no propiamente integrar derecho del trabajo.

Constitución, ley y reglamentos son eminentemente fuentes formales del derecho del trabajo en tanto que son maneras de ser que deben adoptar las normas laborales para cobrar vigencia. El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, autoriza la creación material y formal del derecho del trabajo a través de otra serie de métodos y criterios supletorios, como resultan ser la analogía, la aplicación de los principios generales que derivan de la Constitución, de la ley, de los tratados y de sus reglamentos, los principios generales del derecho y los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional.

**b) Fuentes de Convención.** El derecho mexicano del trabajo, como la mayor parte de los derechos del trabajo modernos, se localiza y desenvuelve dentro de la realidad de los contratos colectivos de trabajo, negociados en el seno de las empresas por sindicatos y patrones. El sistema mexicano, permite también la existencia de

---

<sup>16</sup> Alvarez del Castillo L., *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, p. 20.

acuerdos unilaterales de empresa, que puedan en un momento dado generar nuevas instituciones favorables a los trabajadores.

**c) Fuentes Internacionales.** La efectividad del derecho del trabajo, depende cada vez más de la influencia de factores internacionales de muy distinta índole; por ello, los tratados y las convenciones internacionales de trabajo son fuentes de uso cada vez más frecuente. El artículo 133 de la Constitución, otorga a estos documentos, aprobados por el senado de la República, plena validez como derecho positivo de la más alta jerarquía.

## **II.- NORMATIVIDAD MEXICANA**

El derecho Mexicano del trabajo, es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: **"mis derechos como ser humano"**.<sup>17</sup>

Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917, su más bella cristalización histórica. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su libertad y su dignidad.

### **A. Artículo 123 Constitucional**

Este precepto, rompió con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es quizá la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

La clase tutelada, la obrera, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo, los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser protegidos cuando una persona presta un servicio personal subordinado, puesto quien lo recibe es, en general, dueño del capital. Por lo mismo, los principios consagrados en el artículo 123 constitucional, no representan de manera alguna, todo aquello a que el trabajador tiene derecho, sino tan sólo las bases fundamentales sobre las que deben regularse las relaciones de trabajo.

Es por ello que el precepto en comento, es una norma programática de gobierno, que obliga a que, en medida en que las circunstancias lo permitan, se garantice a los trabajadores mejores condiciones de vida.

### **1).- Panorámica de las reformas y adiciones al Artículo 123 Constitucional**

La estrecha vinculación que existe entre la vida social y el derecho, exige que éste cuente con los medios necesarios para adaptarse a las transformaciones o los cambios que se operan en la

---

<sup>17</sup> De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, p. 38.

realidad. Como resultado, la Constitución establece un mecanismo con el fin de armonizar, de manera continua, las formas políticas y jurídicas con las formas reales de vida.

El artículo 135 Constitucional, dispone que para que la Constitución pueda ser adicionada o reformada, se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de los diputados y senadores del Congreso de la Unión y el de la mayoría de las legislaciones locales; corresponde al Congreso de la Unión, o en sus recesos a la Comisión Permanente, formular la declaración pertinente.

Con el correr de los años el artículo 123, ha experimentado diversas reformas que han tenido por objeto precisar, las decisiones políticas y jurídicas fundamentales en materia laboral, esgrimiéndose siempre el cruce dialéctico entre norma y realidad. Como resultado este artículo, tal como se le conoce en el presente, es producto no sólo de las actividades desarrolladas por el Poder Constituyente, sino también del Poder Reformador Constitucional o Poder Constituyente Permanente.

De aquí que se pueda decir, que como resultado de las decisiones políticas y jurídicas fundamentales adoptadas y positivadas por el Congreso Constituyente de 1916-1917 y por el Poder Reformador Constitucional revisor a través de los diversos decretos de reformas, en el artículo 123 actual, se sientan las bases sobre las que se debe regular las relaciones de trabajo y que se refieren a las siguientes materias: derecho al trabajo, empleo, jornada máxima,

salario mínimo, participación en las utilidades, vivienda, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, previsión y seguridad social, protección a la maternidad y a los menores, asociación profesional, contratación colectiva y huelga.

<b>Artículo 123</b>	
Preámbulo	Reforma del 6 de septiembre de 1929 Reforma del 5 de diciembre de 1960 Reforma del 19 de diciembre de 1978 y texto vigente
Fracción I	Texto original vigente
Fracción II	Reforma del 21 de noviembre de 1962 Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Fracción III	Reforma del 21 de noviembre de 1962 y texto vigente
Fracción IV	Texto original vigente
Fracción V	Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Fracción VI	Reforma del 21 de noviembre de 1962 Reforma del 23 de diciembre de 1986 y texto vigente
Fracción VII	Texto original vigente
Fracción VIII	Texto original vigente
Fracción IX	Reforma del 4 de noviembre de 1933 Reforma del 21 de noviembre de 1962 y texto vigente
Fracción X	Texto original vigente
Fracción XI	Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Fracción XII	Reforma del 14 de febrero de 1972 Reforma del 9 de enero de 1978 y texto vigente
Fracción XIII	Reforma del 9 de enero de 1978 y texto vigente
Fracción XIV	Texto original vigente
Fracción XV	Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Fracción XVI	Texto original vigente
Fracción XVII	Texto original vigente
Fracción XVIII	Reforma del 31 de diciembre de 1938 y texto vigente
Fracción XIX	Texto original vigente
Fracción XX	Texto original vigente
Fracción XXI	Reforma del 21 de noviembre de 1962 y texto vigente
Fracción XXII	Reforma del 21 de noviembre de 1962 y texto vigente
Fracción XXIII	Texto original vigente
Fracción XXIV	Texto original vigente
Fracción XXV	Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Fracción XXVI	Texto original vigente
Fracción XXVII	Texto original vigente
Fracción XXVIII	Texto original vigente
Fracción XXIX	Reforma del 6 de septiembre de 1929 Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Fracción XXX	Texto original vigente
Fracción XXXI	Adición del 18 de noviembre de 1942

	Reforma del 21 de noviembre de 1962 Reforma del 6 de febrero de 1975 Reforma del 9 de enero de 1978 Adición del 27 de junio de 1990 y texto vigente
Apartado B	Adición original del 5 de diciembre de 1960 Reformas del 8 de octubre de 1974 y texto vigente
Fracción I	Texto original de 1960 vigente
Fracción II	Texto original de 1960 vigente
Fracción III	Texto original de 1960 vigente
Fracción IV	Reforma del 27 de noviembre de 1961 y texto vigente
Fracción V	Texto original de 1960 vigente
Fracción VI	Texto original de 1960 vigente
Fracción VII	Texto original de 1960 vigente
Fracción VIII	Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Fracción XIX	Texto original de 1960 vigente
Fracción X	Texto original de 1960 vigente
Fracción XI Incisos a) y b) Inciso c)	Texto original de 1960 vigente Reforma del 10 de noviembre de 1972 Reforma del 31 de diciembre de 1974 y texto vigente
Incisos d y e) Inciso f)	Texto original de 1960 vigente Reforma del 10 de noviembre de 1972 y texto vigente
Fracción XII	Texto original de 1960 Reforma del 31 de diciembre de 1994 y texto vigente
Fracción XIII	Texto original de 1960 Adición del 17 de noviembre de 1982 y texto vigente
Fracción XIII bis	Adición del 17 de noviembre de 1982 Adición del 27 de junio de 1990 Reformas del 20 de agosto de 1993 y texto vigente
Fracción XIV	Texto original de 1960 vigente

## B.- Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, considerada en su tiempo como una de las mas avanzadas y progresistas del mundo, para México significó incluso la consolidación, en un solo instrumento de observancia general, de principios y derechos en favor de los trabajadores. Representando también la concreción práctica de muchas de las más importantes reivindicaciones que la revolución había reconocido a la clase

trabajadora y que sumariamente quedaron plasmadas en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Para que las disposiciones constitucionales tuvieran cabal vigencia, era preciso que se creara un ordenamiento que las llevara al detalle y las hiciera fácilmente aplicables. En 1929, se reformaron la fracción X, del artículo 73 y el epígrafe del 123, con lo que se federalizó la materia laboral, quedando así expedito el camino para que el Congreso de la Unión pudiera legislar sobre la misma. Así surgió el llamado "**Proyecto Portes Gil**" del código federal del trabajo, que después de numerosas reformas fue reemplazado por uno nuevo, emanado en gran parte de una convención obrero-patronal celebrada en la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Fue así como, durante el gobierno del Presidente Pascual Ortiz Rubio, se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La exposición de motivos para reformar el artículo 73 de la Constitución referida, señalaba que la expedición de una Ley Federal del Trabajo, era una necesidad cuya atención resultaba inaplazable. Ciertamente, las relaciones laborales se regulaban exclusivamente con base en el artículo 123, en un conjunto de normas consuetudinarias y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se trataba de normas un tanto imprecisas y en ocasiones hasta contradictorias, lo que hacía imposible mantener

indefinidamente la carencia de una ley reglamentaria de las disposiciones constitucionales.<sup>18</sup>

En muchos sentidos, la nueva legislación laboral tuvo un carácter renovador no sólo para la materia de la cual se ocupó, sino, en general, para el derecho mismo. Definió los sujetos del derecho del trabajo, estableció el principio de la libertad de trabajo, vigiló las reglas sobre prestación de servicios y estatuyó las fuentes del derecho social. En materia contractual determinó las formas de contrato individual y colectivo, las formas de prestar el consentimiento, definió las condiciones obligatorias, las ilícitas y todas las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato, regulando los efectos de éstos, las horas de trabajo, los descansos, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, las condiciones de trabajo para mujeres y menores, las obligaciones de los patrones y de los trabajadores, así como los elementos que modifican, suspenden o terminan el contrato de trabajo.

Respecto a la protección de los menores, es loable el esfuerzo del legislador, que ha tenido como propósito disminuir el índice de niños que se integran a temprana edad a las relaciones sociales de producción, siendo desafortunadamente en condiciones adversas generalmente.

---

<sup>18</sup> México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*, p. 9.

A continuación se expondrán los fundamentos de la protección jurídica, las bases normativas sobre el trabajo de los menores, el campo de aplicación de la normatividad y las formas de protección.

Para García Oviedo, las causas que motivan la protección al trabajo de los menores son las siguientes:<sup>19</sup>

***“a) Fisiológicas. Se refiere a los padecimientos que derivan de trabajos abrumadores y antihigiénicos, que limitan el desarrollo del niño y del joven.***

***b) De seguridad. Los menores, por su falta de experiencia, son más propensos a sufrir más accidentes.***

***c) De salubridad. Porque el ambiente o determinados materiales de trabajo pueden provocar que el organismo de un ser humano en plena formación y desarrollo se resientan.***

***d) De moralidad. Por ejemplo, la elaboración de imágenes, literatura y artículos análogos que puedan mal interpretarse por la falta de preparación del menor.***

***e) De cultura. Se refiere al aseguramiento de un instrucción adecuada, libre de tareas que distraigan su atención y tiempo”.***

El Estado se ha impuesto la tarea de velar por la educación del menor, por tal motivo prohíbe el trabajo de menores de 14 años, ya que su desarrollo físico y mental todavía no es suficiente para considerarlo sujeto de una relación laboral.

---

<sup>19</sup> Garrido Ramón Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, p. 183.

El Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, consagra los derechos de los menores, protegiendo a los menores mediante un sistema de hipótesis y consecuencias de derecho, que se basa en la relación entre el individuo y su ambiente; es decir entre el menor trabajador y la influencia que sobre él ejercen los elementos ambientales del trabajo; existen aspectos subjetivos o internos que se reducen a la edad del individuo, que tiene íntima relación con el desarrollo físico y mental, ya que se trata de seres humanos en formación.

### **1).- Clasificación de los Trabajadores Menores de Edad**

Menores de catorce años. Está prohibido emplearlos, sin salvedad o excepción. (Artículos 5o. y 22 de la LFT).

De catorce a dieciséis años. Está prohibido emplear personas mayores de catorce y menores de dieciséis años, si no han terminado su educación obligatoria, salvo en los casos en que la autoridad a su juicio lo apruebe (Art. 22 de la LFT). Si hay compatibilidad entre las labores y él se requieren las autorizaciones siguientes ( Art. 23 de la LFT):

- De los padres o tutores o, en su defecto del sindicato al que pertenezcan.
- De la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Del inspector del trabajo.
- De la autoridad política.

## **2).- Vigilancia y Protección de los Menores Trabajadores**

La vigilancia y protección de los menores trabajadores, está a cargo de las autoridades del trabajo, tal como lo establecen los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo.

***“Artículo 173. El trabajo de los menores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.***

***Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.***

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

***I. De dieciséis años, en:***

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.***
- b) Trabajos susceptibles a afectar su moralidad o sus buenas costumbres.***
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización de la Inspección del Trabajo.***
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.***
- e) Labores peligrosas e insalubres.***
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.***
- g) Establecimientos no industriales después de la diez de la noche.***
- h) Los demás que determinen las leyes.***

***I. De dieciocho años, en:  
Trabajos industriales nocturnos“.***

Este artículo contiene las prohibiciones en una enumeración ejemplificativa, más no limitativa. En el primer grupo de prohibiciones se dirige a la defensa de la moral y de las buenas costumbres, e impedir hasta donde sea posible, la adquisición de algún vicio, el segundo grupo se refiere a la prohibición de trabajos superiores a sus fuerzas y a los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

El artículo 176 determina:

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

***Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior“.***

**3).- Modalidades de la Protección Jurídica de los Menores**

**a) Obligaciones Patronales Específicas**

***“El artículo 180 establece: Los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:***

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

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

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

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

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

#### **b) Condiciones Específicas de Trabajo**

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

***Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículo 73 y 75”.***

#### **c) Sanciones Administrativas**

***“Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.***

***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.***

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

De lo anteriormente expuesto, se deduce que la mayor parte la protección jurídica que se menciona comprende a los menores de dieciséis años y sólo en un mínima parte se orienta los mayores de dieciséis y menores de dieciocho.

### **III. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL**

La idea de un derecho internacional del trabajo, era un sueño mas del proletariado, pero era otro imposible en la sociedad individualista y liberal, en aquel mundo de Estados imperialistas que postulaban una concepción radical de la soberanía.<sup>20</sup>

La explotación de que eran objeto los trabajadores de los grandes Estados industriales, motivó en los inicios del siglo pasado, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora.<sup>21</sup>

Señala el Maestro Mario de la Cueva el derecho internacional es **"un derecho de los hombres, cualesquiera que sea el lugar donde se encuentren, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política"**<sup>22</sup> Asimismo señala, que hay dos personas a quienes se les atribuye la fundación del derecho internacional en la edad moderna: Francisco de Victoria y Hugo Groccio, que apoyaron la idea del derecho natural.<sup>23</sup>

### **A. El Derecho Internacional del Trabajo y el Orden Jurídico Nacional**

De conformidad con el artículo 133 de la Constitución Política Mexicana, la Carta Magna, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma y sean aprobados por el Senado de la República, son la ley suprema de la Nación. La expresión **"que estén de acuerdo con la Constitución"**, nos dice que el derecho internacional no podrá contrariar las disposiciones del artículo 123, lo que quiere decir que

---

<sup>20</sup> De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p.26.

<sup>21</sup> México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Convenios de la OIT Ratificados por México*, 3a. ed., p.11.

<sup>22</sup> Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 215.

<sup>23</sup> *Ibid.*

sólo será aplicable en la medida en que otorgue beneficios mejores a los contenidos en las normas constitucionales.<sup>24</sup>

De lo anteriormente expuesto, se infiere que la significación del derecho internacional es doble: los convenios y recomendaciones aprobados por el Senado de la República son derecho positivo y por otra parte en razón de su pertenencia a la Ley suprema de la Nación, son normas imperativas, cuyos beneficios, no podrán reducirse.

El Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión privada del 28 de octubre de 1999, aprobó con el número LXXVII/99, la tesis Jurisprudencial con el siguiente rubro:

***“TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.- Persistentemente en la doctrina se ha formulado la interrogante respecto a la jerarquía de normas en nuestro derecho. Existe unanimidad respecto de que la Constitución Federal es la norma fundamental y que aunque en principio la expresión “...serán la Ley Suprema de toda la Unión...” parece indicar que no sólo la Carta Magna es la suprema, la objeción es superada por el hecho de que las leyes deben emanar de la Constitución y ser aprobadas por un órgano constituido, como lo es el Congreso de la Unión y de que los tratados deben estar de acuerdo con la Ley Fundamental, lo que claramente indica que sólo la Constitución es la Ley Suprema. El problema respecto a la jerarquía de las demás normas del sistema, ha encontrado en la jurisprudencia y en la doctrina distintas soluciones, entre las que destacan: supremacía del***

---

<sup>24</sup> De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 37

**derecho federal frente al local y misma jerarquía de los dos, en sus variantes lisa y llana, y con la existencia de “leyes constitucionales”, y la que de será ley suprema la que sea calificada de constitucional. No obstante, esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local. Esta interpretación del artículo 133 Constitucional, deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades. Otro aspecto importante para considerar esta jerarquía de los tratados, es la relativa a que en esta materia no existe limitación competencial entre la Federación y las entidades federativas, esto es, no se toma en cuenta la competencia federal o local del contenido del tratado, sino que por mandato expreso del propio artículo 133 el Presidente de la República y el Senado pueden obligar al Estado mexicano en cualquier materia, independientemente de que para otros efectos ésta sea competencia de las entidades federativas. Como consecuencia de lo anterior, la interpretación del artículo 133 lleva a considerar en un tercer lugar al derecho federal y al local en una misma jerarquía en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley Fundamental, el cual ordena que “Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.”. No se pierde de vista que en su anterior conformación, este Máximo Tribunal había adoptado una posición diversa en la tesis P.C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de**

**rubro: “LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA.”; sin embargo, este Tribunal Pleno considera oportuno abandonar el criterio y asumir el que considera la jerarquía superior de los tratados incluso frente al derecho federal.**

**P. LXXVII/99.**

**Amparo en revisión 1475/98.- Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo.- 11 de mayo de 1999.- Unanimidad de diez votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Humberto Román Palacios.- Secretario: Antonio Espinoza Rangel.**

**El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veintiocho de octubre en curso, aprobó, con el número LXXVII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial.- México, Distrito Federal, a veintiocho de octubre de mil novecientos noventa y nueve.**

**Nota: Esta tesis abandona el criterio sustentado en la tesis P.C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 60, Octava Época, diciembre de 1992, página 27, de rubro: “LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA”.**

Desde este punto de vista, el derecho internacional del trabajo es un segundo mínimo indestructible.

## **B. La Organización Internacional del Trabajo**

Para hablar de esta organización, es necesario referirse al término de la primera guerra mundial, que fue posible gracias al tratado de paz de Versalles, en el que se trató por primera vez el problema social de la organización de los trabajadores. Los representantes de varias naciones industriales, se vieron en la necesidad de crear un organismo que defendiera los derechos de los trabajadores mediante normas y recomendaciones. Y este organismo se llamó la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que nació como consecuencia de la explotación humana y se encargó de establecer normas internacionales para regular los derechos de los trabajadores.

### **1.- Su Finalidad**

La Organización Internacional del Trabajo, fue un medio para la realización de un fin inmediato, que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital. Pasaron los años y al concluir la segunda guerra mundial la O.I.T. lanzó la expresión última de sus fines, concordantes con la nueva euforia de una segunda paz: su función ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir en el plano internacional al mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y la justicia social.

## 2.- La Estructura

La Organización Internacional del Trabajo se compone de tres órganos:

- a) La Conferencia General de los Representantes de los Miembros o Conferencia Internacional del Trabajo
- b) El Consejo de Administración.
- c) Oficina Internacional del Trabajo.

El organismo supremo de la Organización Internacional del Trabajo, es la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyos miembros son representantes del Estado, de los trabajadores y de los patronos. Los Estados miembros nombran a cuatro delegados, de los cuales dos son gubernamentales y uno por cada sector.

## 3.- Convenios y Recomendaciones

Uno de los medios más importantes de que dispone la O.I.T. para contribuir a que en los Estados miembros mejore la legislación y la práctica en la lucha contra el trabajo infantil, es la adopción y supervisión de convenios y recomendaciones internacionales sobre el particular. Se han adoptado ya varias normas internacionales del trabajo que prohíben el trabajo infantil en ciertos sectores y en diferentes condiciones. Al respecto, Mario de la Cueva señala que: "**El Convenio, ratificado por el órgano competente del Estado, deviene automáticamente en derecho positivo, en tanto la**

## **Recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios".<sup>25</sup>**

La OIT adoptó su primer convenio sobre el trabajo infantil en 1919, año de su fundación. El convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (número 5) prohíbe el trabajo de niños menores de 14 años de edad, en empresas industriales. Más tarde, se adoptaron nueve convenios sectoriales sobre la edad mínima de admisión al empleo, aplicables a la industria, agricultura, los pañoleros y fogoneros, el trabajo marítimo, los trabajos no industriales, la pesca y el trabajo subterráneo. En otras muchas normas de la OIT hay disposiciones que rigen la edad mínima en diversas actividades.

### **C. Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo**

Uno de los Instrumentos de la OIT más reciente y completo sobre el trabajo infantil es precisamente el Convenio número 138, este convenio refunde los principios ya enunciados en varios instrumentos anteriores y se aplica a todos los sectores de actividad económica, independientemente de que se remunere o no con un salario a los niños que trabajan.

El convenio obliga a los Estados ratificantes a fijar una edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo y a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y

---

<sup>25</sup> Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 217.

eleve progresivamente la edad mínima de admisión o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. El Convenio no pretende ser un instrumento estático que prescriba una edad mínima fija, sino dinámico y encaminado a fomentar la mejora progresiva de las normas y a promover una acción incesante en pro de la consecución de ese objetivo.

La determinación de la edad mínima para la admisión al trabajo, sigue siendo una obligación básica de los Estados ratificantes con arreglo a su política nacional. Pero, en vez de hablar de una sola edad mínima, es más apropiado mencionar varias, en función del tipo de empleo o de trabajo de acuerdo con el siguiente cuadro:

---

### **EDADES MÍNIMAS SEGÚN EL CONVENIO NÚM. 138**

---

Edad mínima general	Trabajo ligero	Edad	Trabajo peligroso
(Artículo 2)	(Artículo 7)	(Artículo 3)	
En circunstancias normales:	13 años	18 años	
15 o más años (no menos que la edad de escolarización obligatoria)	(16 años en condiciones)		
Si la economía y los medios de educación están insuficientemente desarrollados:	14 años	12 años	18 años
(16 años en ciertas condiciones)			

---

El primer principio, es que la edad mínima no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a 15 años, y que procede elevarla poco a poco a un nivel que haga posible

el más completo desarrollo físico y mental de los menores. Aunque el Convenio 138 exige una edad mínima para el trabajo y se aplica, en principio, a todos los sectores de actividad, deja un margen de flexibilidad a efectos de su aplicación progresiva. Por ejemplo, un país cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados se podrá especificar de modo inicial una edad mínima de 14 años de edad, en lugar de 15, con lo que la edad mínima para el trabajo ligero pasa a ser de 12 años, en vez de 13.

No se hace sin embargo, la misma excepción en lo que atañe al trabajo peligroso, lo cual concuerda con el principio de que el nivel de desarrollo no puede aducirse como excusa, para permitir que se someta a niños a un trabajo que ponga en peligro su salud, su seguridad o su moralidad.

El Convenio estipula que la autoridad competente, deberá prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas, para asegurar la aplicación efectiva de sus disposiciones. Se trata de las sanciones definidas en la legislación nacional para las infracciones de aquellas de sus disposiciones que den curso al Convenio.

Hay dos grandes excepciones a las edades mínimas prescritas en general que se enuncian en el Convenio número 138: una edad mínima más baja para los trabajos ligeros y una edad mínima más alta para los tipos de trabajos peligrosos. Aproximadamente en la mitad de

los países se autorizan ciertos tipos de trabajo ligero para los niños de edad inferior a la prescrita en general.

Aunque en 13 países se excluyen ciertos tipos de trabajo ligero de las limitaciones impuestas, en la mayoría se fija como edad mínima la de 12, 13 ó 14 años. En el Líbano, la edad mínima es de 8 años para los niños que efectúan ciertos tipos de trabajo ligero no especificados, adaptados para su edad. En el plano regional, la edad mínima de 12 años para el trabajo ligero domina en las Américas y en África, mientras que en Europa es más corriente permitir que lleven a cabo trabajos ligeros los niños de 13 ó 14 años.

## **CAPÍTULO CUARTO: EL TRABAJO INFANTIL**

## I. DEFINICIÓN DE TRABAJO INFANTIL

Es de suma importancia, definir qué se entiende por trabajo infantil, ya que si por trabajo infantil, se entiende exclusivamente el trabajo permitido por la legislación laboral, que en el caso de México sería el desarrollado por jóvenes de 14 a 18 años, no existiría ningún problema al respecto puesto que esta actividad se encuentra regulada por nuestra legislación.

Pero, qué sucede con las actividades desarrolladas por los menores de 14 años? es alarmante la renuencia de las autoridades para reconocer que las actividades desarrolladas por estos menores constituyen la realización de un trabajo, y que en el caso de los menores empacadores y las tiendas de autoservicio devienen en una auténtica relación de trabajo.

Especialistas de la Organización Internacional del Trabajo OIT lo definen como **"... El conjunto de actividades que implican, sea la participación de los niños en la producción y la comercialización de los bienes no destinados al autoconsumo, sea la prestación de servicios por los niños a personas físicas o morales".<sup>26</sup> También señalan: "La expresión trabajo infantil" o "trabajo de los niños" abarca toda la actividad económica efectuada por una persona de menos de quince años de edad, cualquiera que sea su situación en la ocupación (trabajador asalariado, trabajador independiente,**

---

<sup>26</sup> Staelens Guillot, Patrick, *El Trabajo de los Menores*, 1993, pp. 16,17;

**trabajador subordinado, trabajador familiar o trabajador no remunerado” etc).**<sup>27</sup>

## II. TRABAJO LIGERO

El Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo, contiene una excepción a la edad mínima prescrita con relación a los trabajos ligeros, sin que de una definición exacta de estos, pero en su artículo 7, señala las condiciones que deben cumplir los trabajos que las legislaciones nacionales determinen como ligeros, que son las siguientes:

***“a) El trabajo no debe ser susceptible de perjudicar la salud o desarrollo del niño.***

***b) No debe de ir en detrimento de su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de las enseñanzas que reciban.”***

El siguiente cuadro muestra, la interpretación que dan diversas legislaciones nacionales a la expresión Trabajo Ligero:

---

<b>DISPOSICIONES LEGISLATIVAS SOBRE EL TRABAJO LIGERO</b>		
Definición de trabajo ligero	Edad mínima	País

---

<sup>27</sup> López Limón, Mercedes Gema, *El trabajo infantil fruto amargo del capital*, 1998, pp. 83,84.

General, esto, es, no restringido a sectores concretos	15	Bulgaria
	14	Antigua y Barbuda, Botswana, Chile, Finlandia, Francia, Hungría, Portugal, Túnez, Zaire
	13	Alemania, Chipre, Guinea Ecuatorial, Letonia, Noruega, Suecia, Turquía
	12	Albania, Brasil, Burundi, Colombia, Chipre, Francia, Malawi, Seychelles, Singapur, Somalia, Uganda
	No hay	Argelia, República de Corea, Filipinas, Malasia
Trabajo ligero no industrial	15	Países bajos
	14	Irlanda, Italia
	13	Dinamarca, Reino Unido, Suiza, Túnez
	12	República Centroafricana, Congo, Chad, Japón, Malí, Tailandia, Uruguay
	8	Líbano
No hay	Islas Salmón, Jamaica, Níger	
Trabajo no agrícola ocasional, auxiliar ligero, de breve duración y no equivalente al de un asalariado	12	Austria, Seychelles
Trabajo ligero agrícola, Hortícola o en plantaciones	13	Alemania, Dinamarca
	12	Países Bajos, Benin, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, República Centroafricana, Congo, Costa Rica, Cote d'Ivoire, Fiji, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Malí, Níger, Nigeria, Panamá, Paraguay, Santo Tomé y Príncipe, República Unida de Tanzania.
	No hay	Belice, Ghana, Jamaica, Reino Unido, Santa Lucía, Sierra Leona
Servicio doméstico	14	Botswana, Italia
	12	Belice, Benin, Burkina Faso, Burundi, Rep. Centroafricana, Congo, Costa Rica, Cote d'Ivoire, Chad, Haití, Jamaica, Malí, Níger, Nigeria, Panamá
	No hay	Sierra Leona
Excluido de la legislación		Afganistán, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argelia, Argentina, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Comoras, Costa Rica, Dominica, Ecuador, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, India, Indonesia, Islandia, Japón, Jordania, Kenya, Kuwait, Lesotho, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Malawi, Nepal, Nicaragua
Dependientes, trabajo en lavanderías, etiquetado de productos, quioscos, panaderías, tiendas de alimentación, envasado y tría de pequeños artículos, venta y reparto de periódicos	15	Países Bajos
	13	Dinamarca, Tailandia
Trabajo estacional e intermitente	15	Polonia
	14	Federación de Rusia, San Marino
	12	Senegal

Aproximadamente la mitad de los países se autorizan ciertos tipo de trabajos ligeros para los niños de edad inferior a la prescrita en general. Aunque en 13 países se excluyen ciertos tipos de trabajo ligero de las limitaciones impuestas, en la mayoría se fija como edad

mínima la de 12, 13 ó 14 años. En el Líbano, la edad mínima es de 8 años para los niños que efectúan ciertos tipos de trabajo ligero no especificados, adaptados para su edad. En el plano regional, la edad mínima de 12 años para el trabajo ligero domina en las Américas y en África, mientras que en Europa, es más corriente permitir que lleven a cabo trabajos ligeros los niños de 13 ó 14 años.<sup>28</sup>

Solamente aproximadamente 20 países, no aplican la edad mínima básica en el caso del trabajo ligero, sometiendo esas excepciones a las condiciones que señala el artículo 7 del Convenio 138, a las que ya hicimos mención.

En 34 países se consienten todos los tipos de trabajo ligero, mientras que en 21, se rebaja la edad mínima en el caso de trabajos ligeros en la agricultura, la horticultura o las plantaciones: en la inmensa mayoría de ellos a 12 años, en tres a 13 y en siete a cualquier edad. Se permite el trabajo ligero de niños en actividades de carácter no industrial en 17 países.

En 43 países queda excluido de la legislación el servicio doméstico, mientras que en 15 se considera que es un trabajo ligero; en 6 se impone un límite a las horas de trabajo, y en tres se estipula que el trabajo no debe de ir en detrimento de la instrucción. En 8 países, se somete el trabajo a la obtención de un permiso previo de una autoridad competente.

---

<sup>28</sup> OIT, *El Trabajo Infantil lo Intolerable en el Punto de la Mira*, 1999, p.36,37.

La propuesta planteada en el presente trabajo, es el que se haga una reforma a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo para que se permita la utilización del trabajo de menores de 14 y mayores de 12 años en trabajos ligeros, como lo es el empaque de mercancías en las tiendas de autoservicio.

Dicha reforma deberá hacerse, considerándose las condiciones que la Ley Federal del Trabajo, establece para los menores trabajadores en cuanto les sean favorables, además de las que a continuación se mencionan:

- El trabajo no debe exponer al menor al riesgo de accidentes, poner en peligro su salud física o mental o vulnerar su moral.
- El trabajo no debe de ir en detrimento de la instrucción escolar o llevarse al cabo dentro de las horas escolares.
- El trabajo no deberá durar más de 4 horas ó de 24 a la semana, ni terminar después de las ocho de la noche.
- Se impongan límites de peso a las cargas que puede levantar un menor de edad.
- Los trabajos ligeros de ninguna manera podrán desarrollarse en la industria.

- Que el salario sea igual al salario que percibiría un adulto si realizara esa tarea.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA.-** El trabajo de empaque de mercancías que desarrollan los menores en las tiendas de autoservicio, reúne los elementos esenciales de la relación de trabajo, y específicamente el de la subordinación a la que están sujetos estos menores, configurando plenamente y sin lugar a dudas, en los términos del Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo, una auténtica relación de trabajo. Es

por eso que se hace necesaria la reforma que se propone en el presente estudio.

**SEGUNDA.-** Desde siglos atrás, tanto en el ámbito internacional como en México se ha luchado en las distintas épocas, por la defensa del trabajo infantil teniendo sus antecedentes en las legislaciones de algunos países Europeos que reglamentaron el uso de la fuerza de trabajo de los menores. Es imprescindible recordar siempre que el Derecho Laboral nació con las primeras leyes de protección a los niños trabajadores. Es precisamente la Constitución Mexicana de 1917 la primera en el mundo que incorporó los derechos de los trabajadores a su texto, naciendo así el artículo 123 que sirvió de inspiración para redactar el apartado XIII del Tratado de Paz de Versalles con el que se crea la Organización Internacional del Trabajo.

**TERCERA.-** El trabajo infantil es un problema que aqueja a casi todos los países tanto desarrollados como los no desarrollados y no siempre la prohibición se traduce en protección, ya que las normas que niegan el trabajo de los menores de 14 años se inspiran en el deseo de que el niño tenga la oportunidad de asistir a la escuela y desarrollarse normalmente, pero desafortunadamente se trata de anhelos no alcanzados.

**CUARTA.-** Los distintos marcos jurídicos tanto nacionales como internacionales, no han obtenido los resultados esperados y así nos lo demuestra la realidad, es cierto que en determinados sectores como el sector estructurado o formal se han logrado significativos

avances, pero también es cierto que en cuanto a los sectores informales no se ha avanzado o hecho nada, aunado a los esfuerzos de la autoridades de ocultar o invisibilizar el fenómeno de los menores trabajadores ya que saben que este viola los preceptos legales, dificultando con ello la investigación a conciencia de este fenómeno que permita encontrar una solución favorable para los menores.

**QUINTA.-** Nuestra legislación laboral y su ámbito de protección contrasta con la realidad, es por eso que consideramos que ésta debe basarse en realidades y no en principios utópicos o meramente declarativos, estamos conscientes de que el problema del trabajo infantil no puede solucionarse únicamente con medidas normativas, sino que es indispensable que se establezca una política integral que contenga medidas de carácter educativo, económico y social. Asimismo, será necesario aumentar las sanciones para efectos de que tengan una verdadera fuerza disuasoria.

**SEXTA.-** Es urgente que México ratifique el Convenio número 138 de la OIT, el cual mediante la flexibilidad de sus cláusulas en función del nivel de desarrollo de las economías de cada país, permite la disminución de los efectos negativos del trabajo del menor estableciendo las condiciones para el trabajo ligero, en vías de que paulatinamente se logre la eliminación del trabajo infantil en condiciones nocivas para el menor.

## **BIBLIOGRAFIA**

Álvarez del Castillo, Enrique, (1974). El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Universidad Autónoma de México (U.N.A.M.) México.

Barajas Montes de Oca, Santiago (1990). Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma de México ( U.N.A.M.) México.

Buen Unna, Carlos de. (1991). Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Themis, Segunda edición. México.

Carpizo Mcgregor, Jorge. (1983). La Constitución Mexicana de 1917. Editorial Porrúa, Sexta edición. México.

Cavazos Flores, Baltasar. (1998). 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, Novena edición. México.

Dávalos, José (1985). El Trabajo de los Menores y de los Jóvenes. Procuraduría General de la República (P.G.R.) México.

De la Cueva, Mario, (1980). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Sexta edición. México.

Garrido Limón, Alena (1999). Derecho Individual del Trabajo. Editorial Oxford, México.

Guerrero, Euquerio. (1980). Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Decimoprimer edición. México.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano. (1989) . Editorial Porrúa. Tercera edición. México.

Kurzyn Villalobos, Patricia (1999). Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Editorial Porrúa. México.

López Limón, Mercedes Gema (1998). El trabajo infantil fruto amargo. Universidad Autónoma de Baja California. México.

Oficina Internacional del Trabajo (1999). El Trabajo Infantil lo Intolerable en el Punto de la Mira. México.

Ramos Eusebio, Tapia Ortega Ana Rosa (1991). Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Pac, Segunda edición. México.

Secretaria del trabajo y Previsión Social (1984). Convenios de la OIT Ratificados por México. México.

Secretaria del trabajo y Previsión Social (1981). Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. México.

Staelens Guillot, Patrick (1993) El Trabajo de los Menores, Universidad Metropolitana U. Azcapotzalco. México.

## **LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ordenamientos Jurídicos Internacionales.

Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo.