

QUINTA PARTE
Legislación nacional
CAPITULO TERCERO
Marco Legal

5.1 Contexto Jurídico de México

El marco legal positivo sobre trabajo de menores de edad en México se encuentra regulado por las siguientes leyes:

- **Constitución Política**
- **Ley Federal del Trabajo**
- **Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo**
- **Código Penal Federal**
- **Ley de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes**
- **Reglamento de Protección a Menores Empacadores**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo conforman el marco legal que define la relación, los supuestos y las condiciones legales bajo los cuales los menores pueden trabajar. De acuerdo con esta legislación, son menores trabajadores las personas mayores de catorce y menores de dieciocho años que presten sus servicios de manera personal y subordinada a un patrón, mediante el pago de un salario.

La legislación en materia de trabajo es de observancia en toda la república mexicana y la vigilancia de su cumplimiento compete a las autoridades de los estados, salvo en las ramas industriales y las actividades empresariales de jurisdicción federal, o tratándose de asuntos relativos a seguridad, higiene, capacitación y adiestramiento, en cuyo caso, es de competencia exclusiva de las autoridades federales, y tutela como principios fundamentales procurar su normal desarrollo físico y mental, adecuando para tal efecto las jornadas y actividades propias a sus capacidades, además de permitirles con ello la continuación de su formación educativa.

La Ley de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes es un código de normas recién promulgada y puesta en vigor en el año 2000, a fin de colaborar en la lucha de este problema.

En la Ley Federal del Trabajo, Código Penal y en el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, se establecen las sanciones derivadas del incumplimiento o las violaciones a dichos ordenamientos legales.

Constitución Política

En el Artículo 123 Constitucional, fracciones II, III y XI del Apartado "A", se establecen los derechos mínimos que deben observarse en las condiciones

generales de trabajo y de seguridad e higiene a favor de los menores trabajadores. De esta manera, se prohíbe:

- **La utilización del trabajo de los menores de catorce años.**
- **Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.**
- **El trabajo extraordinario (cubierta su jornada de trabajo) de los menores de dieciséis años.**

Además, los mayores de catorce y los menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Este precepto es una garantía social que contiene los derechos y prerrogativas de los grupos humanos o de la nación en su conjunto conforme a los criterios de justicia y de bienestar colectivo, en este caso, esta norma establece la tutela sobre el trabajador que es obligación del estado y se correlaciona con los compromisos establecidos en las garantías individuales previstas en los artículos **1 (derecho a la libertad)**, **3 (derecho a la educación)**, **4 (igualdad de trato y salud al menor)** y **5 (libertad de trabajo)** de la carta magna, para dar la protección y amparo que garantice a los menores de edad su salud, su alimentación, su formación escolar, su respecto, trato digno y en general el desarrollo integral del ser humano que pueda realizarse plenamente, ya que lamentablemente la mano de obra de menores cuya edad es inferior a 14 años es utilizada indiscriminadamente en actividades laborales donde la jornada de trabajo excede por mucho los máximos legales permitidos afectando en el proceso su capacidad, en condiciones laborales deplorables en perjuicio de su salud y dejando los estudios académicos.

Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT), reglamentaria del precepto constitucional referido, es la que regula el trabajo de los menores. En ella se establecen:

- **Las condiciones laborales, como su jornada máxima, los periodos de descanso y las vacaciones.**
- **Las restricciones en la utilización del trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años y en los menores de dieciocho.**
- **Las labores peligrosas o insalubres.**
- **Lo relativo a su derecho a formar parte de los sindicatos, así como a su capacidad y personalidad para comparecer a juicio.**
- **Las sanciones para el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de menores.**

La misma Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias.

A continuación citaremos las disposiciones legales aplicables a los menores de edad trabajadores que están contenidos en la referida ley reglamentaria y abordaré algunos preceptos para comentarlos:

- **Título Primero. "Principios Generales": Artículo 5**
- **Título Segundo. "Relaciones Individuales De Trabajo": Artículos 22, 25 y 29**
- **Título Quinto Bis "Trabajo de los Menores": Artículos 173 a 180**
- **Título Sexto. "Trabajadores Especiales": Artículos 187, 188, 191, 265 y 267**
- **Título Séptimo. "Relaciones Colectivas de Trabajo": Artículos 362, 365 y 425**
- **Título Catorce. "Derecho Procesal del Trabajo": Artículo 691**
- **Título Quince. "Procedimientos de Ejecución": Artículo 988**
- **Título Dieciséis. "Responsabilidades Y Sanciones": Artículos 992 y 995**

Artículo 5º 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;

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

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

Estas son las condiciones de trabajo prohibidas para la prestación de servicios estableciendo el principio tutelar mediante la legislación reglamentaria.

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Para trabajar los mexicanos en el extranjero la edad que se requiere es la de dieciocho años de edad cumplidos con las excepciones señaladas en este

precepto legal que se refiere a los trabajadores especializados y dieciocho años para trabajar en buques, la de quince años cumplidos y de dieciocho años si se trata de fogoneros o pañoleros que son los marinos que se ocupan de uno o varios pañoles que son los compartimentos que se hace en diversos lugares del buque para guardar víveres, municiones, pertrechos, herramientas, etc.

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

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

A este respecto, merece especial comentario el hecho de que el reglamento vigente de la secretaria de salud, prohíbe a los menores de 18 años de edad se les vendan bebidas alcohólicas, en tanto que la Ley Federal del Trabajo permite a los mayores de 16 años de edad trabajar en expendios de bebidas alcohólicas, de donde resulta que estos menores de 18 años de edad, si pueden vender, pero no pueden adquirir dicho producto, tan perjudicial para su salud.

- II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Considero que no hay razones valederas para excluir a los menores de dieciocho años de la protección lega que establece este Artículo de la ley, a favor de los menores de dieciséis años pues el menor de dieciséis años y dieciocho años también merecen la citada protección a su salud y a su desarrollo físico, el que se ha considerado no se logra sino hasta los dieciocho años.

En los preceptos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el empleador ante el trabajo de menores de edad y los mismos trabajadores se encuentra sujetos a determinadas prohibiciones y obligaciones. **(Ver Cuadros 2, 3 y 4 al final de esta tesis)**. Entre esas obligaciones, se considera el cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene, para prevenir

accidentes y enfermedades en el centro de trabajo y guardar la debida consideración y respeto, absteniéndose de dar un trato que ofenda su dignidad.

La Ley Federal del Trabajo establece también que en ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas por la propia ley, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política. **(Ver Cuadro 5 al final de esta tesis)**

En el caso de los mayores de 16 años, no les son aplicables las reglas referidas en el párrafo anterior, y en consecuencia, estarán sujetos a las disposiciones previstas en los artículos 60, 61 y 76 del mismo ordenamiento legal **(jornada diurna de ocho horas, nocturna de siete y mixta de siete y media; y vacaciones de seis días laborables al cumplir un año).**

Existen dos categorías de menores de edad: los de 14 a 16 años y los de 16 a 18 años y su tratamiento legal es diferente, por tal motivo es importante conocer las formalidades que se debe cumplir para su contratación de acuerdo al siguiente esquema. **(Ver Cuadro 6 al final de esta tesis)**

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:
I. Los trabajadores menores de 16 años..."

Los derechos sindicales se restringen al impedirle integrar la mesa directiva sin por lo menos compensarlo con la exención del pago de sus cuotas o de una reducción en su aportación sindical.

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

En una de las propuestas de la reforma laboral tan esperada, se plantea redactar el artículo de la siguiente manera: ... Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieran, esto se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.

Dicho precepto resulta ser anticonstitucional, en virtud de que es una imposición que se les hace a los menores de edad trabajadores de esa tutela jurídica, que impide y coarta su derecho a la libre designación de sus representantes legales, por tal razón, existe un área de oportunidad, para el ejercicio de los derechos de los menores de edad debido a la insuficiencia de la regulación por la forma limitativa en que deben manifestar su representación ante los diversos actos jurídicos en que pueden verse involucrados. Su capacidad de ejercicio procesal se reduce al exigirle la representación legal o imponérsela.

Uno de los atributos de las personas es la capacidad jurídica, entendiéndose por ésta, tanto la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones, como la posibilidad de que dicha persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismo. En tal virtud, se puede concluir que la capacidad comprende dos aspectos:

- **La capacidad de goce, que es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, y**
- **La capacidad de ejercicio, que es la aptitud para hacer valer aquellos y cumplir éstas por sí mismo, y requiere que la persona tenga el discernimiento necesario para comprender las consecuencias de la realización de actos jurídicos.**

La capacidad de goce corresponde a toda persona, es parte integrante de su personalidad jurídica y puede existir sin que quien la tenga, posea la capacidad de ejercicio. En este último supuesto, se dice que la persona es incapaz o está incapacitada. La incapacidad entonces, **es la carencia de aptitud para que la persona, que tiene capacidad de goce, pueda hacer valer sus derechos por sí misma.**

En cuanto a menores de edad, de conformidad con el artículo 450 del Código Civil Federal (**CCF**), son incapaces y por lo tanto carecen de capacidad de ejercicio para hacer valer sus derechos; se presume que el menor no tiene el necesario discernimiento para decidir, por propia voluntad, la realización de actos jurídicos.

Por lo anterior, antes de llegar a la mayoría de edad –18 años, Artículo 646, Código Civil Federal– el menor ejerce sus derechos y cumple sus obligaciones por medio de su representante legítimo.

Ahora surge la pregunta de **¿Quiénes deben ser los representantes?**, y a ese respecto son representantes legítimos de los menores de edad, las personas que ejercen la **patria potestad o un tutor**, según lo dispuesto por el artículo 425 del mismo ordenamiento, quienes tienen la administración legal de los bienes que les pertenecen.

También es lógico preguntarnos **¿Cual de esas personas es quien puede darse la responsabilidad de representar a un menor de edad o conforme a que prelación debe designarse?**, el primero en el orden es el **Familiar** mediante los padres ejercen la patria potestad sobre los hijos y a falta de uno de ellos, corresponderá su ejercicio al otro; a falta de ambos padres o por cualquier otra circunstancia establecida en la ley, los ascendientes en segundo grado (**abuelos**), en el orden que determine el juez de lo familiar, tomando en cuenta las circunstancias del caso conforme a lo establecido en el artículo 414, Código Civil Federal. En caso de hijos adoptivos, la patria potestad la ejercen únicamente las personas que lo adopten de acuerdo al artículo 419 del Código Civil Federal.

Y en segundo lugar, la persona que ejerza la **Tutoría**, a ese respecto, el artículo 482 del multicitado Código, da lugar a la representación de un menor por un tutor, en los siguientes casos:

- **No hay quien ejerza la patria potestad sobre el menor, y**
- **Deba nombrarse un tutor en caso de divorcio.**

En los términos de lo establecido en el artículo 483 del Código Civil Federal, es tutor de un menor:

- **Aquél designado en testamento por quien ejercía la patria potestad, a falta de éste,**
- **Los hermanos, o los demás parientes colaterales dentro del cuarto grado, y a falta de los anteriores,**
- **El designado por un juez de lo familiar de entre las persona incluidas en una lista formada cada año por el Consejo Local de Tutelas.**

A pesar de que el menor de edad no tiene la capacidad de ejercicio y por tanto actúa a través de su representante, hay ciertos actos que él puede realizar por sí mismo, antes de llegar a la mayoría de edad, los cuales pueden ser entre otros:

- **Contraer matrimonio cuando ha cumplido 14 años, si es mujer y 16 si es varón; no obstante necesita el consentimiento de quienes ejercen sobre él la patria potestad, del tutor o del juez de lo familiar de la residencia del menor, según corresponda (artículos 148 al 150, CCF);**
- **Solicitar de la autoridad administrativa de su domicilio, la suplencia del consentimiento para contraer matrimonio cuando los ascendientes o tutores nieguen su consentimiento o revoquen el que hubieren otorgado (Artículo 150 CCF);**
- **Hacer testamento cuando ha cumplido 16 años, (Artículo 1306, fracción I, CCF);**
- **Designar en su testamento, un tutor a sus herederos, si éstos son menores de edad o incapacitados (Artículo 470);**
- **Administrar por sí mismo los bienes que adquiera por su trabajo (artículo 429 CCF);**
- **Designar a su propio tutor dativo y al curador, si ha cumplido 16 años (artículos 496 y 624, fracciones I y II, CCF);**
- **Elegir carrera u oficio si se encuentra sujeto a tutela (Artículo 540 CCF);**

- **Intervenir en la redacción del inventario que debe presentar su tutor, si goza de discernimiento y ha cumplido 16 años (Artículo 537, fracción III, CCF);**
- **Ser consultado por el tutor, para los actos importantes de la administración de sus bienes, si goza de discernimiento y ha cumplido 16 años (Artículo 537, fracción IV, CCF);**
- **Reconocer a sus hijos, asistido de quienes ejercen la patria potestad o de su tutor (artículos 361 y 362, CCF);**
- **Dar su consentimiento para ser adoptado, si ha cumplido 12 años (Artículo 397 CCF), y**
- **Ser sujetos de la relación de trabajo si son mayores de 16 años. Los mayores de 14 y menores de 16 años necesitan el consentimiento de quienes ejercen la patria potestad o del tutor, 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 (Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).**

Cabe mencionar que el menor de edad que contrae matrimonio, sale de la patria potestad o de la tutela a que se hallaba sujeto, disponiendo así libremente de su persona, y para administrar sus bienes, con las restricciones relativas a la disposición y gravamen de los bienes inmuebles y a la capacidad procesal; en cuanto a que, para que la enajenación o gravamen de los mismos, el menor emancipado requiere de la autorización judicial y no puede intervenir personalmente como actor o demandado en los negocios judiciales sin un tutor especial de acuerdo al artículo 643 del Código Civil Federal.

La representación de los menores se acredita, en el caso de los padres, mediante la exhibición del original o una copia certificada del acta de nacimiento del menor en donde se establecen quienes son sus padres, conjuntamente con la identificación de los mismos.

De la misma manera, en caso de que los abuelos se acrediten como representantes del menor en ejercicio de la patria potestad, dicha representación se acreditará con la resolución judicial en la cual conste su designación como titulares de la patria potestad del menor.

En caso de representación testamentaria, es decir cuando se designe por testamento un tutor en caso de fallecimiento de los padres, dicha representación se acreditará igualmente mediante la exhibición del acta de nacimiento del menor, del acta de defunción de los padres, exhibición del testamento e identificación oficial del representante.

En el supuesto de representación por resolución judicial, dicha representación se acreditará mediante la exhibición de la resolución judicial que así lo determine.

La representación legal en materia laboral de acuerdo al supuesto dispuesto del artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo puede ser ejercida por el mismo menor designando a quien sus derechos convenga, pudiendo ser quien ejerce la patria potestad o tutela, en su caso, en los supuestos referidos y en caso de la falta de las anteriores personas que puedan representarlo o cuando haya abuso debidamente justificado de esas personas en perjuicio del menor de edad trabajador, pienso que puede intervenir la Procuraduría de la Defensa del Trabajo bajo esas circunstancias y porque no crear un tribunal o fiscalía especializada en asunto de menores de edad para ese efecto. Si el menor de edad puede casarse, administrar sus bienes, testar, consentir su adopción, entre otras cosas, también puede designar a sus representantes ¿o no?

Artículo 988. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

De acuerdo al sistema educativo nacional establecido en la Carta Magna, la educación obligatoria es preescolar, primaria y secundaria terminadas, al respecto, es evidente que este precepto quedo ambiguo, ya ningún menor de edad tiene terminada su educación obligatoria a los 14 años, luego entonces se afectan los derechos de los menores de esta edad que deseen trabajar y en el caso de que se gestione el tramite no puede concederse la autorización por esta laguna, lo obvio es que cuando se reformó el alcance de la educación obligatoria, también debió modificarse la legislación laboral respectiva.

Ahora analizaré y comentaré las sanciones de la Ley Reglamentaria Laboral y del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo que son obsoletas y de poca aplicación.

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 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 incumplimiento de estas disposiciones protectoras del trabajo de menores de edad provocaría la imposición de una multa por la Inspección del Trabajo, cuyo importe fluctúa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción (**\$ 130.95 a \$ 6,765.75 en la circunscripción "A"; \$ 125.55 a \$ 6,486.75 en la demarcación "B", y \$ 120.90 a \$ 6,246.50 en el área geográfica "C", respectivamente**). Estos montos consideran el incremento salarial concedido por la comisión nacional de salarios mínimos el día 23 de diciembre del 2003.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo se refiere en su Capítulo Segundo, al Trabajo de Menores.

Con el objeto de proteger la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores trabajadores a que se refiere el título quinto bis de la Ley Federal del Trabajo, este reglamento prohíbe, en su **artículo 159**, la utilización de personas de catorce a dieciséis años de edad en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el **artículo 154** de la misma ley, donde:

- I. Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas;**
- II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o Normas aplicables;**
- III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;**
- IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;**
- V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;**
- VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o en minas a cielo abierto;**
- VII. Los trabajos se realicen en espacios confinados;**
- VIII. Se realicen trabajos de soldaduras, y**
- IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.**

Asimismo, en su **artículo 160** se establece la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años de edad en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes.

En los **artículos 164 y 167** se determinan las sanciones correspondientes por las violaciones a los preceptos del presente Reglamento.

Artículo 164. Las violaciones a los preceptos de este Reglamento serán sancionadas administrativamente por la Secretaría, de conformidad con los artículos 992 y 994, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones que proceda aplicar por la misma u otras autoridades competentes, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias o con lo dispuesto en el Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Artículo 167. Se impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 16, 23, segundo párrafo, 27, 29, 39, 41, 42, 44, 46, 50, 51, 54, 57 al 59, 61, fracciones I a IV, 62, 65, 69 al 74, 77 al 79, segundo párrafo, 81, 82, 84, 85, 87 al 89, 94, 98, 101, primer párrafo, 135, 154 al 156 y 159 del presente Reglamento.

Las multas establecidas por la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo por violación a sus disposiciones sobre el trabajo de menores de edad son cantidades de dinero que no intimidan a nadie y cuyo montos requieren actualización y si consideramos que de ninguna manera compensan las vejaciones y afectaciones que sufren las niñas y niños que laboran en condiciones al margen de los preceptos legales referidos.

Código Penal Federal

En el Título Octavo, Capítulo II, Artículo 202 del Código Penal Federal, se establece que:

"Queda prohibido emplear a menores de dieciocho años en cantinas, tabernas y centros de vicio. La contravención a esta disposición se castigará con prisión de tres días a un año, multa de veinticinco a quinientos pesos y, además, con cierre definitivo del establecimiento en caso de reincidencia. Incurrirán en la misma pena los padres o tutores que acepten que sus hijos o menores, respectivamente, bajo su guarda, se empleen en los referidos establecimientos".

"Para los efectos de este precepto se considerará como empleado en la cantina, taberna y centro de vicio al menor de dieciocho años que por un salario, por la sola comida, por comisión de cualquier índole, por cualquier otro estipendio, gaje o emolumento, o gratuitamente, preste sus servicios en tal lugar".

Aunque se refiere a una de las modalidades de trabajo de menores de edad indeseables, pero si lo vemos detenidamente en todas las legislaciones penales se establece el delito de corrupción de menores, esta figura ayuda, pero no es la solución final al problema, pienso que deben adecuarse todas las leyes aplicables a la realidad que viven los menores de edad trabajadores y coordinarse de manera tal que se apliquen con el rigor respectivo.

Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

La Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, busca garantizar a este sector de la población la tutela y el respecto de los derechos fundamentales reconocidos en la constitución, con el fin de asegurarles un desarrollo pleno e integral. Este desarrollo pleno e integral implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional, social y moralmente en condiciones de igualdad. **(Artículos 1 y 3)**

Entre los derechos que se buscan garantizar a través de esta ley, se encuentran: el derecho a la vida, el derecho a estar protegido en su integridad, en su libertad, y contra el maltrato y el abuso sexual; el derecho a vivir en familia; el derecho a la educación, y el derecho al descanso y al juego.

En su artículo 35, se establece que **"para garantizar la protección de los derechos reconocidos en esta ley, se reitera la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14 años bajo cualquier circunstancia."**

Esta ley surge como la forma en que nuestro gobierno atiende el problema de menores de edad que es creando esta normativa, a fin de que sus disposiciones y aplicación sirvan como un moderador en las acciones penales y laborales correspondientes, tratando de mitigar la presión de los diferentes sectores de la sociedad de reformar la obsoleta Ley Federal del Trabajo cuya modificación tiene en juego muchos intereses de grupos que no quieren entrar a un esquema de mayores compromisos de trabajo y prefieren quedarse aferrados lo más posible al beneficio paternalista de algunas normas que no representan la situación que se vive actualmente y olvidan a conveniencia que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso o en expansión que por esta misma razón tiende a modificarse para regular las conductas atípicas que han surgido, ahora si a las instituciones establecidas por décadas les ha costado trabajo tener un desempeño regular a favor de los trabajadores, cuanto tardará al amparo de esta nueva legislación en dar resultado para cumplir con su objeto.

Reglamento de Protección a Menores Empacadores

Los menores de edad que laboran como empacadores en los supermercados y otras tiendas comerciales, a los que se les denomina **"cerrillos"**, deberán tener catorce años cumplidos. Las actividades de estos menores se encuentran regidas por un reglamento especial que tiende a cuidar su salud y educación.

En términos generales puede considerarse práctico dicho reglamento, si tomamos en cuenta nuestra realidad social y económica y que es preferible que los menores de edad que lo necesiten, trabajen con esta protección, a que estén de vagos o en otros trabajos peligrosos o perniciosos para su salud.

En la Ciudad de México por ejemplo el Gobierno del Distrito Federal, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (**ANTAD**); y los representantes legales de diversas tiendas comerciales (**Aurrera, etc.**) han celebrado un convenio adquiriendo compromisos sobre la protección de los menores trabajadores de edades de entre 14 y 15 años que se dedican a empacar y acarrear la mercancía que la clientela adquiere de las tiendas, a fin de recibir una propina que les ayuda a solventar sus necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general y fomentar una cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores, a pesar del esfuerzo por dar formalidad legal que ayude a proteger a los menores de edad, advertimos que se trata de medidas improvisadas al margen de las disposiciones de la legislación laboral vigente y la constitución pues el fundamento de este reglamento insuficiente, ya que el menor trabajador de esta actividad recibe un trato desigual al que recibe un trabajador mayor de edad que labora y me refiero a los beneficios de seguro social, previsión social, un salario, etc.

Es pertinente señalar que a pesar de la celebración del convenio referido mediante el cual se pretendía proteger la actividad laboral de los menores empacadores, el Jefe de la Unidad de Protección a los Menores en el Trabajo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la fecha no lo han cumplido el 75 % de las empresas pertenecientes a tal asociación empresarial (**ANTAD**).

Entre las violaciones más frecuentes de los derechos de los menores de edad consagrados en el documento de referencia se citan las siguientes:

- **Dobles turnos,**
- **Permanecer en sus respectivas cajas por más de seis horas,**
- **Cobrar los uniformes que requieren para prestar servicios,**
- **Ordenar que realicen actividades peligrosas, diferentes a las que debe desempeñar un menor empacador, y**
- **Cubrir una cuota por permanecer en su caja, entre otras...**

Como consecuencia de lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió un reglamento que regula la actividad de estos menores conocidos como "**cerillos**", a efecto de que no se vean afectados sus derechos y puedan seguir apoyando sus estudios y a sus familias.

El citado ordenamiento considera en su contenido el capítulo de menores de la Ley Federal del Trabajo, considerando la Convención de los Derechos de los Niños y el propio Convenio de Protección a los Menores Empacadores y contiene sanciones para quienes no cumplan con sus disposiciones, las cuales serán supervisadas por la Dirección Federal de Inspección del Trabajo.

Estos menores no tienen salario mínimo, constituyendo sus retribuciones sólo las propinas que reciben de los clientes de las tiendas para las que prestan servicios, siendo lo cierto que al igual que ocurre con los demás trabajadores, sus actividades no se encuentran adecuadas y debidamente vigiladas por las autoridades del trabajo y, por otra parte, resulta irrisoria la multa que dicho reglamento establece para el patrón que viola las disposiciones que rigen el trabajo de estos menores.

Definitivamente, es necesario actualizar la reglamentación especial que regula esta actividad del trabajo de menores de edad o incluirla dentro de los supuestos legales establecidos en las normas de la Ley Federal del Trabajo, pero suena aun más razonable que se complemente la legislación para que los menores de edad trabajen verdaderamente se mantengan alejados de la vagancia y de la delincuencia. Todos sabemos que la mayoría de los “cerillos” no llegan a la edad de 14 años cumplidos, lo cual no está previsto en el reglamento actual, por lo anterior deviene procedente que se le otorgue seguro social como prestación de parte de la tienda, a fin de que reciban atención médica en caso de riesgos de trabajo (**accidente o enfermedad**) y que la misma tienda ayude económicamente a los menores para surtir los útiles escolares de los menores de que tenga cierta antigüedad. Sin embargo, hay quien sostiene que es preferible que los menores de edad presten sus servicios en lugar de dedicarse a la ociosidad⁵¹, aunque no comparto del todo esa opinión considerando que este reglamento se ocupa del trabajo de menores que se realiza en el sector formal de las tiendas comerciales sujetos a las disposiciones legales de apertura de un establecimiento que obligan a los propietarios y los representantes de esas negociaciones que ni aun firmando convenios especiales dan cumplimiento a las obligaciones de dicho reglamento, el cual dispone las medidas relacionadas con la protección integral de su salud, educación y esparcimiento de las niñas y niños.

Es incuestionable que desde un punto de vista teórico, resulta muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores de edad; pero también debemos considerar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos empleadores, al observar estas situaciones, tratan hasta donde sea posible, de no contratar menores trabajadores y en un país como el nuestro; que representa problemas de desempleo, aunque no sea con caracteres agudos, será fácil encontrar adultos mayores de 16 o de 18 años que pueden ser contratados y esto perjudicaría a los adolescentes de 14 a 18 años. Por otra parte, las estadísticas nos indican que la mitad de población es joven en el país y también advertimos, por ejemplo, en las encuestas realizadas respecto a los salarios mínimos, que en la familia mexicana es normal que se integre un salario familiar con el sueldo del padre y de los hijos menores; pero capacitados para trabajar⁵².

⁵¹ Baltasar Cavazos Flores, *EUA y Canadá y el derecho del trabajo Mexicano*, Primera edición, Editorial Trillas, México, D. F., 1993.

⁵² Cárdenas Méndez, Luís, *Revista Laboral*, La Practica Jurídico Administrativa, número 74, México, Distrito Federal, Páginas 42 y 43

Los "**cerillos**", cuya remuneración son las propinas, no disfrutaban de los derechos de seguro social, vacaciones, sindicales, sin estabilidad en el empleo, capacitación, etcétera, a quienes en cambio se les exige el uso de uniforme a su costa, puntualidad, corrección, honestidad, obediencia, etcétera, obligaciones todas incluidas en la legislación para los trabajadores de relaciones típicas.

La situación de los subempleados de mercados de autoservicio se repite en otras tantas actividades remuneradas con las propinas. Tampoco deben olvidarse otras categorías como las de los servicios prestados en la vía pública, retribuidas con propinas (**lavacoches, cuidadores, etcétera**).

5.1.1 Organización Internacional del Trabajo

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** fue constituida en 1919 para fomentar la justicia social y contribuir así a una paz universal y perdurable. Su organización tripartita es única en el sistema de las Naciones Unidas y está formada por dignatarios de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores. Estos tres componentes participan activamente en el Consejo de administración, en la Conferencia Internacional del Trabajo que se lleva cabo cada año para debatir asuntos de naturaleza social y del mundo laboral y en múltiples eventos interdisciplinarios por supuesto.

En el transcurso de los años, la Organización Internacional del Trabajo ha diseñado un código internacional del trabajo, con convenios y recomendaciones que se someten a la consideración y anuencia de los estados miembros y que tratan, entre otros temas, de la libertad sindical, empleo, política social, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo y administración del trabajo.

A través de sus oficinas locales y equipos multidisciplinarios establecidos en más de cuarenta naciones, la Organización Internacional del Trabajo proporciona asistencia técnica y asesoramiento especializado a los estados miembros, en diferentes temas, tales como: derecho del trabajo y relaciones laborales, promoción del empleo, formación para el impulso de pequeñas empresas, gestión de proyectos, seguridad social, seguridad de los trabajadores y condiciones de trabajo, compilación y difusión de estadísticas del trabajo y educación obrera.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó su primer convenio sobre el trabajo de menores de edad en 1919, año de su fundación. El Convenio número 5 sobre la edad mínima (**industria**), 1919, prohíbe el trabajo de niños de menos de catorce 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, la agricultura, los pañoleros y fogoneros, el trabajo marítimo, los trabajos no industriales, la pesca y el trabajo subterráneo. En otras muchas normas de la Organización Internacional del Trabajo hay disposiciones que rigen la edad mínima en diversas actividades.

Hay toda una serie de convenios que se ocupan del problema del trabajo de menores de edad forzoso y peligroso. La inmensa mayoría de los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, ciento treinta y tres de ciento setenta y tres, han ratificado por lo menos uno de los once convenios de la Organización Internacional del Trabajo que tratan sobre la edad mínima de admisión al empleo, con lo que se han comprometido de manera oficial a tomar medidas referentes a algunos aspectos del trabajo de menores de edad, en general o en ciertas ramas de actividad.

5.1.2 Convenios Internacionales

Existen diversos instrumentos internacionales suscritos por México, encaminados a proteger los derechos de los menores de edad; entre ellos, los siguientes:

- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**
- **Convención de los Derechos del Niño**
- **Tratados**
- **Protocolos**

La ratificación de los convenios se registra ante la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo. En cada país que se adopte, iniciará su vigencia doce meses después de que se inscriba esa ratificación y son efectivos por plazos de diez años. Los estados miembros que hubieren ratificado ese convenio tienen la potestad de denunciarlo ante el organismo internacional a partir de la fecha en que inicialmente se haya puesto en vigor, es decir, que pueden solicitar que el mismo ya no les sea aplicable al expirar un plazo de diez años, la denuncia en su caso surtirá efectos hasta un año después de que hubiere sido registrada en la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, si no se hace uso de este derecho dentro del término de un año contado a partir de que expire el período de vigencia, se renueva automáticamente y el país en esta circunstancia quedará obligado a respetar ese convenio por una nueva década.

Nuestro país, ha ratificado setenta y ocho de los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, pero los aplicables al trabajo de menores de edad: **(Ver Cuadro 7 al final de esta tesis)**

Hasta 1999, cuarenta y nueve países han ratificado el convenio número 138, lo cual es un número relativamente alto en comparación con el de los demás convenios adoptados entre los años setentas. Lamentablemente el convenio número 138 ha sido ratificado por tan sólo veintiún países en desarrollo, y entre ellos no figura ninguno del continente de Asia, que es donde vive más de la mitad de todos los niños que trabajan en el mundo. El convenio número 138 es uno de los más importantes de la Organización Internacional del Trabajo, y sigue siendo un elemento esencial de una estrategia coherente de

lucha contra el trabajo de menores de edad en el plano internacional. Pese a ello, a la Organización Internacional del Trabajo le consta por experiencia que un obstáculo que dificulta la ratificación ha sido que algunos estados miembros consideran que el texto es demasiado complejo y muy difícil de aplicar plenamente, por eso lo desdeñan y aunque la Organización Internacional del Trabajo continuará promoviendo su ratificación a través de asesorías y explicaciones de las disposiciones de ese instrumento con flexibilidad sobre sus cláusulas, se estima en general que la ratificación seguirá resultando difícil para muchos países, pero con el surgimiento del convenio número 182 sobre las formas extremas de trabajo de menores de edad infantil se complementa con el convenio número 138 en apoyo a la causa de los menores obreros, el que por cierto no ha sido ratificado por México.

El texto del convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo, no puede ser tomado por el movimiento obrero como la consecución de su aspiración histórica a eliminar el trabajo de menores de edad, pero es una de las más importantes referencias de carácter general en este sentido, estableciendo los siguientes objetivos:

Artículo 1.- Todo miembro para el cual este en vigor el presente convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

Artículo 2.5.- La edad mínima fijada en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años.

Artículo 5.1.- 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.

Artículo 5.5.- Las disposiciones del presente convenio deberán ser aplicables, como mínimo a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Artículo 12.- Este Convenio obligara únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

De acuerdo a lo comentado con anterioridad, estos convenios como cualquier otro que se ratifique con la Organización Internacional del Trabajo entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación ante dicha dependencia y el convenio 138 y 182 referidos son dos de los más trascendentales instrumentos legales formalizados ante las naciones del mundo, para ajustar el trabajo de menores de edad a la realidad desde los aspectos: legislativo, administrativo, social y educativo de cada país, a fin de garantizar su aplicación, sin menoscabar la integridad física, mental, espiritual, moral o social del menor de edad.

El convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo de 1973 junto con el Convenio número 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil emitido en 1999 representan los acuerdos internacionales más aceptados por las diversas naciones del mundo, es pertinente hacer notar el ritmo con que se ha venido fortaleciendo este último, ya que ha sido el convenio más rápidamente ratificado en toda la historia de la Organización Internacional del Trabajo.

Las contiendas de la clase obrera no solo trajeron una serie de iniciativas y reformas a las normas que constituyen el marco jurídico, también ocasionó el surgimiento de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo que a través de los llamados convenios internacionales ha provocado que diversas naciones hayan adquirido compromisos y la implementación de disposiciones en materia de los menores obreros dentro de la legislación laboral de los distintos países del mundo, pero lamentablemente hasta ahora en México todos esos esfuerzos no han sido los suficientemente eficaces para su adecuada regulación, mitigar o erradicar el abuso en el trabajo de menores de edad, por ende, es necesario volver al principio, analizar el camino recorrido y plantear opciones que permitan la protección de los derechos laborales del menor de edad buscando el equilibrio normativo en la fórmula de las relaciones de trabajo y moderen el desempeño de esa actividad en condiciones justas y en forma simultánea preparar a las niñas y niños para la vida y que logren la realización del ser humano en plenitud.

Actualmente decenas de millones de niños y niñas trabajan en condiciones aborrecibles que les despojan de su infancia, poniendo en peligro su salud y, en algunos casos, incluso su vida. Ninguno de estos niños ha tenido alguna vez la mínima oportunidad de saber lo que puede dar de sí mismo. El Convenio número 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) saca a la luz el drama de estos niños y establece el objetivo de erradicar las peores formas de trabajo infantil.

La participación de los parlamentarios es fundamental para lograrlo ya que, como legisladores, pueden promover la ratificación del Convenio. También pueden colaborar en la formulación de políticas y en la adopción de una legislación nacional en la materia, votar los presupuestos necesarios y supervisar el quehacer cotidiano del gobierno.

Este trabajo de investigación aspira a contribuir a la lucha en esta noble tarea para presionar a los parlamentarios y que se haga algo contra el trabajo de menores de edad. Pero no cabe duda de que también será un valioso recurso para quienes bregan por un desarrollo sostenible para todos en el pleno respeto de los derechos humanos: gobiernos, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores, organizaciones de la sociedad civil y todo aquel que quiera participar en el movimiento para acabar con la explotación de los niños fomentando la justicia social.

En junio de 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) inició la campaña mundial de ratificación del convenio número 182, alentando a parlamentarios del mundo entero a solicitar la ratificación y contribuir a la elaboración de estrategias polifacéticas y adecuadas, para combatir el problema de raíz. Hay una alternativa en las asociaciones de este tipo para lograr la movilización global y sostenida que es indispensable para obtener resultados en una causa que trasciende los distintos niveles de desarrollo, distintas culturas, diferentes tradiciones y múltiples opiniones políticas.

Ahora bien, la ratificación de los convenios es sólo el principio, ya que para ponerlo en práctica hará falta el compromiso, la solidaridad y la ardua labor de cada país, sin olvidar que la vida decente de los menores de edad va unida al trabajo decente de los adultos.

Por lo tanto, eliminar las peores formas de trabajo de menores de edad implica una lucha constante que no se circunscribe simplemente a legislar y presupone una visión de la sociedad y del desarrollo. Cualquier medida que se tome de conformidad con el Convenio número 182 para eliminar las peores formas de trabajo infantil, sólo será eficaz si se tiene una idea cabal de la complejidad de las cuestiones sociales, culturales y económicas que engloba y se inspira en prácticas que han dado resultado. A tales efectos esta investigación servirá de guía e inspiración.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha comprometido a poner fin a la mayor brevedad a la abominable explotación del trabajo menores de edad. Se lo debemos a esos niños que ya han perdido su futuro y a muchos otros que no tendrán futuro alguno si no actuamos ahora.

Convención de los Derechos del Niño

El hecho de que la Convención sobre los Derechos del Niño aprobada por el Senado el 19 de junio de 1990 y entrada en vigor el 21 de octubre del mismo año se haya convertido en un tratado de derechos humanos universalmente ratificado y un código moral para muchas organizaciones de la sociedad civil indica sus posibilidades para transformarse en una fuerza poderosa y unificadora. Llevará tiempo conseguir el respeto y la satisfacción universales de todos los derechos del niño, pero ya existe un acuerdo básico sobre aquellas situaciones que son inaceptables en relación a los menores de edad y las circunstancias contra las que se les debe proteger. Este es uno de los

instrumentos jurídicos fundamentales relacionados con el trabajo de menores de edad.

El artículo 32 de la Convención señala: **“Los estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”**.

El artículo 43 dispone lo siguiente: **“Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los estados partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; y c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.”**

Entonces de acuerdo a las disposiciones de la Convención del Niño referidas, es recomendable realizar un proceso planificado de movilización social con el objetivo de contribuir a promover un cambio significativo debido al creciente consenso sobre lo que es necesario cambiar. Hay un consenso mundial cada vez mayor sobre estos aspectos:

- **El derecho que tienen los niños a sentirse protegidos de cualquier tipo de participación en trabajos que pongan en peligro su desarrollo físico mental, moral o psicosocial;**
- **El derecho de todos los niños a una educación de calidad que sea útil para su vida y que les ofrezca mejores oportunidades para convertirse en miembros capaces de contribuir y producir en sociedad.**
- **La necesidad de alejar a los niños de las formas *más* intolerables de trabajo de menores de edad como prioridad más inmediata y la provisión de mejores alternativas para ellos y sus familias.**
- **Mejora en la capacidad de las familias a fin de que puedan proteger mejor a los niños y que los adultos no tengan que depender de la contribución de los niños;**
- **La eliminación de la pobreza y el fomento de la educación básica como estrategias fundamentales para eliminar el trabajo de menores de edad.**

Protocolos

Los protocolos son acuerdos suscritos entre dos o más naciones otorgan su consentimiento y estipulan compromisos con relación a conferencias o congresos diplomáticos sobre ciertos temas, tales como:

- **Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de los niños en la pornografía.**
- **Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados.**

5.1.3 Tratados Internacionales

Sobran los tratados internacionales que tienen relación con el trabajo de menores de edad y la protección de los niños contra sus modalidades más intolerables. Entre ellos sobresale la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989, que entró en vigor el 2 de septiembre de 1990, y que, al 31 de julio de 1996, habían ratificado ya 187 Estados. La Convención es el tratado más completo sobre los derechos de los niños, a los cuales define como personas de menos de 18 años, salvo si la mayoría de edad es más baja. Apunta a proteger una amplia gama de derechos del menor de edad, entre ellos el de ser amparado contra la explotación económica y la realización de todo trabajo que pueda resultar peligroso o menoscabar su educación, o ser nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Insta a los estados partes a adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para que garanticen su aplicación y, en particular, establezcan: **a) una edad mínima para la admisión en el empleo; b) una reglamentación adecuada de las horas y las condiciones de empleo, y c) unas sanciones económicas o de otra índole para lograr el pleno cumplimiento de sus disposiciones.** La Oficina Internacional del Trabajo remite periódicamente información sobre la aplicación de las disposiciones pertinentes a las reuniones del grupo de trabajo que se celebran con anterioridad a las de la Comisión sobre los Derechos del Niño, que examina los informes sobre la aplicación de la Convención por los Estados partes en ella.

La Convención de las Naciones Unidas contiene asimismo varios artículos que se refieren a otras formas extremas de trabajo de menores de edad, como la explotación y agresiones sexuales, el rapto, la venta o la trata de niñas y niños con cualquier fin y en cualquier forma, y todas las demás modalidades de explotación que menoscaben el bienestar de los menores de edad en algún aspecto. Exhorta a los estados a adoptar todas las medidas apropiadas para promover la recuperación física y psicológica y la reintegración social de todo niño que sea víctima de descuido, explotación o violencia. La Convención reconoce también el derecho del menor de edad a la educación, al estipular que la enseñanza primaria debe ser obligatoria, accesible y gratuita para todos.

Los otros grandes instrumentos internacionales de interés para la lucha contra el trabajo de menores de edad son el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (**que entró en vigor el 3 de enero de 1976, con 133 ratificaciones hasta la fecha**), cuyas cláusulas se refieren a la enseñanza primaria gratuita y obligatoria, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (**que entró en vigor el 23 de marzo de 1976, con 132 ratificaciones hasta la fecha**), que estipula la prohibición de la esclavitud, de la servidumbre y del trabajo obligatorio, así como la protección de los menores, la Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud (**que entró en vigor el 30 de abril de 1957, con 114 ratificaciones hasta la fecha**), que se refiere al trabajo esclavizado de niños en régimen de servidumbre por deudas, y la Convención para la represión de la trata de personas y de la explotación de la prostitución ajena (**que entró en vigor el 25 de julio de 1951, con 70 ratificaciones hasta la fecha**).

5.1.4 Legislación Internacional

Para apuntalar la acción contra el trabajo de menores de edad es indispensable contar con una legislación eficaz. En los casos de violación particularmente notoria, como lo es el trabajo de menores trabajadores en condiciones y tareas peligrosas, los remedios y las sanciones jurídicas pueden ser la única manera eficaz de hacer que cese de inmediato esa práctica y de indemnizar a las víctimas. Por consiguiente, un primer elemento esencial de la acción legislativa nacional contra la participación de la mano de obra de menores de edad en trabajos peligrosos es que se fije de modo inequívoco la edad mínima de admisión al trabajo peligroso, la cual, conforme al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima, 1973 (**número 138**), no debería ser de menor de 18 años, aunque en un país como el nuestro en que existe pobreza la posibilidad de adoptar esta edad como mínima para que los menores de edad presten sus servicios es difícil, pienso que lo conveniente es actualizar las disposiciones legales e instituciones para hacer más efectivas y aplicables las mismas tales como el contrato de aprendizaje o formación, dotar de más facultades a los inspectores del trabajo, entre otras.

Otro aspecto importante de la legislación es la caracterización del trabajo considerado peligroso, los peligros laborales poseen diversas dimensiones. Pueden ser patentes e inmediatos, como en el caso de los riesgos físicos. Pueden ser imperceptibles y sólo ponerse de manifiesto al cabo de un lapso prolongado de exposición a ellos. O pueden ser de índole psicológica y estar relacionados con diversas formas de malos tratos y denigración. En síntesis, los peligros son heterogéneos y múltiples, y a menudo proceden de fuentes muy diversas.

Así como, los peligros a que se exponen los menores de edad varían según el sector, la industria y la ocupación de que se trate, también varía el punto en que habrá de centrarse la acción en cada país. En un país productor de

minerales (**Colombia**), tal vez la prioridad sea el trabajo de menores de edad en las minas; en una economía isleña (**Filipinas**), quizá sea la pesca en alta mar; en un país muy pobre (**Bangladesh, Sri Lanka, Togo**), acaso sea el servicio doméstico; en otros países (**Tailandia, México, Kenya**), posiblemente sea la industria del recreo (**Pornografía, Prostitución, Turismo Sexual, Esclavitud**). Por consiguiente, una de las primeras medidas debe consistir en identificar las ocupaciones que son manifiestamente peligrosas y en las cuales, en consecuencia, ha de estar prohibido el empleo de niñas y niños. Con esta finalidad, debe haber un mecanismo de consultas con el gobierno, los empleadores, los trabajadores, los grupos comunitarios, los grupos profesionales pertinentes, las organizaciones no gubernamentales y los grupos religiosos, educadores y trabajadores sociales. Además, es preciso que la lista de ocupaciones e industrias peligrosas sea fiscalizada y actualizada a la luz de las nuevas técnicas y procedimientos, del adelanto industrial y de la identificación de peligros relacionados con el trabajo.

El reconocimiento universal de la necesidad ineludible de proteger a las niñas y niños contra el trabajo peligroso se pone de manifiesto en el hecho de que, en la inmensa mayoría de los países referidos, se han promulgado leyes que imponen restricciones muy rigurosas al trabajo de menores de edad en actividades peligrosas, aunque en nuestro país los intereses de diversos grupos han impedido la reforma de la legislación laboral, pero debo señalar que se han creado cuerpos normativos como la Ley de Protección de Derechos de niñas, niños y adolescentes y algunas reformas al Código Penal Federal, para soportar la presión de la actualización de la Ley del trabajo.

En el Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) no se especificaban los tipos de trabajo que se consideran peligrosos, porque la enumeración de estas actividades en un instrumento internacional con fuerza de ley podría no ser exhaustiva y quedar rápidamente anticuada, no obstante, sí se exige en el Convenio que, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la legislación nacional o la autoridad competente determinen los tipos de empleo o de trabajo peligrosos.

En la legislación y la práctica nacionales varían mucho las restricciones impuestas al trabajo peligroso de los jóvenes. En algunos casos como en México, se alude meramente a trabajos "**peligrosos, sucios, insanos o inmorales**", desde un punto de vista general, o se trata este tema en reglamentos específicos y en otros, se indican por lo menudo las actividades peligrosas, pero hay mucho que investigar para determinar las conductas laborales en las que participan los menores de edad y al obtener la información necesaria que permita modificar adecuadamente la Ley Federal del Trabajo y generar las descripciones precisas.

En algunos países se define el trabajo arriesgado o peligroso en la legislación principal. En México, por ejemplo, se trata del trabajo que, debido a su índole o a las características físicas, químicas o biológicas del lugar donde se lleva a cabo, o a la composición de los materiales utilizados, puede afectar a

la vida, el desarrollo y la salud física y mental de menores de edad. En ciertos países se definen por separado el trabajo malsano y el peligroso para la salud como por ejemplo, según el Código del Trabajo de El Salvador el **“trabajo malsano”** es el que por su misma naturaleza puede dañar la salud del trabajador o provocar lesiones, a causa del tipo de sustancia utilizada o producida, como los materiales tóxicos, los gases, vapores o efluvios nocivos y el polvo peligroso o nocivo, y cualquier otro tipo de trabajo especificado en las disposiciones legislativas aplicables, en convenios colectivos, en contratos individuales o en reglas de trabajo, mientras que el **“trabajo peligroso”** es el que puede causar la muerte o una lesión física inmediata, por su misma naturaleza, por las sustancias utilizadas o los residuos producidos, o debido a la necesidad de manipular o almacenar sustancias corrosivas, inflamables o explosivas.

Lo más común es, sin embargo, que se califique en general de trabajo peligroso todo aquel que constituye un peligro para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como se dice en el Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En otras naciones se distingue entre el trabajo que es **particularmente peligroso y el probablemente peligroso** para la salud.

En los Estados Unidos, por ejemplo, según la definición de **“trabajo infantil”** injustificadamente duro, lo es toda ocupación que, a juicio del Ministerio de Trabajo, resulte particularmente peligroso para el empleo de adolescentes de 16 a 18 años o perjudicial para su salud o su bienestar. Es muy subjetiva la apreciación y por ende se presta a abusos.

Se menciona también con frecuencia el trabajo que es físicamente muy duro para los menores de edad o desproporcionado para su fuerza física. El concepto de trabajo peligroso puede abarcar ciertas situaciones en las que la inexperiencia o un juicio todavía inmaduro pueden engendrar riesgos para la salud de otras personas. En Finlandia, por ejemplo, está prohibido, en el caso de quienes tienen menos de 18 años, todo trabajo que imponga una presión o una responsabilidad desmesurada a un menor de edad o que le haga responsable de la seguridad de otra persona.

Otra posibilidad para formar este criterio consiste en definir los peligrosos existentes en el lugar de trabajo a los que no se debe exponer a un menor. Se trata de disposiciones relativas a la luz, el sonido, las vibraciones y la humedad, así como a la presión del aire. En algunos países se precisan los factores ergonómicos que son especialmente peligrosos para los niños y niñas. En China, por ejemplo, está prohibido que una persona de menos de 18 años haga un trabajo que obligue a mantener una posición del cuerpo (**cabeza gacha, posición encorvada o en cuclillas**) mucho tiempo o a repetir la misma operación más de 50 veces.

La categoría principal de prohibiciones en virtud de disposiciones legales es la enumeración de los sectores económicos, ocupaciones o actividades

prohibidos en el caso de las niñas y los niños. También a este respecto, en ciertos países incumbe la designación de las limitaciones laborales a las autoridades administrativas. El Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, por ejemplo, ha expedido 17 órdenes sobre ocupaciones peligrosas con arreglo a la ley federal sobre las normas de trabajo aplicables a las personas de menos de 18 años de edad en el trabajo no agrícola; se aplican otras normas al trabajo agrícola. Un buen ejemplo de la complejidad de algunas de esas listas es la orden del Ministerio de Trabajo y Empleo filipino, que especifica nueve categorías laborales y múltiples ocupaciones prohibidas para los menores de edad.

Los sectores económicos en los que es más común la prohibición del trabajo peligroso son los siguientes: minería, trabajo marítimo, trabajo con máquinas en movimiento, trabajo que implique la manipulación de cargas pesadas, obras de construcción y demolición, transporte y espectáculos.

Trabajo forzoso y mano de obra esclavizada

La constitución de la mayoría de los países o en la legislación laboral general contienen disposiciones relativas a los derechos fundamentales, especificando, por ejemplo, que **“no se mantendrá a nadie en esclavitud”** y que **“no podrá obligarse a nadie a llevar a cabo un trabajo forzoso u obligatorio”**, o en el sentido de que no se podrá obligar a nadie a efectuar un trabajo o a prestar servicios personales contra su voluntad y sin una justa remuneración. Algunas constituciones tratan del trabajo forzoso en las disposiciones generales sobre el derecho a trabajar, estipulando que todos tienen derecho a la libertad del trabajo y que se prohíbe el trabajo involuntario o que el trabajo es una obligación para todos los ciudadanos, pero que no se puede obligar a nadie a trabajar ilícitamente en una determinada ocupación. En México a pesar de la garantía individual del artículo 5 constitucional que ampara la libertad de trabajo y conforme a la cual nadie puede ser obligado a trabajar contra su voluntad sabemos de la existencia de mafias organizadas para la explotación de menores de edad obligándolos a mendigar, a vender bienes o servicios de diversos tipos y padres que obligan a sus hijos a apoyar el presupuesto familiar o personal.

En muchos países, una parte de su legislación laboral versa sobre el trabajo forzoso u obligatorio, que se define a menudo de conformidad con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29), esto es: **“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”**, a menos de que se trate del servicio militar, un trabajo que forme parte de las obligaciones cívicas normales o cualquier trabajo que se exija, en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial o en los casos de fuerza mayor.

Aunque casi todas las legislaciones prohíben el trabajo forzoso u obligatorio en general, hay disposiciones más detalladas. En algunas se estipula, por

ejemplo, que se procesará penalmente a toda persona que exija o imponga un trabajo forzoso o que lo consienta o que lo imponga en beneficio suyo o de cualquier otra persona. En otras, se prohíbe que los funcionarios públicos coaccionen a la población que administra o a un miembro de ella, obligándolos a trabajar para una empresa, asociación o persona privada.

En la mitad, más o menos, de los países en los cuales está prohibido el trabajo forzoso en virtud de la legislación general, se establecen sanciones precisas por la imposición ilícita de trabajo o cualquier forma de coacción ilegal. En otros, esas disposiciones figuran entre las generales o punitivas de la legislación del trabajo, en México las multas que imponen a quien viole las disposiciones laborales relacionadas con menores de edad es obsoleta porque su monto a nadie intimida y las sanciones criminales de una pena de prisión que vaya de unos meses a varios años pocas veces se aplican. Tal vez para valga la pena responsabilizar a las autoridades con multas por omitir la denuncia de estas conductas, ya que aunque se dan cuenta no actúan para ponerles fin.

Explotación Sexual de los Menores

El problema de la prostitución de menores de edad, la pornografía infantil y la venta y trata de niños son actos delictivos de violencia contra los menores. Procede considerarlas como tales delitos y castigarlas como se castigan los delitos más graves. Semejantes agresiones repugnantes están tan distantes del concepto normal de trabajo que resulta extraño tener que ocuparse de ellas en este trabajo de investigación. Pero, a la vez que delitos, son formas de explotación económica asimilables al trabajo forzoso y a la esclavitud. Por consiguiente, toda nueva norma internacional o nacional sobre las formas más extremas de trabajo de menores de edad deben apuntar específicamente a disminuir, actualizar su regulación y eventual abolición de la explotación comercial y sexual de las niñas y los niños.

El criterio dominante para combatir la prostitución de menores de edad consiste en fiarse de los efectos represivos y disuasivos de las leyes penales. Lamentablemente es insuficiente, ya que las mafias están bien organizadas y las denuncias de estos ilícitos son escasas.

En México, el Código Penal Federal prohíbe emplear a menores de dieciocho años en cantinas, tabernas y centros de vicio, también protege al menor y lo considera como delito grave sin derecho a libertad condicional, la figura jurídica de corrupción de menores, secuestro y tráfico de menores, también cuida en sus preceptos de los niños y niñas utilizados en delitos contra la salud, pornografía y prostitución sexual de menores de edad, incluso los funcionarios que tengan conocimiento del este tipo de conductas delictivas y no de parte a la autoridad competente incurre en el delito de abuso de autoridad, además la legislación penal establece los delitos de lesiones y abandono de personas. Se considera a los menores de edad, incluso en la figura penal de genocidio.

Asimismo, la legislación penal y civil de México permiten exigir la reparación del daño derivada de los hechos ilícitos en que participen los menores de edad promoviendo directamente ellos o quienes ejerzan la patria potestad o tutoría que haya sido jurídicamente acreditada o declarada por una autoridad por el demerito material y moral que se cause a sus facultades físicas, intelectuales, su moralidad y sano esparcimiento como la muerte, incapacidad física permanente, definitiva o temporal, parcial o total promoviendo en vía incidental dentro del procedimiento penal respectivo la de reparación del daño por responsabilidad civil, o bien, demandarla en la vía ordinaria civil para mediante la formula del calculo descrita en la misma legislación penal o civil. Lo que hace falta es un tribunal especializado en delitos contra menores de edad, como los hay en delitos contra la salud, sexuales, patrimoniales, entre otros.

Desde el punto de vista del derecho del trabajo, el capitulo de los menores de edad ha sido un deseo utópico e inalcanzable en México que se ha caracterizado porque ni el gobierno, ni la sociedad han hecho nada por la niñez desamparada y esas disposiciones han permanecido en el marco jurídico de nuestro país, desde la ley laboral de 1931 que fue la que se federalizo evitando la existencia de un conglomerado de leyes estatales en materia del trabajo. Incluso, esta figura jurídica se ha reiterado casi por completo después de las reformas de 1962, 1970 y 1980, las pequeñas reformas han dejando este apartado de la ley positiva como deseos que después de 73 años no hemos conseguido, y difícilmente podrán cumplirse en un sistema social, económico y político en que sus intereses están ligados con los de muchas naciones en común, a el cual únicamente procura el avance y progreso de las empresas, y aunque los ofrecimientos y discursos de gobierno siempre mencionan tener la receta de solución al problema utilizando la justicia social, son comunicados en los que nadie cree. Sin embargo existen personas que piensan que nos encontramos en un escenario no tan malo, expresando que es mejor tener legislado ese idealismo en la reglamentación a no tener nada aplicable a cuestiones determinadas o la brutalidad grotesca de la vida laboral que enfrentan cotidianamente millones niñas y niños al margen de las ineficaces restricciones de ley y la apatía en vigilancia que deben realizar instituciones como la inspección del trabajo, sociedad, etc. En consecuencia de lo comentado, deviene lógico pensar que reflexionando sobre su constitucionalidad o inconstitucionalidad y su legalidad o ilegalidad, lo más conveniente es examinar la reglamentación de esta institución del derecho del trabajo y modernizarla, verbigracia, agregando a la legislación el contrato de aprendizaje o formación mejor reglamentado, modificando la representación jurídica del menor a favor de quien ejerce la patria potestad o tutela sobre el menor y evitando su imposición, otorgando más atribuciones a la inspección del trabajo para recabar información, su intervención y colaboración con otras autoridades en este tipo de problemas sociales y obviamente renovando la forma de aplicarla de acuerdo a los momentos que vive el país y las obligaciones internacionales adquiridas, con el objetivo de proteger el desarrollo físico, la salud, preservar la moralidad y la educación de los menores trabajadores.

Es importante hacer un estudio sobre los preceptos del capítulo del Trabajo de Menores de Edad de la Ley Federal del Trabajo en vigor, para actualizarlas de acuerdo a las necesidades de nuestro ambiente social, eliminar las inoperantes, reafirmar las que continúen siendo válidas y convertir a nuestra legislación del trabajo en un instrumento que contribuya a la salvaguarda de los intereses sociales colectivos e individuales, respetando la dignidad humana y aspirando siempre al equilibrio de los factores de la producción y del capital respecto de los menores de edad.

Finalmente, debemos comprender al final de este ejercicio de investigación que es necesario sensibilizarnos y vivir en un estado de derecho social y democrático, el cual no podrá existir y prevalecer, si el orden jurídico no garantiza los valores supremos, si no protege la libertad y los derechos humanos que salvaguardan el bienestar de toda persona, y para ello pienso que no son suficientes las disposiciones legales en materia civil y penal, sin duda alguna debe aprovecharse la oportunidad que representa la inminente reforma a la Ley Federal del Trabajo, para modificar y actualizar la normativa existente en cuanto al trabajo de menores de edad para cuidar su bienestar coadyuvando en el esfuerzo del estado que debe ser integral, a fin de evitar que se discrimine a los más débiles, se les coarten los derechos y su futuro por su inexperiencia durante la niñez.

5.1.5 Legislación aplicable y Sanciones

Para comprender la vigencia legal, es necesario distinguir el trabajo de los menores de edad, según se desarrolle en el sector formal o informal.

Por sector **formal** debe entenderse la actividad productiva o económica estructurada, efectuada en términos legales, incluyendo la legitimación de las relaciones laborales, y por sector **informal** aquel en que se desarrollan actividades no declaradas que integran lo que puede llamarse economía sumergida, subterránea, oculta, irregular, etcétera,⁵³ actividades que tanto pueden ser legales no declaradas al fisco, clandestinas (**comercio ambulante**) como ilegales (**tráfico de drogas o prostitución**). No se consideran en las estadísticas, ni en los ejercicios fiscales. Ocurren con el propósito de eludir la presión fiscal, la seguridad social, las reglamentaciones laborales, etcétera.⁵⁴ Estrategias para disminuir costos en beneficio del empleador.

Se trata de actividades marginales que suelen ser **"sumamente estructuradas cuyas consecuencias económicas, entre otras muchas, producen mano de obra barata e incluso gratuita elemento indispensable para la supervivencia de muchas actividades menores, en razón del**

⁵³ Capul, Jean-Yves y Olivier Garnier, Dictionnaire d'économie et sciences sociales, París, Hatier, 1996, página 369.

⁵⁴ Tamames, Ramón, Diccionario de Economía, Madrid, Alianza Editorial, 1988. Véase Samuelson, Paul A. y William D. Nordhaus, Economía, 12a. ed., McGraw-Hill, página 1107.

elevado grado de competencia".⁵⁵ Se conforman relaciones laborales atípicas, generalmente precarias.

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

También, se acepta en general que un gran obstáculo que impide la debida protección legal de la mano de obra menores de edad es la debilidad de los mecanismos establecidos para sancionar e imponer el cumplimiento de la legislación. Incluso a los países que tienen una legislación progresista les suele resultar difícil llevarla a la práctica. Esos problemas son particularmente arduos en el sector informal, en los sitios alejados de las grandes ciudades, en empresas pequeñas como las tiendas y los hoteles, en el comercio callejero, en el servicio doméstico y el trabajo a domicilio. Como la mayoría de los menores que trabajan lo hacen en la agricultura, el servicio doméstico y en general en el sector informal, allí donde trabajan brillan por su ausencia los medios necesarios para sancionar las infracciones. Por consiguiente, los instrumentos legales antes descritos tienen una eficacia limitada en lo que se refiere a una gran parte del trabajo de menores de edad que participan en actividades peligrosas. Se puede decir esto de casi todos los países, independientemente de cuál sea su grado de desarrollo.

Además, el derecho del trabajo en su relación con los menores de edad está disperso en múltiples reglamentos y disposiciones subsidiarias, tan detallados que no se pueden hacer constar fácilmente todas las infracciones. Es también posible que a los inspectores del trabajo les cueste determinar cuál es su ámbito de competencia ante unas leyes contrapuestas (**penal, civil, otras leyes, etc.**).

También las lagunas de la legislación coartan su acatamiento. El trabajo doméstico, la agricultura, el trabajo por cuenta propia y el sector informal, por ejemplo, quedan excluidos muchas veces de la legislación sobre el trabajo de menores de edad y, por consiguiente, de su aplicación efectiva. Incluso en sectores bien reglamentados hay ciertos elementos, por ejemplo en los negocios pequeños (**talleres, etc.**), en los que no rigen las prohibiciones o las reglas. Las disposiciones relativas al aprendizaje pueden provocar también problemas, si no son lo bastante claras y protectoras de los menores de edad, ya que se recurre a menudo a los contratos de aprendizaje para encubrir formas legales y de explotación de una mano de obra infantil. A veces también, los niños están en situaciones de formación no remuneradas, a lo cual se ha respondido en ciertos países considerando que, si un niño trabaja en una empresa industrial, es un asalariado, perciba o no un salario. De ese modo se

⁵⁵ Morice, Alain, "Explotación de los niños en el 'sector no estructurado': propuestas de investigación", en varios, Trabajo infantil, pobreza y subdesarrollo, OIT, 1988, pp. 90-91.

reduce al mínimo la necesidad de determinar judicialmente si existe o no una relación de empleador a trabajador.

Aunque puede ser difícil explicar esto a partir de los textos legales, otra deficiencia consiste en lo inadecuado de las sanciones, que con frecuencia no están bien definidas o son tan ligeras que no tienen fuerza disuasoria.

En un número creciente de países en desarrollo, las disposiciones relativas al trabajo de menores de edad están siendo incluidas en nuevos códigos del trabajo, o en reglamentos especiales (**Camboya, Camerún, República de Corea, Filipinas, Gabón, India, República Democrática Popular Laos, Lesotho, Madagascar, Malasia, Mauricio, Myanmar, Nepal y Pakistán**).

Se ha intentado igualmente elevar la sanción de las violaciones de la legislación en los Estados Unidos, Nepal, el Pakistán y Turquía. En los Estados Unidos, la tendencia de los distintos estados va en el sentido de reforzar las sanciones y de restringir las ocupaciones peligrosas. Últimamente, en el estado de California las multas civiles han pasado a ser de \$ 10,000.00 dólares, como máximo, por las infracciones graves o deliberadas. En 1995, se autorizó en el estado de Missouri la imposición de multas, que vengán a añadirse a las sanciones penales, de \$ 50.00 a \$ 1,000.00 dólares según la índole y la gravedad de la infracción, y cada día más de infracción y cada niño ilegalmente empleado constituyen infracciones distintas. Las multas recaudadas van a un nuevo fondo para el cumplimiento de la legislación sobre el trabajo de menores de edad. El Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos ha establecido asimismo un régimen de sanciones, con arreglo al cual se puede imponer a los empleadores una multa hasta de \$ 10,000.00 dólares por cada infracción que provoque la muerte o una lesión grave a un menor de edad; por ejemplo, cuando un adolescente de 15 años se lesiona gravemente mientras maneja una carretilla de horquilla elevadora en un almacén, se les puede sancionar con una multa de \$ 10,000.00 dólares por haber infringido la prohibición de que los niños y adolescentes de menos de 18 años de edad manejen esas carretillas, y otros \$ 10,000.00 dólares si se trata de una violación de la prohibición de emplear a adolescentes de 14 y 15 años en un almacén. En 1994, se impuso a cuatro empresas multas por un valor de \$ 242,900.00 dólares, que hubieran ascendido a \$ 75,000.00 tan sólo con el sistema anterior.

Un grave y muy frecuente problema es que la legislación aplicable al trabajo de menores de edad la desconocen no sólo los empleadores y los padres, sino también los inspectores del trabajo. Esa ignorancia de la ley es un fenómeno general en muchos países de todo el mundo.

Tampoco a los padres les consta el peligro que corren sus hijos en el trabajo o el carácter ilegal del mismo. De ahí que no se presenten quejas y no se emprenda la debida investigación.

Algunos empleadores, en particular de pequeñas empresas, desconocen las disposiciones legales, o bien se sienten reacios a acatarlas escrupulosamente.

Los padres, en muchos casos analfabetos, dan al trabajo de menores de edad un valor económico mayor que a la escuela, y los inspectores dudan a menudo en sancionar el incumplimiento de las leyes porque saben que las familias dependen de los ingresos de los menores trabajadores o porque estiman que el mercado de trabajo infantil aporta una gran contribución a la economía del país. Es también muy corriente que este tipo de trabajo ayude a los menores de edad que laboran para adquirir una competencia profesional, los aparte de la calle y les ofrezca la posibilidad de ganar algún dinero para sus gastos personales.

El cumplimiento efectivo de la legislación es un gran problema en casi todos los países por varias de las siguientes razones:

- **El carácter informal y no visible del trabajo de menores de edad y la dificultad de llegar a los niños sometidos a él;**
- **El largo espacio de tiempo que media entre la localización del problema, su atención y solución;**
- **Lo insuficiente de los recursos financieros con fines de inspección y sanción, y la falta de coordinación entre los organismos competentes;**
- **La falta de cooperación de los empleadores y, en algunos casos, de los propios niños y de sus padres que, como se trata de una situación ilegal, pueden contribuir a que se encubra el problema;**
- **La apatía pública,**
- **Carencia de un programa nacional pleno, encaminado a imponer el cumplimiento efectivo de la legislación, debe fijarse el objetivo de: crear una autoridad nacional, un grupo especial encargado particularmente de promover, facilitar y asegurar el cumplimiento de la legislación;**
- **Consolidar la estructura judicial;**
- **Imponer sanciones disuasivas para frenar las infracciones de la legislación nacional;**
- **Dar públicamente a conocer los nombres de los infractores condenados;**
- **Prestar una ayuda jurídica gratuita;**
- **Organizar una campaña dinámica de concientización;**
- **Llevar a cabo amplias actividades de formación y difusión de información mediante seminarios, reuniones de trabajo y conferencias para todos los elementos interesados, entre ellos las autoridades judiciales, las entidades religiosas y los parlamentarios;**
- **Proporcionar servicios de rehabilitación y asesoramiento.**

Además de la dificultad de identificar a los menores de edad que trabajan en condiciones peligrosas y de explotación, está el problema de la real voluntad política. Aunque se haya convencido a los inspectores de la utilidad de su labor, no pueden controlar en absoluto el ambiente político y social en el que actúan. Les es muy difícil individualizar casos de explotación de la mano de obra de menores en algunos lugares de trabajo donde se vulneran otras disposiciones laborales. Los inspectores, también se confunden ya que, por un lado, se les pedía que impusieran el cumplimiento de las normas, mientras que, por otro, el mensaje implícito era que no trastornaran la economía. La expresión tanto de los obstáculos con que tropiezan los inspectores, como de la frustración que éstos sienten ayuda a los gobiernos a entender mejor el problema y a pensar que la acción correctiva es a la vez necesaria y posible.

5.1.6 La Inspección del Trabajo

Como sabemos al Estado le corresponde la misión primaria y general de velar por el cumplimiento de la legislación, normalmente por conducto del sistema de Inspección del trabajo. En el Convenio número 81 sobre la inspección del trabajo que data de 1947, se especifica que uno de los cometidos fundamentales de los inspectores es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales referentes al empleo de menores de edad, que por cierto dicho instrumento legal no está ratificado por México. En general, la legislación del trabajo debe contener cláusulas específicas que otorgan a los inspectores una amplia gama de atribuciones y, a menudo, cierto margen discrecional cuando se trata de decidir si se cumplen las condiciones, para el empleo de niños y de autorizar su trabajo o someterlo a otras condiciones. En muchos países, los inspectores del trabajo y las autoridades laborales están facultados para:

- **Autorizar el trabajo de menores de edad (Honduras);**
- **Autorizar el empleo de menores de edad en ciertas actividades que requieran un trabajo ligero o la participación en representaciones artísticas;**
- **Pedir que se proceda a un examen médico cuando lo estimen necesario para determinar si el trabajo efectuado por menores puede perjudicar su salud o su desarrollo, especialmente en el caso de los trabajos arriesgados o peligrosos (Marruecos);**
- **Anular un contrato de trabajo o retirar un permiso de trabajo si el trabajo perjudica la salud o el desarrollo físico o moral de los menores trabajadores (Croacia); y**
- **Cerciorarse de que se cumple la legislación laboral durante sus visitas de inspección, observando las condiciones de trabajo de niños y examinando los documentos donde se consignan las horas de trabajo, las vacaciones y los salarios, y los exámenes médicos.**

Con frecuencia, los empleadores han de notificar a los inspectores cuando dan empleo a menores o niños y han de proporcionarles una lista de esos trabajadores. Ciertas legislaciones recogen los requisitos establecidos en el Convenio número 81, en el sentido de que los inspectores han de facilitar información técnica y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores sobre el modo más eficaz de acatar la legislación. En México, el patrón es el que tiene la obligación de contar con un certificado médico del menor, registro especial con cierta información, ajustar la jornada para tomar sus cursos educativos y dar capacitación y adiestramiento y rendir informes que solicite la autoridad.

Las dificultades con que tropieza la inspección del trabajo respecto al trabajo de menores de edad:

- **Falta de recursos materiales y, más concretamente, de medios de transporte suficientes;**
- **Escasez de personal en los servicios de inspección;**
- **Demasiado trabajo y sueldo modesto de los inspectores;**
- **Idea que se hacen los inspectores del trabajo del trabajo sobre el trabajo de menores de edad;**
- **Falta de formación apropiada sobre la vulnerabilidad particular de los niños y los riesgos a que están expuestos los menores de edad;**
- **Facultades limitadas por la ley y falta de técnicas adecuadas;**
- **Desinterés;**
- **Ambiente hostil;**
- **Falta de cooperación y apoyo de otros organismos oficiales, incluido el sistema de educación;**
- **Carácter clandestino del trabajo de menores de edad.**

Con objeto de que se perciba mejor el problema del trabajo de menores de edad, se han organizado en varios países campañas de sensibilización. Es necesario dar capacitación recurrente sobre este tema a los inspectores, organizar eventos como conferencias dirigidas a las niñas, niños y los adolescentes y sus padres, también participar en ferias o exposiciones agrícolas o ganaderas y organizar recorridos con las madres para visitar los lugares de trabajo donde laboran sus hijos y hacerlos reflexionar sobre esto.

En la mayoría de los países, especialmente donde son más graves los problemas de trabajo de menores de edad, lo inadecuado de la inspección del trabajo coarta la cabal sanción de las infracciones a la legislación, que suelen descubrirse en el curso de inspecciones ordinarias, o durante unas intervenciones basadas en quejas recibidas. Aunque al principio la inspección se interesa específicamente por el trabajo de los menores trabajadores, con el tiempo ha asumido otras muchas funciones hasta el punto de que el trabajo de

niñas y niños sólo ocupa hoy una pequeña parte de las actividades de los inspectores.

Los inspectores suelen quejarse de sus deficientes condiciones de trabajo en casi todos los países de América Latina y el Caribe, África y Asia sudoriental. La falta de personal suficiente, por ejemplo, engendra un trabajo excesivo y frustraciones. No se puede hacer el trabajo de inspección cuando el número de funcionarios es muy pequeño en comparación al número de empresas establecidas e imaginen las que pasa con el sector informal. Se dice a menudo que las infracciones de la legislación no pueden ser la prioridad de los inspectores ya que dedican también, y fundamentalmente, su tiempo a la investigación del cumplimiento de la legislación laboral general, a asuntos administrativos, a la resolución de conflictos del trabajo, etc. Sería muy conveniente contar con inspectores especializados en el trabajo de menores de edad.

Otro problema es la falta de medios de transporte para visitar e inspeccionar establecimientos situados lejos de las ciudades, por lo que es casi imposible vigilar las zonas agrícolas que son, sin embargo, el sector informal es en el que hay más niños que trabajan y en el cual abundan los riesgos graves y los niños esclavizados.

Puede ocurrir también que la propia legislación restrinja las facultades de los inspectores. Por ejemplo, muchas leyes no se aplican al sector informal, donde los niños que trabajan tienen principalmente un contrato verbal o dependen de subcontratistas. Además, los métodos de inspección que se utilizan en el sector industrial y estructurado suelen estar mal adaptados a las características de los sectores agrícola e informal. Ciertos empleadores recurren a diversas evasivas para ocultar una mano de obra infantil ilegal, o están fuera del alcance de los inspectores porque sus empresas no están oficialmente registradas. Ocurre también que los inspectores no están autorizados a registrar ciertos lugares de trabajo, como las viviendas, o a intervenir fuera de determinadas horas o sin avisar antes al empleador, y han de presentar una orden de cateo expedida por la autoridad.

Los inspectores en muchas ocasiones se enteran de conductas ilegales sobre el trabajo de menores, pero hacen nada al respecto y excusándose en ocasiones con la falta de contratos de trabajo. En realidad, se trata de menores de edad que participan en el sector informal respecto al cual los inspectores no han intentado nunca intervenir. La lasitud de los inspectores puede deberse también a lo modesto de su sueldo y al hecho de que las autoridades laborales no se interesen demasiado por su trabajo. Con frecuencia, han de soportar presiones indirectas de otras autoridades (**administrativas, judiciales y políticas**), para disuadirles de inspeccionar el trabajo de menores de edad o de seguir adelante con una acción judicial. En algunos países, la corrupción fomenta también la violación de las leyes.

Aunque se ha progresado algo, se advierte lo difícil que es para los inspectores detectar casos de trabajo de menores de edad ilegal, y se está empezando a tomar iniciativas con miras a imponer el respeto de la legislación.

En algunos países, se ha nombrado a uno o más inspectores para que se ocupen principal o exclusivamente de vigilar el trabajo de menores de edad.

Se han señalado varios casos de aumento del número de inspecciones efectuadas para descubrir infracciones de la legislación sobre el trabajo de menores de edad. En México, la Dirección General de Comunicación Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mediante un boletín 182 de fecha 30 diciembre de 2003 informo que de enero a noviembre de ese mismo año realizó 29 mil 359 inspecciones en centros de trabajo del país para verificar el cumplimiento de la normatividad en la materia, lo que benefició a 2 millones 386 mil 35 trabajadores, con el objetivo de disminuir los accidentes laborales. Se visitaron 5,991 empresas y se detectaron a 921 menores de edad y se dice que existen de 10 a 12 millones de menores de edad trabajando en el país.

A nivel nacional, realizó 1,162 tareas de orientación a menores para que conozcan los requisitos a cumplir para poder desempeñar algún trabajo, así como sus derechos y les otorgó 449 autorizaciones para labor de los mismos y me pregunto que paso con los demás millones de menores de edad que trabajan en condiciones de trabajo infrahumanas, sin los beneficios de una previsión social y la oportunidad de educarse integralmente.

A este respecto sólo queda una pregunta en el aire, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social **¿habrá logrado su propósito?**

En la mayoría de los países referidos, el número de denuncias por violación de la legislación del trabajo de menores de edad es pequeño. Más pequeño todavía es el número de casos que juzgan efectivamente los tribunales.

La presentación de denuncias en materia de trabajo de menores de edad y el procesamiento de los infractores son a veces tan complicados que no están al alcance de los niños y de su familia. Los procedimientos administrativos y judiciales pueden ser, además, tan intimidantes que unas víctimas pobres y sin instrucción no se atreven a presentar denuncias, lo cual tiende a favorecer a los empleadores más que a los trabajadores, debido a su poder económico, a la mayor complejidad y a su mayor facilidad de acceso a abogados y a otros tipos de asistencia.

Las familias de los menores de edad que trabajan ilegalmente prefieren dejar de presentar una denuncia, ya que piensan que para los empleadores y el propio tribunal es preferible para el menor que se le liquide la suma debida, en vez de sancionar con una multa a su empleador. Incluso durante el procedimiento judicial, los padres o los representantes de los niños deciden renunciar a su acusación o no se presentan ante el tribunal. A veces, las lagunas y deficiencias de la legislación impiden que se juzguen adecuadamente

las infracciones. Ocurre también que, a causa del tiempo que lleva un juicio y de los costos, se arreglen los conflictos por la negociación.

Los inspectores del trabajo actualmente se encargan de vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo solo del sector formal del mercado laboral donde el número más reducido de menores de edad se encuentran trabajando y son omisos en su deber respecto al sector informal donde se encuentra la gran mayoría de los menores trabajadores, lo cual nos lleva a sugerir que es necesario capacitar a los funcionarios sobre visitas enfocadas al trabajo de menores de edad y redimensionar la función de los inspectores de trabajo que va mucho más allá de la simple labor de un funcionario encargado de hacer cumplir la ley. Los inspectores pueden sensibilizar respecto a las consecuencias del trabajo de menores de edad, colaborar con los empleadores para mejorar la situación y con los sindicatos o las ONG, para garantizar que los niños rescatados del trabajo reciban el apoyo y la rehabilitación que les hacen falta. Otras buenas prácticas que ayudaran en la solución de este problema son los métodos que evitan la confrontación, para ayudar a los empleadores a llevar a cabo inspecciones por cuenta propia; grupos de inspección mezclados con sindicatos en los lugares de trabajo con pocos trabajadores; participación de inspectores del trabajo en investigaciones para que comprendan mejor el trabajo de menores de edad, y dotar de más recursos a estos inspectores para que capaciten a sus colegas transmitiéndoles la información recogida en los estudios que hicieron en el terreno. Las unidades itinerantes de inspección pueden ser útiles en aquellos países donde el trabajo de menores se da en regiones lejanas y aisladas.

5.1.7 Jurisprudencia

Después de hacer un análisis de los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ubique las tesis de jurisprudencia que invoco a continuación y que se pronuncian favoreciendo el trabajo de menores de edad:

Novena Época

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: I.4o.C.2 K

Página: 630

SUPLENCIA DE LA QUEJA EN BENEFICIO DE MENORES O INCAPACES. COMPRENDE LA OBLIGACION DE RECABAR PRUEBAS DE OFICIO. Del estudio cuidadoso y detenido del artículo 107, fracción II, de la Constitución General de la República; de las disposiciones relativas de la Ley de Amparo; y de los procesos legislativos en los que se ha dado la evolución de estas normas, este Tribunal Colegiado encuentra que el concepto suplencia de la queja se ha utilizado por el legislador en dos acepciones con diferente alcance. En unos casos, para hacer referencia a la atribución de los Tribunales que conocen del juicio de garantías, al dictar sentencia, de invocar argumentos no expuestos o completar los que se aduzcan deficientemente, en la demanda o al

expresar agravios o motivos de inconformidad en los recursos o incidentes, con el objeto de conceder la protección constitucional o acoger los medios de impugnación contra las infracciones advertidas, aunque los interesados no las hayan hecho valer o falten a la técnica jurídico-procesal en sus exposiciones. En este sentido utilizó el concepto el Constituyente Originario al establecer la institución en el juicio de amparo en materia penal, como también el Constituyente Permanente, al ampliarla para los casos en que el acto reclamado se funde en una ley declarada inconstitucional por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, y al juicio de amparo en materia de trabajo. En otro caso, al enunciado en comento se le dio mayor amplitud, al incluir el examen de toda clase de promociones y la participación en las diligencias y audiencias de la instrucción, así como la facultad o la obligación de proceder, de oficio, a recabar los medios de prueba útiles para esclarecer los derechos de los sujetos tutelados y su contravención, cuya posible existencia se deduzca de los autos, sin que las partes los aporten o perfeccionen. Esta situación la encontramos en el juicio de amparo en materia agraria. En el caso de los menores o incapaces la suplencia de la queja gravita en el campo de mayor amplitud, tal vez sin ser totalmente atraída a él, pero sí comprende la reunión oficiosa de pruebas, que en la actualidad es una obligación, según se advierte fundamentalmente en los procesos legislativos donde surgieron las disposiciones constitucionales y legales donde se otorgó ese beneficio. Además, esta tesis es totalmente acorde con los principios rectores del derecho de menores o incapaces, acogidos plenamente en nuestro país por las leyes sustantivas y procesales; de tal manera que, una intelección en otro sentido, colocaría al juicio constitucional, en este punto, al margen de la vanguardia asumida en los otros ordenamientos produciendo un desfase absurdo e inexplicable.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 934/95. Ninfa Leticia, Jenny y Sunny Méndez Carrillo. 6 de julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Castillo González.

Novena Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Julio de 1997

Tesis: XIX.1o.18 L

Página: 411

MENORES, REPRESENTACIÓN DE LOS, CUANDO EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL LOS RECONOCE COMO BENEFICIARIOS. Tratándose de menores con derecho a recibir los beneficios de la seguridad social con motivo de la muerte de sus padres, las normas del trabajo deben interpretarse en la forma más favorable a aquéllos y aun suplir todas las deficiencias y obstáculos procedimentales que pudieran perjudicarlos; de tal manera que si el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los

menores trabajadores para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, por mayoría de razón cuando éstos reclaman la indemnización por muerte de su madre, y otras prestaciones, las Juntas proceden no sólo con arreglo a derecho, sino también con apego a estricta justicia y en observancia de los principios de verdad sabida y buena fe guardada, cuando los tienen por bien representados a través de su abuela materna; más aún si se considera que los menores nacieron fuera de todo contrato matrimonial, por lo que sería injusto obligarlos a localizar a su padre para que los represente en el juicio, no obstante que el propio instituto reconoce que la de cujus los tenía registrados como beneficiarios.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 91/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretario: Javier Valdez Perales.

Novena Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Enero de 1996

Tesis: I.3o.T.6 L

Página: 251

ABOGADO. ES IMPROCEDENTE LA DESIGNACION OFICIOSA POR LA JUNTA A LA PARTE ACTORA DE UN. En la Ley Federal del Trabajo no existe disposición alguna que establezca que a la parte actora deba designársele defensor de oficio si ésta no señaló apoderado o que habiéndolo hecho no haya concurrido a la audiencia, pues la única salvedad que existe es para los casos de los menores trabajadores regulada en el artículo 691 del propio ordenamiento legal.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8883/95. Víctor Estudillo Velázquez. 26 de septiembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Edith Cervantes Ortiz. Secretaria: Martha Cruz González.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Septiembre de 1995

Tesis: XXI.2o.3 L

Página: 591

PROCURADOR DEL TRABAJO, SU DESIGNACION PARA REPRESENTAR Y ASESORAR EN JUICIO LABORAL A LA PARTE TRABAJADORA. LA JUNTA

NO ESTA FACULTADA PARA EFECTUARLO OFICIOSAMENTE, SALVO EN LOS CASOS DEL ARTÍCULO 691 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La sola circunstancia de que los apoderados designados en un expediente laboral, por parte del trabajador demandante en términos de los artículos 692 y 696 de la Ley Federal del Trabajo, hubiesen actuado en el procedimiento respectivo con negligencia en perjuicio de su representado, no da mérito para que la Junta que conoce del juicio correspondiente, oficiosamente le designe al trabajador un procurador del trabajo para que lo asesore o represente, pues con excepción de los casos en que los demandantes sean menores trabajadores, previstos en el artículo 691 de la Ley invocada, ninguno de los preceptos que conforman el nuevo derecho procesal del trabajo le impone tal obligación. Es cierto que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, entre sus funciones tiene precisamente la de representar o asesorar a los trabajadores, ante cualquier autoridad, en las cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas del trabajo, porque así expresamente lo establece el artículo 530, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, no obstante, conforme a la letra del mismo dispositivo, la función de mérito es operante sólo cuando así lo solicita el trabajador interesado.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 275/95. Sadot Tapia Bedolla. 10 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Javier Cardoso Chávez.

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Marzo de 2002

Tesis: III.2o.T.48 L

Página: 1475

TESTIGO MENOR DE EDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. NO PUEDE NEGARSE VALOR PROBATORIO A SUS DECLARACIONES POR ESA SOLA CIRCUNSTANCIA. La Ley Federal del Trabajo no contempla en ninguno de sus preceptos que el testimonio de menores de edad deba ser demeritado por esa sola circunstancia; en consecuencia, no puede invocarse tal minoría para negarle eficacia probatoria a sus declaraciones, si de ella no se desprende que carezcan de capacidad para discernir sobre los hechos que relatan.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 93/2001. Angélica Rivas Aranda. 9 de noviembre de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonso M. Cruz Sánchez. Secretario: Cuauhtémoc Montejo Rosas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen XIV, Quinta Parte, página 155, tesis de rubro: "TESTIGOS MENORES DE EDAD. VALOR DE SU TESTIMONIO."

Octava Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: I Segunda Parte-1

Página: 410

MENORES DE EDAD, AMPARO PEDIDO POR. REPOSICION DEL PROCEDIMIENTO. Si de las constancias de autos se viene en conocimiento de que algunos de los quejosos son menores de edad y que no se les nombró representante especial en los términos del artículo 6o de la Ley de Amparo, ni que aquellos hayan desvirtuado la presunción de su minoría de edad, ello constituye una violación a las reglas que norman el procedimiento en el amparo, que dejan sin defensa a tales quejosos, lo que amerita la reposición del procedimiento, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 91, fracción IV, de la citada ley.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 230/88. Pablo Marcial Aquino Geminiano y otros. 30 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Martha LLamile Ortiz Brena.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII-Enero

Página: 239

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

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

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XLVI, Quinta Parte

Página: 42

MENORES INCAPACITADOS PARA EJERCITAR ACCIONES. PRESCRIPCIÓN. Si el menor tan sólo tenía cinco años y medio de edad el día del fallecimiento de su padre y como ya con anterioridad había fallecido su madre, no había persona que ejerciera sobre él la patria potestad, toda vez que de autos no consta que sus abuelos paternos o maternos hubieran sobrevivido a sus padres, quienes serían los únicos que podrían ejercitar la patria potestad a falta de éstos (artículo 1o., y 414 del Código Civil del Distrito Federal aplicable a toda la República en materia federal), carecía de representante legítimo (artículo 425 del mismo Código) y como estaba limitada su capacidad de ejercicio para comparecer en juicio y ejercitar sus derechos por sí mismo (artículo 23 del propio código), no pudo enderezar desde luego su acción como hijo legítimo del trabajador para exigir el pago del importe de la póliza del seguro de vida del citado trabajador, sino que fue menester que se le proveyera de tutor para que por medio de él pudiera comparecer a juicio. Ahora bien, como el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo establece como caso de suspensión de la prescripción el de los incapacitados mentales, contra quienes no puede comenzar ni correr, sino hasta cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, es indudable que en la especie la tutora del menor no pudo ejercitar la acción a nombre de su pupilo sino hasta cuando se le discernió el cargo de tutora, así que fue a partir de esta fecha cuando comenzó a correr el término prescriptivo de un año a que se refiere el artículo 328 de la Ley Federal del Trabajo. No obsta para llegar a la anterior conclusión, que el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo sólo se refiere a los "incapacitados mentales" (o sea a los privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad) y no a los incapacitados por minoría de edad, pues en el presente caso se trata de un menor de edad, que como no estaba sujeto a patria potestad, carecía de representante legal y, por lo mismo, de acuerdo con los artículos 449, 450, fracción I, 482, fracción I, y 537, fracción V, del Código Civil del Distrito Federal aplicable a toda la República en materia federal, requería de un tutor para ejercitar sus derechos y comparecer en juicio.

Amparo directo 2232/60. Francisco Vela Rendón (menor). 5 de abril de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela.

5.2 Consideraciones

Para que la legislación sobre los derechos de los menores de edad, en general, y, en lo particular, dé resultado, deben conocerla personas de toda condición —las niñas, niños y sus familias, funcionarios gubernamentales,

parlamentarios—, así como organizaciones de trabajadores y de empleadores, instituciones de derechos humanos, organizaciones comunitarias, medios de comunicación, etc.

Entre las buenas prácticas comprobadas a nivel internacional sobre este problema cabe señalar la promulgación de ordenanzas y reglamentos que permiten vigilar el trabajo de menores de edad directamente en las comunidades; el aprovechamiento de acontecimientos externos (**por ejemplo, la adopción de instrumentos internacionales**) para propiciar el cambio de la política nacional, y la participación de las ONG's y sindicatos en el proceso de redacción de proyectos de ley, así como su contribución para que la cuestión del trabajo de menores de edad siguiera inscrita en la agenda pública y se obtuviera un mayor compromiso de los líderes políticos.

Aunque otras naciones han realizado importantes progresos para establecer marcos jurídicos coherentes, ha habido deficiencias en muchos países también y algunos otros por los grandes intereses en juego no han cambiado la legislación respectiva. Es necesario que se busque asesoría con los organismos internacionales que conocen este tema sobre la forma en que se puede mejorar la legislación, por ejemplo, armonizando las disposiciones de las leyes relativas a la educación y el trabajo de menores de edad, aumentando el campo de aplicación de la legislación para que abarque sectores tales como la agricultura y el trabajo en la economía informal y definiendo la forma de determinar los tipos de trabajo peligroso que ha de contemplar la legislación. Es igualmente importante que se reformen los procedimientos jurídicos, por ejemplo, para introducir procedimientos judiciales -favorables a los niños- y el tratamiento de los niños testigos de forma que se respete la dignidad de los niños afectados y también modificar el procedimiento paraprocesal de autorización para trabajar a menores de edad.

Los instrumentos jurídicos en una gran diversidad de ámbitos guardan relación con el trabajo de menores de edad, sus causas y sus consecuencias, incluidos los que se refieren a la discriminación e igualdad de oportunidades en el trabajo, la libertad de asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, el trabajo forzoso y el tráfico, los salarios mínimos, la inspección del trabajo, la seguridad o previsión social, la seguridad y la salud, las pequeñas empresas, la educación, el derecho de la familia, el derecho penal, el derechos civil y la protección del niño. El marco debería revisarse integralmente en aras de la coherencia, el equilibrio y el alcance en relación con el trabajo de menores de edad. Los países se pueden inspirar en la experiencia de otros.

Sin embargo, establecer el marco jurídico es sólo uno de los esfuerzos a realizar, aunque sin duda muy importante. El aspecto más difícil es cómo se puede aplicar efectivamente esta legislación, especialmente si se tiene en cuenta que el trabajo de menores de edad se encuentra a menudo oculto en la economía informal y que, en los países en desarrollo, las inspecciones del trabajo del gobierno pueden tener una falta importante de recursos, de

personal, de capacidad y de equipo para llevar a cabo eficazmente su labor. Se necesitan mecanismos de aplicación prácticos y eficaces para definir las responsabilidades de las partes interesadas, permitir que circule libremente la información entre ellas y crear dispositivos innovadores para generar información trascendental, en particular para las formas más ocultas de trabajo de menores trabajadores. Asimismo, las personas deben conocer la ley para poder utilizarla; aumentar la concienciación y los conocimientos jurídicos básicos entre los menores de edad, las familias y las comunidades sobre sus derechos y cómo ponerlos en práctica como complemento indispensable para la reforma legal.

La función que debe cumplir toda legislación de ser:

- **Traducir los objetivos y principios de las normas internacionales a la legislación nacional;**
- **Establecer los principios, objetivos y prioridades de la acción nacional para erradicar las peores formas de trabajo de menores de edad;**
- **Crear los mecanismos para llevar a cabo dicha acción;**
- **Estipular derechos y deberes concretos;**
- **Determinar la autoridad del Estado encargada de proteger a los menores de edad;**
- **Propiciar el entendimiento entre todos los interlocutores que participan;**
- **Proporcionar los criterios para evaluar el desempeño;**
- **Sentar una base y un procedimiento para presentar quejas y denuncias;**
- **Ofrecer rehabilitación jurídica a las víctimas, y**
- **Estipular las penas disuasivas para los infractores.**

La actual protección de los menores es perfectible. La aplicación estricta de la ley vigente produciría extraordinarios resultados. Las normas mínimas: jornada menor (**máxima de seis horas en intervalos no mayores de tres**), descansos oportunos (**una hora durante la jornada**), vacaciones de dieciocho días (**desde luego insuficientes**), prohibición de jornada extraordinaria, trabajos nocturnos, peligrosos o insalubres; exigibilidad de certificado médico y permiso para trabajar, inspección, salario mínimo, descanso semanal, seguro social, capacitación y adiestramiento, defensa sindical, etcétera, constituyen una modalidad atípica regulada y establecida, para impedir la explotación y la precariedad, pero debe actualizarse.

El cumplimiento de la ley hace el éxito de la misma, cuando se traduce en realidades. El escenario actual no tiene ese privilegio, la primera dificultad es la restricción de las normas al sector formal, para los menores entre 14 y 16 ó 18 años, según el caso; la segunda, consiste en la no aplicabilidad en muchas actividades que no están tipificadas.

Desde el punto de vista fiscal, los menores trabajadores no tienen privilegios; se equiparan en obligaciones fiscales a los adultos, tanto en el impuesto sobre sus ingresos como en su condición de consumidores.

La violación flagrante a los derechos del menor trabajador es muy difícil de sancionar por ausencia de legislación, incompetencia jurisdiccional y la no definición del problema del trabajo en el sector informal, es, decir, la existencia de una regulación específica en relaciones atípicas.

La no aplicabilidad de normas de trabajo y la imposibilidad de la coercitividad obedecen a circunstancias ajenas a la voluntad política y social; se trata de relaciones de hecho que rebasan la formalidad misma del derecho, escapando por completo al ámbito del derecho laboral vigente. Existe, por lo tanto, un vacío jurídico, en un escenario con trabajadores de alta vulnerabilidad cuya consecuencia es la insuficiencia normativa sobre el tema que debe suprimirse y actualizarse.

La relación de trabajo de hecho, prohibida, no es nula, genera derechos y obligaciones entre las partes; derechos para el trabajador menor de edad y obligaciones para el empleador. Son aplicables, por lo tanto, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Se deduce que habida una relación laboral de un sujeto menor de 14 años, debe sancionarse con la imputación al empleador -supuestamente adulto o persona jurídica-, responsable originalmente por determinación de la ley. El menor trabajador no puede ser sancionado de ninguna manera, ya que se atenta contra su triple condición de niño, trabajador y víctima de explotación. Las sanciones aplicables son las precisadas en el título dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, y en el caso concreto de menores es aplicable la sanción establecida en el artículo 995 de manera principal, pero no exclusivamente, pues pueden aplicarse también las sanciones penales conducentes.

Por el contrario, lo deseable es que el derecho del trabajo, con su característico dinamismo, conceda prioridad a las normas que en el futuro rijan las condiciones de su trabajo tomando en cuenta las variables entre las cuales podrían citarse, entre otras las siguientes:

- **Nivel de desarrollo, subdesarrollo o atraso del país.**
- **Crecimiento demográfico e índices de edad en la población.**
- **Niveles de educación obligatoria.**
- **Migración del campo a la ciudad.**
- **Migración al extranjero por temporada y permanente.**
- **Régimen político.**
- **Idiosincrasia, costumbres y tradiciones.**
- **Nivel de integración familiar.**
- **Aplicación del Acuerdo de Cooperación en Materia Laboral del Tratado de Libre Comercio.**

SEXTA PARTE
Consideraciones preliminares
CAPITULO SEXTO
Reflexiones

6.1 Reflexiones previas

Por lo examinado sobre el tema de este trabajo de investigación, nos sensibilizamos de que los menores de edad tienen derechos humanos de igualdad sin distinción de ningún tipo, la libertad de trabajo para dedicarse a la actividad lícita que deseen cumpliendo con la normativa vigente y los derechos y prerrogativas que se fundan en los criterios de justicia y bienestar colectivos que están consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como garantías individuales, de igualdad, de libertad y una de carácter social respectivamente, por ello es obligación del estado asegurar a los menores de edad un medio ambiente adecuado donde satisfagan sus necesidades de nutrición, salud, enseñanza y diversión bajo un trato digno donde se respeten debiendo otorgar las facilidades a los particulares para colaborar en el cumplimiento de los derechos a la niñez y por supuesto cerciorarse de que ningún menor de edad de 14 años sea obligado a trabajar en contra de su voluntad y sin la remuneración justa a esa actividad.

Los actos de violencia, vejaciones y discriminación que vulneran los derechos humanos con el propósito de someter la voluntad de los menores de edad en la prestación de sus servicios, sin recibir una justa contraprestación, sin las condiciones de trabajo adecuadas que cumplan las referidas garantías individuales y sociales y el marco jurídico reglamentario que actualmente tenemos resulta insuficiente porque desde hace 34 años no es objeto de una reforma substancial en sus disposiciones por la evidente obsolescencia de los objetivos, principios de las normas internacionales en materia del trabajo y prioridades sobre este problema, la inspección del trabajo que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es un mecanismo ineficaz para contribuir a la disminución, actualización de la legislación y eventual erradicación de este problema, la normativa debe complementarse en lo necesario mediante otros ordenamientos legales, disposiciones e instituciones jurídicas, para adecuar a la realidad contemporánea los derechos y obligaciones concretos, para la situación a que esta expuesta la niñez, la legislación del trabajo no propicia la coordinación y entendimiento entre las partes interesadas y las autoridades competentes, se carece de las bases necesarias y un procedimiento para presentar quejas y denuncias, falta la forma de rehabilitar jurídicamente a las víctimas y el incremento de las sanciones de la ley federal del trabajo porque son arcaicas y su aplicación a los empleadores no influye para mitigar esta dificultad por la que atraviesan muchos niños y niñas. En la codificación penal están prohibidas este tipo de conductas pudiendo ser incluso acreedor a penas privativas de libertad contra el responsable del ilícito y en materia civil puede exigirse la reparación del daño en la vía subjetiva civil derivada de un hecho ilícito. No obstante, que existen en nuestra legislación laboral disposiciones legitimadas por el estado, para regular

el trabajo de menores de edad, estas no están actualizadas para dar el debido tratamiento a esa lamentable realidad de nuestra sociedad donde existen relaciones de trabajo que se llevan a cabo aprovechando la ignorancia, la falta de atención de las autoridades y el estado de necesidad de niñas y niños quienes son los menos capacitados para realizar protesta alguna o para exigir por sí mismos el respeto de sus derechos, con consentimiento de empleadores sobre la ilegalidad de su conducta y que perjudican los intereses de los trabajadores menores de edad sobre la salud, bienestar, educación, condiciones de trabajo adecuadas, una justa retribución y asegurar su desarrollo integral, para convertirse en un ser humano pleno y parte del futuro de la nación.

El empleo de menores de edad bajo los supuestos descritos en la legislación aplicable y siendo de las consideradas como actividades peligrosas o de las peores formas de trabajar, no sólo pueden reclamarse y sancionarse por la vía penal y civil, también hay forma de proceder legalmente contra el empleador en materia laboral mediante los tribunales competentes o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, toda vez que ese tipo de conductas pueden representar una violación a los derechos laborales del menor de edad que trabaja, un crimen tipificado y la existencia de un daño que la víctima puede reclamar civilmente, aclarando que en el caso del derecho penal y civil positivo sus legislaciones han sufrido sendas reformas, a fin de actualizarse a la realidad de nuestra sociedad para regular la responsabilidad derivada de hechos en los cuales participen menores de edad y en general cualquier persona, aunque las disposiciones legales de la legislación laboral de nuestro país son anacrónicas y es obvio que requieren ser reformadas, tomando en cuenta que su actual eficacia es escasa en este tema y si observamos los alcances establecidos dentro de la Carta Magna y en la misma Ley Federal del Trabajo, tales preceptos se han quedado en ideales revolucionarios sin completarse.

La problemática de la naturaleza jurídica y la normativa existente sobre el trabajo de los menores de edad es el resultado de un deseo sentimental e irrealizable en un estado en el que el gobierno y aun la sociedad nada han hecho por la niñez desvalida y que ha subsistido dentro marco jurídico de nuestro país, desde la ley laboral de 1931. Incluso, esta institución fue reiterada después de las reformas de 1962, 1970 y 1980, aunque con cambios mínimos dejando este apartado de la legislación positiva como aspiraciones que después de 73 años aun no se logran, y no podrán realizarse sino se hace algo como sociedad y como nación, ya que en un sistema cuyos intereses están globalizados, lo único que le importa es el desarrollo y progreso de las compañías y de las naciones, a pesar de las promesas y disertaciones gubernamentales siempre se externa las buenas intenciones y la receta de solución al problema con justicia social, son mensajes en los que nadie cree. Aunque hay quien piensa que no estamos en una situación tan mala diciendo que es preferible ese idealismo de la ley a no contar con disposiciones aplicables al caso concreto o la crueldad lacerante de la vida laboral que enfrentan diariamente millones niñas y niños. Por lo anterior, resulta razonable que independientemente de su constitucionalidad o inconstitucionalidad y su

legalidad o ilegalidad, lo más favorable es analizar la regulación de esta figura y renovarla, por ejemplo, incorporando a la legislación laboral el contrato de aprendizaje o formación, ajustando la representación legal en materia del trabajo a favor de quien ejerce la patria potestad o tutela sobre el menor, confiriendo mayores facultades y recursos a la inspección del trabajo para su intervención en este tipo de controversias y por supuesto actualizando su aplicación práctica a los momentos que vive el país y los compromisos internacionales adquiridos, con el propósito de mejorar la educación, el desarrollo físico, la salud y preservar la moralidad de los menores trabajadores.

Es recomendable reflexionar sobre las disposiciones e instituciones jurídicas del capítulo del trabajo de menores de edad del código laboral, para reformarlas conforme a los requerimientos de nuestro entorno social, suprimir las ineficaces, confirmar lo que siga siendo útiles y hacer de nuestro derecho del trabajo una herramienta que acceda a la protección de los intereses sociales colectivos e individuales, respetando la dignidad humana y aspirando siempre al equilibrio de los factores de la producción y del capital.

Por otro lado, la finalidad de evocar el origen y motivos que dieron lugar al trabajo de los menores de edad, es de valiosa trascendencia para esta investigación, es muy difícil comprender la necesidad de una adecuada normativa sin conocer el porque surge esta actividad laboral. En el pasado se buscaba la consolidación del capitalismo mediante la avaricia por el dinero y la pobreza a costa de lo que sea, para el desarrollo de las naciones y hoy en día con la globalización de la economía mundial es indispensable que para que haya equilibrio en las relaciones de trabajo esa globalización debe hacerse extensiva también respecto a los derechos humanos y la justicia social en favor de los menores de edad y en general. Por esta razón prescindir de este dato nos llevaría a ver de manera incompleta este problema y desde un solo punto de vista, el del patrón o empleador, lo cual sería muy limitado, ya que sólo se observarían las razones que convienen a este y que conlleva su práctica en nuestros días.

En el pasado, los abusos de los dueños del capital, originaban que la clase trabajadora indefensa estuviera forzada a unirse para mantener la fuerza grupal. La consecuencia directa era una presión social a la burguesía, logrando como resultado que en Europa aparecieran los fundamentos de derecho del trabajo, ya esos hechos dieron origen a las primeras disposiciones laborales de la historia, de donde se partió para conformar esa normativa jurídica sobre el trabajo de menores de edad con fines de respeto a sus derechos para preservar la estirpe, de desarrollar los recursos humanos más jóvenes y de evitar la explotación indiscriminada de las llamadas fuerzas medias de trabajo convirtiéndose en uno de sus ideales principales el recuperar a los menores de edad del abuso al que se les esclavizaba durante la primera era del capitalismo que solo beneficiaba a una sola de las partes de la relación de trabajo: el patrón o empleador.

El trabajo de menores de edad, influyó en México para fortalecer a las organizaciones obreras, es decir, la actividad de los trabajadores adultos organizados en grupos o coaliciones y sindicatos, lo que dio lugar a nuestro derecho del trabajo y nada se les concedió a los trabajadores de nuestra nación que nos haya sido motivo de lucha, por lo anterior, podemos entender que en México el derecho individual y el colectivo del trabajo aparecieron en forma simultánea y fue este último el que ocasionó de manera importante en la existencia del primero. Desafortunadamente antes de esto, como en el estado, donde los dueños del capital son parte clave en el gobierno, se buscaba el equilibrio político para el país y mejorar la economía mexicana favoreciendo a los inversionistas extranjeros, hubo una resistencia a la correcta regulación de esta actividad, hasta que el estado separó la burguesía del poder y se sensibilizó de la necesidad de limitar ese tipo de trabajo e incorporar las normas internacionales de la realidad contemporánea, lo cual no fue nada fácil. Derivado de esto se legisla la inicial ley del trabajo durante los años veinte y fue puesta en vigor para los años treinta, en fecha ulterior a la Revolución Mexicana.

6.1.1 Opinión en doctrina

Mario de la Cueva

El maestro Mario de la Cueva señaló que las reformas de 1962 relacionadas con el trabajo de menores de 14, 16 y 18 años, eran el producto de un espíritu romántico e irrealizable en un país en el que el gobierno y aun la sociedad nada han hecho por la niñez y la juventud desvalidas. Cuarenta y dos años más tarde continuamos escuchando aquellas voces, porque de verdad son muchos los miles de niños que en contra de las prohibiciones de la ley, deambulan por las calles vendiendo diversos artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado, cerillos en centros comerciales y aprendiendo múltiples vicios a que están expuestos (**drogas, alcohol, pornografía, prostitución, etc.**); y son también muchos los miles empleados en talleres, en negocios y oficinas, lo que de todas maneras es menos grave. Las leyes del trabajo son así: aparecieron como ideales, muchos de los cuales aun no se alcanzan, y no podrán realizarse en un sistema social, económico y político, al cual lo único que le interesa es el crecimiento y progreso de la empresa, pues si bien en los proyectos y discursos oficiales se añade a aquel propósito la fórmula con justicia social, son únicamente palabras en las que nadie cree. De todas formas, es preferible el romanticismo de la ley que la crueldad descarnada de aquel laudo trágico del general Díaz cuando el conflicto de Río Blanco, que autorizó el trabajo de niños mayores de siete años⁵⁶. Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud y preservar su moralidad.

Euquerio Guerrero

⁵⁶ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, D. F., 1999, Página 449

La mayoría de edad en materia laboral es la de 16 años pues aun cuando la propia ley permite el trabajo de los niños mayores de 14, y menores de 16 años, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración del contrato como para el cumplimiento del mismo. Se requiere, ante todo, que el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que, a su juicio, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. En su defecto, debe intervenir el sindicato correspondiente y, si no lo hubiere, la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por último, si tampoco existe en el lugar esa autoridad, se requiere la autorización del inspector del trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones legales que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley (**artículo 23 Ley Federal del Trabajo**). La Ley anterior a la de la reforma de 1970 era imprecisa en este sentido.

La Ley Federal del Trabajo establece limitaciones que es muy importante analizar, pues muchas veces al celebrar el contrato de trabajo el patrón olvida estos detalles, ante la inasistencia del propio interesado o del sindicato, que generalmente aducen haber alcanzado, el primero es el adecuado desarrollo físico y, además, necesidades económicas. En efecto, los mayores de 14 años, pero menores de 16 años, no pueden trabajar jornada extraordinaria de labores, ni desempeñar trabajo nocturno industrial, ni labores insalubres o peligrosas. Los menores de edad ni siquiera pueden trabajar la jornada ordinaria, ya que para ellos la jornada máxima de labores será de 6 horas (**Artículos 175 a 177 Ley Federal del Trabajo**).

Se dispone por el artículo 173 que el trabajo de los mayores de 14 años, y menores de 16 años queda sujeto a vigilancia de la inspección del trabajo denotándose con ello el propósito que persigue el legislador de evitar que se violen las disposiciones protectoras para los menores trabajadores.

Dispone la ley que estos jóvenes deben obtener un certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordena la inspección del trabajo.

No nos parece muy acertada la expresión de “**aptitud para el trabajo**”, porque con ello se ha entendido siempre la capacitación técnica o profesional de un individuo para desempeñar un puesto y, seguramente, lo que se persigue en esta disposición legal, es más bien la relación que debe existir entre las condiciones físicas del menor trabajador y las labores por las cuales se le contrata⁵⁷.

El mismo precepto dispone que si el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios, por lo que es de suponerse que si se viola esta disposición el contrato celebrado con el menor adolece de un vicio fundamental

⁵⁷ Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F., 1984, Páginas 34 y 45

y debe declararse nulo, ya que se celebró contra el tenor de una ley prohibitiva. Sin embargo, la nulidad afectaría la relación de trabajo desde el momento en que se declare, pero de ningún modo podrá privar al menor de todos los derechos que le corresponden como trabajador durante el tiempo en que prestó sus servicios, aun cuando se le hubiere contratado con esta falla legal. El patrón que hubiere cometido esa violación a la ley se haría acreedor a la sanción administrativa que establece la ley federal del trabajo vigente.

Estas otras prohibiciones en el artículo 175 de la ley federal del trabajo, como son la de utilizar el trabajo de menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato o de trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

En el inciso c) de la fracción primera del citado artículo 175 se prohíben los trabajos ambulantes para los menores, salvo la autorización especial de la Inspección del Trabajo.

Consideramos que por trabajo ambulante debe entenderse aquel que principalmente se realiza trasladándose la persona de un lugar a otro, como se desprende del sentido etimológico de la palabra “ambular”, por lo que se afectarían los mensajeros que se ocupan en muchas empresas y oficinas, y para los cuales el trabajo consiste principalmente en repartir documentos o llevar objetos de un lugar a otro. Posiblemente el propósito que guió al legislador fue el de evitar el riesgo que tienen los trabajos ambulantes. Esta prohibición creemos que puede dañar seriamente a los jóvenes menores de 16 años, porque en algunas empresas se preferiría evitar contratarlos para dichas labores, por las molestias y demoras que puede significar, el gestionar una autorización especial de la Inspección del Trabajo.

También se prohíben los trabajos subterráneos o submarinos y las labores peligrosas e insalubres, lo cual se explica fácilmente.

En la Ley se prohíbe el trabajo de menores de 16 años en establecimientos no industriales después de las 10 de la noche, pero también se incluye a los menores de 18 años para prohibirles los trabajos nocturnos industriales.

Si la primera prohibición podría tener una explicación por tratarse de menores de 16 años, cuando todavía no se llega a la mayoría de edad en materia laboral y el organismo físicamente ésta en desarrollo, la segunda prohibición fuera de toda realidad e inconveniente para los jóvenes de 16 a 18 años, pues a pesar de que, repetimos, después de los 16 años podría suponerse que se adquiere una mayoría de edad en materia laboral, la restricción que ahora se impone determinará que no podrán ser contratados jóvenes mayores de 16 años y menores de 18 años en empresas que realicen trabajos industriales.

Como lo indicamos anteriormente, la jornada de trabajo de los menores es reducida, pues no puede exceder de 6 horas diarias; pero, además, la ley exige

que se divida en periodos máximos de tres horas y que entre ellos disfruten los menores reposos de una hora, por lo menos.

La prohibición del trabajo fuera de las horas de la jornada normal, o sea de extraordinario, se extiende también a prohibir que laboren en días domingos y de descanso obligatorio.

Se dispone que en caso de que se viole esta prohibición las horas extraordinarias se pagaran con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada y por el trabajo en días domingo y de descanso obligatorio, se pagará, el salario correspondiente al día de que se trate y un salario doble por el servicio prestado.

Aun cuando se advierte que el propósito del legislador fue el de restringir el trabajo en tiempo extraordinario y en los días domingos o festivos, pueden afectar estas limitaciones a la contratación de los menores, pues si tratándose de adultos es factible, por las necesidades del trabajo, señalar un día de la semana y no el domingo como el de descanso, resulta que para los menores prácticamente la sanción del salario triple se aplica indefectiblemente para el séptimo día, a pesar de que el menor pudiera tener su descanso en otro día de la semana, o bien, no será posible implantar esa modalidad que responde, básicamente, a los requerimientos del trabajo.

También amplia en la ley los periodos de vacaciones para los menores de 16 años ordenando que deben disfrutar de 18 días laborables, por lo menos.

El patrón esta obligado a exigir que el menor le exhiba el certificado médico que le acredite como apto para el trabajo; a llevar un registro de inscripción especial, con indicación de la fecha de nacimiento del menor, la clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo. Por último debe distribuir el trabajo en condiciones tales que el menor disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a las escuelas de capacitación profesional.

Naturalmente que constituye una obligación general del patrón suministrar los informes que le solicite la inspección del trabajo.

Es incuestionable que desde el punto de vista teórico, resulte muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores; pero debemos pensar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos patronos, al observar estas situaciones traten, hasta donde sea posible, de no contratar menores y en un país como el nuestro, que presenta problema de desempleo, aunque no sea de caracteres agudos, será fácil encontrar mayores de 16 o de 18 años, que puedan ser contratados y esto perjudicaría a los adolescentes de 14 a 18 años. Por otra parte las estadísticas nos indican que el porcentaje de población joven es muy alto en el país y también advertimos por ejemplo en las encuestas realizadas respecto de los salarios mínimos, que en la familia mexicana es

normal que se integre un salario familiar con los sueldos del padre y de los hijos menores; pero capacitados para trabajar.

Muchas veces, inclusive, los jóvenes desean prestar sus servicios para obtener ingresos que le permitan continuar estudios en escuelas profesionales y poder capacitarse.

Néstor de Buen Lozano

La historia de los movimientos sociales es expresiva de la inquietud constante por proteger a los menores de edad. No puede olvidarse que una de las explotaciones más odiosas desde la revolución industrial, tuvo por víctimas a los niños cuyo trabajo mal pagado era preferido, por ellos mismo, de manera especial. Resulta lógico, entonces que en los programas de los grupos que, desde el siglo XIX lucharon a favor de los trabajadores, estuviera siempre el deseo de impedir el trabajo de menores de determinadas edades.

El problema tuvo en nuestro país una importancia especial, ya que mientras algunos proponían en 1906 que se aboliera el trabajo de menores de 14 años, a su vez en el laudo de Porfirio Díaz que dio origen al movimiento de Río Blanco, en una contradicción dramática autorizó el trabajo de mayores de 7 años.

Después el constituyente en 1917 optó por poner limitantes a esta actividad, de esa manera a través de los años conforme se realizaban convenciones internacionales se fueron adoptando modalidades que modificaban la edad, la duración de la jornada de trabajo, actividades insalubres o peligrosas, etc., se han venido incorporando al derecho positivo las normas internacionales sobre el trabajo de menores de edad, las cuales han dado lugar a las modificaciones a la legislación laboral actualizándose conforme a la realidad en que se encuentran los menores trabajadores⁵⁸.

A raíz de las reformas surgieron agudas críticas que atendían a lo artificioso de una solución que intentaba prohibir el trabajo asalariado de los menores de 14 años, a pesar de que la realidad social demostraba que en nuestras familias proletarias esos menores contribuyen al presupuesto familiar. Se dijo, no sin razón, que si no se permitía el trabajo asalariado de los menores éstos engrosarían el de por sí, ya elevado número de los vendedores de periódico, aseadores de calzado, vendedores de dulce, lavacoches, billetes de lotería, etc.

El temor era fundado. La precaria economía de las familias obreras, excepcionalmente prolíficas, exige la aportación del esfuerzo de todos, por lo que los menores se han dedicado al trabajo no asalariado o informal. Sin embargo, la medida fue buena porque, si bien es cierto que el trabajo en la calle es, por regla general, un medio fácil para la desviación moral, el trabajo de

⁵⁸ Néstor de Buen Lozano, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F., 1999, Pagina 373

la industria resulta mucho más pernicioso y, en última instancia, de peores consecuencias para la salud del menor.

Es fácil por ello, traer a colación argumentos en contra de una solución legal que, al parecer, desconoce la realidad social. Pero es digna de elogios la actitud legislativa que intenta, así sea precariamente enderezar el camino.

Miguel Borrell Navarro

Nuestra legislación laboral y su ámbito de protección con respecto a los menores, choca con la realidad que nos muestra que hay un gran número de menores de edad que trabajan en la calle, a toda hora y expuestos a todo peligro, sin protección alguna de la ley, como los vendedores de chicles, limpiaparabrisas y tragafuegos, etcétera, por lo que estimamos que debe ser reestructurado la totalidad del Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, que trata en forma insuficiente lo relativo al trabajo de los menores de edad, estableciendo medidas de protección efectiva y práctica a este grupo social de infantes trabajadores, que incluya a los no asalariados, que cada día es mayor y merece una regulación que los proteja, beneficie y defienda en forma eficaz y realista.

Nuestra legislación del trabajo debe basarse en realidades, no en principios utópicos o meramente declarativos.

No obstante las evidentes dificultades que implica el cumplimiento y vigilancia de este tipo de disposiciones, sobre todos en los que se refiere a los menores de edad no asalariados o auto trabajadores (**sector informal**), debemos acometer con urgencia estas revisiones, a fin de actualizar la legislación, pues es lo cierto que en México los menores de edad trabajan, desde muy corta edad y lo hace con una total desprotección legal⁵⁹.

Más de 650 millones de niños en el mundo viven en la pobreza total, según un informe de la Organización de las Naciones Unidas (**ONU**) del 18 de Abril de 1997, por lo que consideramos que en lo relativo al trabajo de menores de edad debe la ley federal del trabajo, tomar en cuenta esta triste realidad que debe legislarse para entender y aminorar en lo que sea posible, la situación de los menores trabajadores en México.

José Dávalos Morales

Para crear una conciencia nacional sobre el trabajo de menores de 14 años debemos reflexionar sobre el hecho de que hay muchos niños y niñas mal alimentados que se sostienen de alguna manera y en trabajando en forma autónoma, en las esquinas, en las calles, haciendo o vendiendo cualquier cosa. Su trabajo no lo comprende la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo, ni la Ley del Seguro Social. Viven en absoluto desamparo.

⁵⁹ Miguel Borrell Navarro, Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sixta, México, D. F., 1999, Pagina 255

La Constitución y la Ley prohíben con toda claridad y contundentemente el trabajo de los menores de 14 años; tiene más fuerza la necesidad de buscar alimento que la misma legislación.

Si la Constitución y la Ley protegen al menor de edad de entre 14 y 16 años con más razón protegen este trabajo que se da en la vida diaria de los menores de 14 años.

El panorama es poco halagador; sólo vislumbramos una misma solución que comprendería a todos los menores de edad trabajadores, a los subordinados, y a los autónomos o que trabajan por cuenta propia. Consideramos que el estado mexicano tiene las suficientes reservas morales para tomar una decisión de esa magnitud.

La solución consistiría en que el estado asuma la responsabilidad de todos los menores de 14 años; que de modo indispensable necesiten del trabajo poder vivir.

La tarea no es fácil, habría que convocar a los más brillantes hombres y mujeres de este país, a los científicos, a los artistas, a los humanistas, a los médicos, a los abogados, en fin, a todos aquellos que quisieran y pudieran aportar su esfuerzo en esta tarea nacional.

El estado garantizaría a los menores el alimento, la educación, la instrucción, la diversión, la formación para el trabajo; gradualmente los iría introduciendo a la vida económica del país⁶⁰.

6.1.2 Propuestas

Según mi apreciación, me permito establecer algunas ideas que pueden ser fundamentales, a fin de sugerir reformas de las disposiciones del Título Quinto referente al Trabajo de Menores de Edad de la Ley Federal del Trabajo y otras medidas complementarias.

Debe pugnarse por:

- **Uniformar los criterios para determinar la mayoría de edad constitucional, civil, penal, laboral, fiscal, etcétera.**
- **Evitar por todos los medios, el trabajo de los menores no sólo de 14 años sino hasta los 16 años y, por supuesto, prevenir, impedir y sancionar su explotación.**
- **Proteger al menor que continúe trabajando y actuar con las familias explotadoras o expulsoras, en caso de que aun existan lazos con éstas.**

⁶⁰ José Dávalos Morales, Coloquio del Derecho a la Niñez, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U. N. A. M., Primera Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1990, Pagina 25

- Evitar el trabajo en la calle al que hay que considerar como actividad peligrosa e insalubre.
- Proteger a los menores de edad que trabajan informalmente a través de diversas instituciones y con programas diferentes coordinados entre sí con la familia.
- Conceder a los trabajadores menores de edad, plena capacidad jurídico-procesal, con la asesoría y apoyo de la Inspección o de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Así como, para designar a sus representante legal en cualquier caso.
- Reconocer su derecho a participar plenamente en las asociaciones sindicales y recomendar a éstas especial cuidado con su trabajo.
- Crear el Consejo Nacional para Menores Trabajadores presidido o coordinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Para su estudio, se propone distinguir terminología para unificar criterios, entre el "trabajo de los menores de 14 a 16 años" (o de 16 a 18, en caso de que se lograra tal ventaja) y el "trabajo de menores de edad" desempeñado por menores que no alcanzan la edad permisible legal para trabajar.
- Hablar de niñez o menores de edad como término genérico, sin distinción por el sexo. Sin embargo, advertir las condiciones de injusticia que se intensifiquen en uno u otro caso, para buscar soluciones apropiadas, procurando siempre mantener la igualdad de derechos y de oportunidades entre niñas y niños.

Estas acciones permitirán que en la edad adulta las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres sean una realidad.

SEPTIMA PARTE
Comprobación de teorías
CAPITULO SEPTIMO
Conclusiones

7.1 Confirmación de la Hipótesis

Existen elementos suficientes en este trabajo de investigación que justifican la necesidad de actualizar la normativa vigente por la existencia de menores de 14 años de edad trabajando carentes de condiciones de trabajo justas, educación y garantías de previsión social, la legislación nacional no cumple con su función, ni se han tomado en cuenta los fundamentos de la normas internacionales respecto al tema para adecuar el marco jurídico, por lo tanto puede deducirse que no esta bien establecida esa edad y debe adecuarse a esa realidad, ya que la prohibición constitucional es violada recurrentemente por empleadores y padres de familia, la normativa establece un sólo mecanismo para supervisar esa actividad laboral que es la inspección del trabajo, el cual ha sido rebasado presupuestal y profesionalmente, la legislación laboral y constitucional no esta homologada con la civil, penal, y fiscal en cuando a la edad del menor, la diversidad de leyes ha imposibilitado determinación de una autoridad encargada especialmente de cuidar de los menores de edad y la comunicación entre las autoridades competentes es nula respecto de este problema y eso genera una apatía en su participación, los recién creados programas de apoyo a este problema y la escasa información de la inspección de trabajo y del instituto nacional de estadística, geografía e informática han evitado que se obtengan los criterios y acciones concretas aplicables a este problema, puede decirse que se esta en una fase tolerancia, tampoco existe un procedimiento de quejas y denuncias establecidos o una campaña que fomente la cultura en ese sentido, nadie habla siquiera de los daños y su posible reparación, mucho menos de una rehabilitación ante esta situación que ha sido ignorada por la sociedad y el gobierno, las sanciones laborales son obsoletas y no disuaden a los infractores de abstenerse de emplear ilegalmente a menores edad y por supuesto es evidente en general la ineficacia, vulneración, obsolescencia, incumplimiento y anticonstitucionalidad de las disposiciones reglamentarias que son el fundamento de la protección del trabajo de menores de edad y que deben salvaguardar la garantía individual de igualdad para ser tratados de la misma forma que un adulto, la libertad de trabajo y la garantía social que establece las bases de la normativa vigente, los derechos y prerrogativas que se fundan en los criterios de justicia y bienestar colectivos, para trabajar en forma decorosa, los cuales son derechos humanos irrenunciables de toda persona y que están consagrados en nuestra Carta Magna, en consecuencia, se justifica la actualización de la legislación contenida de la anacrónica Ley Federal del Trabajo que desde hace 34 años no es objeto de una reforma substancial en sus disposiciones sobre trabajadores menores de edad, a fin de dar cumplimiento a las garantías sobre los derechos humanos de igualdad sin distinción o discriminación de ningún tipo, el derecho a la educación, la libertad de trabajo para dedicarse a la actividad lícita que deseen cumpliendo con los derechos y prerrogativas que se fundan en los criterios de

justicia y bienestar colectivos que están consagradas en la Constitución Política de México, a fin de lograr el desarrollo integral de los menores de edad.

7.1.1 Conclusiones

Estas acciones permitirán que en la edad adulta las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres sean una realidad.

PRIMERA.- La revolución industrial fue el detonador que agravó el trabajo de menores de edad, ya que antes no había contingencia de ningún tipo, pero desde ese fenómeno histórico, esa actividad se convirtió en un problema de proporciones tan importantes que convirtió a Europa en la base para los fundamentos de derecho del trabajo, ya que esos hechos dieron origen a las primeras normas laborales de la historia, de donde se partió para conformar esa normativa jurídica.

En México dicho acontecimiento no tuvo el mismo efecto, aunque sufrimos de hechos semejantes a los de Europa, las disposiciones legales a favor de los menores de edad que trabajaban surgieron hasta que se presentó la organización obrera, es decir, la actividad de los trabajadores adultos organizados en grupos o coaliciones y sindicatos lo que dio lugar a nuestro Derecho del Trabajo y nada se les concedió a los trabajadores de nuestra nación que nos haya sido motivo de lucha mientras en Europa ocurrió algo similar, aunque mucho ayudo y tuvo que ver la actitud de algunos pensadores de ese tiempo para que surgieran las primeras normas protectoras de los menores de edad. De esa manera los padres en Europa veían de buena manera que sus hijos se incorporaran a la vida laboral de su nación.

Por lo anterior, podemos entender que en Europa surgió primero el derecho individual del trabajo mediante las disposiciones aplicables a los menores de edad que trabajaban y en México el derecho individual y el colectivo del trabajo aparecieron en forma simultánea y fue este último el que influyó de manera importante en la existencia del primero.

SEGUNDA.- El trabajo de menores de edad es aquella actividad subordinada y remunerada que se desarrolla en el sector formal o informal que despoja a los pequeños de su infancia, de su potencial y de su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y mental.

La prematura incursión del menor de edad en el mercado laboral restringe e impide la educación, el desarrollo físico y su adecuada capacitación y adiestramiento, las cuales son elementos de formación indispensables para aspirar a un futuro digno y decoroso. El aprendizaje obligado del menor de edad, afecta el desarrollo gradual, demeritando su evolución social, física y laboral, y los sujeta a una competencia social desventajosamente. El trabajo del menor de edad trunca el desarrollo personal normal si se realiza en condiciones diferentes a la de un trabajador adulto.

Las consecuencias del trabajo de menores de edad se harán más evidentes conforme pasen los años; tal vez una de las formas espectaculares para recibir el siglo XXI, sea una sociedad de niños-adultos.

TERCERA.- El gobierno, las comunidades, las familias, las organizaciones de la sociedad civil, los empleadores y los sindicatos, los grupos de consumidores, los medios de difusión, las familias, las niñas y niños, los profesores, los profesionales de la salud y los trabajadores sociales deben encaminar sus esfuerzos para ejercer acciones prioritariamente dirigidas a ayudar a menores de edad mejorando sus condiciones de trabajo y rehabilitando a los afectados por este tipo de trabajo, consolidar las actividades de las autoridades involucradas, definir una política y estrategia nacional, impulsar la actualización de la legislación y sus instituciones, establecer un organismo nacional que se ocupe integralmente de esto, utilizar como alternativas de solución a este problema el diálogo, la educación y la difusión de información entre todos los interesados y finalmente, pedir la cooperación internacional de organismos y participar en las reuniones internacionales donde se trata el trabajo de menores de edad para adoptar medidas de sensibilización y las implementadas en otras naciones con miras a la prevención, disminución y eventual eliminación del trabajo de menores de edad.

CUARTA.- El derecho esta constituido por normas jurídicas que establecen las disposiciones de un deber cuyo fin es proteger la vida, libertad y dignidad del ser humano, supuestos que no se surten en la especie en el caso de los menores de edad que trabajan al margen de los preceptos de nuestra legislación laboral y constitución vigente donde encontramos que hay diferentes aspectos que son obsoletos, anticonstitucionales, injustos y que son meros ideales que no se han cumplido en perjuicio de los trabajadores menores edad, debido a que no están adecuados a la realidad contemporánea, al efecto, como lo señale deviene necesario impulsar la actualización legislativa de la normativa del trabajo vigente que debe conjugarse con los esfuerzos para castigar a quienes violen la ley penal y civil, acciones de nuestra sociedad, particulares y gubernamentales.

El trabajo de menores de edad que desarrollan sus actividades particularmente en el sector informal resultan ser los más afectados en las siguientes garantías individuales de nuestra Carta Magna:

Artículo 1 (Derecho de libertad) al trabajar en condiciones denigrantes y sin la debida protección se vulnera esta garantía del menor de edad, incluso bajo los actos de esclavitud que fomentan sus familias y empleadores, también, las prácticas discriminatorias afectan los derechos de los menores de edad y evidencian que empleadores se aprovechan de su inocencia.

Artículo 3 (Derecho a la educación) al trabajar se descuida el derecho de los menores de edad a la educación, para convertirse en miembros capaces de contribuir y producir en sociedad y otro problema es que un menor de 14 años de edad no ha concluido la educación obligatoria constitucionalmente

establecida, generando una incongruencia con lo dispuesto en la ley reglamentaria, por esto y considerando que los menores de edad pueden realizar otros actos jurídicos (**matrimonio, testamento, disposición de bienes y derechos sobre los bienes adquiridos por el trabajo, entre otras, son inimputables penalmente, los menores trabajadores no tienen privilegios fiscalmente; pues se equiparan en obligaciones fiscales a los adultos, tanto en el impuesto sobre sus ingresos como en su condición de consumidores**), por estos motivos, no resulta conveniente conservar en 14 años la edad mínima para trabajar y deviene necesario homologar los criterios para determinar la mayoría de edad constitucional, civil, penal, laboral, fiscal, etcétera.

Artículo 4 (Derecho de igualdad en el trato y salud al menor) al trabajar el menor de edad no es tratado igual que los adultos, si se considera que el lugar donde prestan sus servicios no satisface las condiciones de trabajo adecuadas; también el menor trabajador no colma sus necesidades de nutrición, salud, enseñanza y esparcimiento, ya que no tiene acceso a un buen ambiente de trabajo, ni es tratado con respeto y de manera decorosa, afectando su desarrollo integral, en virtud de que los empleadores se aprovechan de la situación de pobreza, la falta de experiencia para defenderse, la ignorancia de sus derechos para conseguir mano de obra barata dejándolos en total desamparo.

Artículo 5 (Libertad de trabajo) al trabajar el menor de edad se le impide que se dedique y desempeñe en la actividad, profesión u oficio de su preferencia, ya que es obligado a trabajar en actividades peligrosas, ilícitas o de las consideradas como de las peores formas de trabajo siendo obligado en contra de su voluntad y sin la compensación justa, incluso poniendo en riesgo su salud y la vida, pero con la noble intención de ayudar en sus hogares al gasto familiar o subsistir cotidianamente.

Artículo 123 (Derechos sociales) al trabajar el menor de edad en condiciones que afectan su capacidad física, su desarrollo psicológico, su formación escolar y en general el desarrollo integral del ser humano, el estado incumple con su obligación de tutelar la garantía de los derechos y prerrogativas para los menores trabajadores conforme a los criterios de justicia y de bienestar colectivo

Estos preceptos son ignorados en forma reiterada, no obstante, de que establece puntualmente la edad laboral mínima a partir de la cual un menor de la carta magna se cumplan cabalmente, para dar la protección y amparo que garantice a los menores de edad su salud, su alimentación, su formación escolar, su respecto y trato digno y en general el desarrollo integral del ser humano que pueda realizarse plenamente, ya que lamentablemente la mano de obra de menores cuya edad es inferior a 14 años, es utilizada indiscriminadamente en actividades laborales donde la jornada de trabajo excede por mucho los máximos legales permitidos afectando en el proceso su

capacidad y en condiciones deplorables, esta es una razón más, por la que no resulta conveniente conservar en 14 años la edad mínima para trabajar.

QUINTA.- Necesita verdaderamente ejercerse le tutela a que el estado esta obligada a ejercer respecto del trabajo de menores de edad en las fracciones II, III y XI del Artículo 123 constitucional, y dar cabal cumplimiento a lo establecido en el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo del cual nuestro país esta suscrito.

SEXTA.- Es incorrecto aprovecharse de la falta de experiencia y la ignorancia de sus derechos de un menor de edad, los empleadores buscan utilizar mano de obra barata, a pesar de existir una normativa protectora establecida en la ley reglamentaria y garantías constitucionales, para evitar la explotación de los menores de edad, esto no ha dado el resultado pretendido.

SEPTIMA.- La eficacia de los preceptos establecidos en el capítulo del Trabajo de Menores de la Ley Federal del Trabajo es cuestionable, ya que encontramos muchos menores de edad de menores de 14 años y mayores de esta edad trabajando al margen de la protección legal establecida y eso contradice nuestra ley suprema que oponer al trabajo de menores de 14 años como una garantía social. Propongo que con una adecuada actualización y ajuste a la regulación legal de esas figuras jurídicas, se podrían mejorar los medios para llegar a su objetivo y encontrar un equilibrio justo, pues es obvio que no se ha cumplido en la practica con la prohibición legal consistente en que el menor de 14 años labore, ni ha contribuido a impedir esta actividad.

OCTAVA.- Los legisladores deben examinar la normativa vigente, ya que es obsoleta y no prohíbe o tipifica todas y cada una de las peores formas de trabajo de menores de edad para todos los menores de 18 años y tampoco incluye la lista de dichos tipos de trabajo. Además, hay incoherencias sobre la educación obligatoria y las sanciones no son disuasivas. Finalmente, debe permitirse al menor que designe a su representante legal dando prioridad a quien ejerce la patria potestad o tutela con asesoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

7.1.2 Bibliografía

Bequele, A. y Jo Borden, L'enfant au travail Fayard, OIT, 1990, con investigación en la India, Filipinas, Colombia, Brasil

Baltasar Cavazos Flores, EUA y Canadá y el derecho del trabajo Mexicano, Primera edición, Editorial Trillas, México, D. F., 1993.

Berends, Lambiek y Jacqueline Wesselius, Le droit social aux Pays-Bas, París, Collection Lamy Europe, 1993

Carlos Marx, El Capital. Resumen de Gabriel Deville, traducción y apéndice de Pablo Lafargue. Editores Unidos Mexicanos, S. A., Segunda Edición, México, D. F., 1977

Capul, Jean-Yves y Olivier Garnier, Dictionnaire d'economie et sciences sociales, París, Hatier, 1996

Clesse, Jacques y Vincent Neuprez, Le droit social en Belgique, París, Collection Lamy Europe, 1992

Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Derechos del Niño. Informe del Relator Especial sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (documento núm. E/CNA/1996/100, 17 de enero de 1996).

Diego G. López Rosado, Historia y Pensamiento Económico de México, Tomo III, Comunicaciones Transportes, Relaciones de Trabajo UNAM, Trabajo, México, Distrito Federal, 1969

Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Derechos de la Niñez, Editorial Porrúa, México, D. F., 1993.

Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U. N. A. M., Editorial Porrúa, S.A., México, D. F., 1993.

E. S. Naidu y K. R. Kapadia (directores de la publicación): Child labour and health, problems and prospects (Bombay, Tata Institute of Social Sciences, 1984), y Child labour in the brassware industry of Moradabad (Ghaziabad, India, National Labour Institute, julio de 1992).

Emilio García Méndez, Infancia: Adolescencia de los Derechos y de la Justicia, UNICEF, 1999.

Employment Standars Legislation in Canada. Human Resources Development, Canadá, 1996

Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F., 1984.

Federico Engels, La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra, Editorial Esencias, Buenos Aires, Argentina, 1974

Folhen, Claude y Beradira, Françoise, Historia General del trabajo, Tomo III "La era de la revoluciones" 1760 - 1914, Traducida por Joaquín Romero Maura, Editorial Grijalbo, S. A., México, Distrito Federal

Garelli y Saurenon, El trabajo bajo los primeros Estados, Barcelona, España, Editorial Grijalbo, 1974.

González Díaz, Lombardo, Derecho social y la seguridad social integral, México, Distrito Federal, Universidad Nacional Autónoma de México, 1978

Ismael Rodríguez Campos, La Investigación Documental, Primera edición, Lazcano Garza Editores, Monterrey, N. L., 1997.

J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo, Editorial Tipografica Offset, Sexta edición, México, D. F., 1984.

J. Jeyaratnam: Planning for the health of the worker, en Bull pesticides and the third world poor: A growing problem (Oxford, Oxfam Public Affairs Unit, 1982).

Jorge Witker, La Investigación Jurídica, Primera edición, Editorial McGraw-Hill, México, D. F., 1995.

José Dávalos Morales, Coloquio del Derecho a la Niñez, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U. N. A. M., Primera Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1990

José Leal, Juan Felipe y Wolfenberg, La Clase Obrera en la Historia de México, Del Estado Liberal a los inicios de la Dictadura Porfirista, Tercera Edición, Siglo XXI editores, México, Distrito Federal, 1983

Kaufmann, Otto, Francis Kessler y Peter A. Köhler, Le droit social en Allmange, París, Collection Lamy Europe, 1991

Knaul, F.M.: Young workers, street life and gender: The effect of education and work experience on earnings in Colombia, tesis de doctorado (Universidad de Harvard, Cambridge, Massachusetts, mayo de 1995

Kolodny, Robert C. y Nancy; Thomas Bratter y Cheryl Deep, Cómo sobrevivir la adolescencia de su adolescente, Buenos Aires, Javier Vergara editor, 1989.

Kuczynski, Jürgen, Evolución de la clase obrera, Madrid, Editorial Guadarrama, 1967

Lagunas Pérez, Iván, Diccionario Jurídico, México, Distrito Federal, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México

León C., Héctor, La Convención de los derechos de los niños y el trabajo infantil, El trabajo infantil en México

La législation en matière d'emploi en Canada. Développement des Ressources Humaines de Canada, Edition, 1995-1996, paginas 3-4.

Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, D. F., 1985.

Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F., 1999.

Martínez Vivot, Julio J., Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1981

Mendizábal Oses, Luis, Derecho de los menores, Madrid, España, Editorial Pirámide, 1977

Métodos y resultados de la política indigenista en México, México, Distrito Federal, Instituto Nacional Indigenista, (Memorias del INI, vol. VI), 1954

Miguel Borrell Navarro, Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sixta, México, D. F., 1999.

Montesquieu, Charles de Secondat, barón de La Brède y de, El espíritu de las leyes, libros XIV, XVI y XVIII, Madrid, Editorial Sarpe, 1984.

Mori, Giorgio, La revolución industrial, documentos y testimonios, 2a. editorial, Barcelona, España, Crítica, 1987

Morice, Alain, "Explotación de los niños en el `sector no estructurado': propuestas de investigación", en varios, Trabajo infantil, pobreza y subdesarrollo, OIT, 1988

Néstor de Buen Lozano, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F., 1999

Norman Fowler: Hautefort, Marie, Le droit social en Grande-Bretagne, Paris, Collection Lamy, 1990

Nouguier, Louis-René, op. Cit. Paginas 42-44, y Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Distrito Federal, Editorial Porrúa, 1960

Oscar Gabriel Ramos Álvarez, Trabajo y Seguridad Social, Editorial Trillas, México, D. F., 1991.

Paul Mantoux, La Revolución Industrial en el siglo XVIII citado en el Desarrollo de la Legislación del Trabajo de los Menores en el Reino Unido, Revista Internacional del Trabajo, Volumen XLVIII, Número 1, Ginebra, 1953

Rodgers, Gerry y Guy Standing, Funciones económicas de los niños: problemas para el análisis", Trabajo infantil, pobreza y desarrollo, OIT, 1988.

Petit Eugene, Traducido por José Ferrández González, Derecho Romano, México, Distrito Federal, Libro Primero, Editorial Edesa, 1977

R. Anker y H. Melkas: Economic incentives for children and families to eliminate or reduce child labour (Ginebra, OIT, 1996).

Steinberg, L. y Dornbush, S.M.: Negative correlates of part-time employment during adolescence: Replication and evaluation, en Development Psychology, volumen 27, número 2, 1991

Susan E. Gunn y Zenaida Ostos: Los niños basureros de Filipinas y los dilemas inherentes al trabajo infantil», en Revista Internacional del Trabajo, núm. 3, volumen 112, 1993

Tamames, Ramón, Diccionario de Economía, Madrid, Alianza Editorial, Véase Samuelson, Paul A. y William D. Nordhaus, Economía, Décimo segunda edición, McGraw-Hill, 1988.

Vila, Marc y Cristine Robine, Le droit social en Italie, París, Collection Lamy Europe, 1992

LEGISLACIÓN

Ley Federal del Trabajo, Climent Beltrán, Juan B., Décima cuarta edición, Editorial Esfinge, México, D. F., 1997.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editada por la Procuraduría General de la República y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U. N. A. M., Editorial Porrúa; México, 1999.

Ley del Seguro Social

Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos

Ley General de Educación

Ley General de Salud

Ley del Instituto Nacional de Información y Estadística

Ley del Servicio Nacional de Asistencia Social

Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

Ley de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia

Convención de los Derechos del Niño

Código Penal Federal

Código Civil Federal

Reglamento General para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN)

United States Code Annotated

Code of Federal Regulation

INTERNET

Organización Internacional del Trabajo - OIT

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia – UNICEF

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres – CIOSL

Organización de las Naciones Unidas - ONU

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, IPEC

Cuadro 1. Edad Mínima según el Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo

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

Cuadro 2. Prohibiciones Patronales

Supuesto	Legislación aplicable ()LFT	Legislación aplicable ()RFSHT
<p>Contratar menores de 18 años que no hayan concluido la educación básica obligatoria (nivel Secundaria), excepto cuando sea la propia autoridad laboral quien lo apruebe, siempre que a su juicio exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.</p>	<p>Artículo 22</p>	
<p>Contratar menores que no presenten el certificado médico que los califique como físicamente aptos para el desempeño de sus labores.</p>	<p>Artículo 174</p>	
<p>Contratar menores de 16 años para realizar trabajos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, • Que pudiesen afectar la moralidad y buenas costumbres del menor, • Ambulantes, excepto los que sean autorizados por la Inspección del Trabajo, • Subterráneos o submarinos, • Peligrosos o insalubres, • Que sean superiores a sus capacidades físicas que pudiesen afectar su desarrollo normal, y • En establecimientos no industriales después de las diez de la noche. 	<p>Artículo 176 Fracción I</p>	<p>Artículo 159</p>
<p>Contratar trabajadores menores de 18 años para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajos nocturnos Industriales 	<p>Artículo 176 Fracción II</p>	
<p>La utilización del trabajo de los menores de 16 años en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada extraordinaria, • Días domingos, y • Descansos obligatorios. <p>En caso de que el patrón no respete estas prohibiciones, deberá pagar las horas extras con un 200 % adicional al valor de las horas de la jornada ordinaria, y el pago de los domingos y días de descanso obligatorio se pagarán con un doble adicional al percibido en la jornada ordinaria.</p> <p>Emplear el trabajo de menores de 18 años en labores en que queden expuestos a radiaciones ionizantes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear y en el Reglamento General de Seguridad Radiológica.</p>	<p>Artículos 178, 73 y 75</p>	<p>Artículo 160</p>

Cuadro 3. Obligaciones patronales

Supuesto	Legislación aplicable (LFT)
<p>Para contratar menores de 16 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigir al trabajador que le exhiba los certificados médicos que acrediten que son aptos para el desempeño del trabajo, • Llevar un registro especial de inspección, donde se indique la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo, • Organizar la jornada de trabajo de manera que dispongan de tiempo para cumplir con sus programas escolares, • Brindar capacitación y adiestramiento para un mejor desempeño de tu trabajo lo que te permitirá elevar tu nivel de vida al aumentar tu productividad y disminuir los riesgos de trabajo, y • Proporcionar a las autoridades laborales los informes que le sean requeridos. 	<p>Artículo 180</p>

Cuadro 4. Obligaciones del Trabajador Menor de Edad

Supuesto	Legislación aplicable ()LFT
<p>Los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtener autorización de sus padres o tutores para trabajar, los comprobantes de estudio que acrediten que han concluido tu educación secundaria (salvo los casos de excepción que apruebe la Inspección del Trabajo, cuando haya compatibilidad entre los estudios y tu trabajo) 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, para desempeñar un trabajo, • Obtener y presentar al patrón, un certificado médico que acredite que son físicamente aptos para desempeñar el trabajo por el que se te contratará y sin el cual ningún patrón podrá utilizar tus servicios, y • Someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la Inspección del Trabajo. 	<p align="center">Artículo 23</p> <p align="center">Artículo 174</p> <p align="center">Artículo 174</p>

Cuadro 5. Condiciones de Trabajo

Denominación	Supuesto	Legislación aplicable ()LFT
Jornada de trabajo	<p>Los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tendrán una jornada máxima de 6 horas diarias divididas en dos periodos de tres horas cada uno, entre los cuales disfrutarán de reposos de una hora por lo menos, y 	Artículo 177
Vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Disfrutarán de un período anual de 18 días por lo menos. 	Artículo 180

Cuadro 6. Diferencias del Menor Trabajador por Edades

Menores de 16 años	Mayores de 16 años
<p>Para su contratación requieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política (Artículo 23), • Haber concluido su educación obligatoria, salvo en los casos que a su juicio apruebe la autoridad laboral por haber compatibilidad entre los estudios y trabajo (Artículo 22), y • Obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo (Artículo 174) • No pueden ser contratados en: expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres⁶¹ o radiaciones ionizantes, labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico y mental; labores después de las 10:00 p. m; en buques⁶², trabajos de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal (Artículos 175, fracción I, 191, 267 de la Ley y 159 y 160 del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio 	<p>Para su contratación no se requiere ningún requisito especial</p> <ul style="list-style-type: none"> • No pueden ser contratados para realizar trabajos nocturnos industriales ni de radiaciones ionizantes; en buques en calidad de pañoleros o fogoneros⁶³ (Artículo 175, fracción II, 191 de la Ley y 160 del Reglamento) • No pueden ser contratados para prestar sus servicios en el extranjero, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general, es decir en trabajos especializados (Artículo 29)

⁶¹ Son aquéllas que por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presten, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores

⁶² Tratándose únicamente de menores de 15 años

⁶³ Marineros que se encargan de uno o varios pañoles, (que son los compartimentos que se hacen en diversos lugares del buque para guardar víveres, municiones, pertrechos, herramientas, etc.)

<p>Ambiente de Trabajo – Reglamento)</p> <ul style="list-style-type: none"> • No pueden ser contratados para prestar sus servicios en el extranjero, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general, es decir en trabajos especializados (Artículo 29) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Deben someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo (Artículo 174) 	<p>No requieren este tipo de exámenes</p>
<p>Condiciones especiales de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La jornada laboral no puede exceder de seis horas diarias, debiendo dividirse en dos periodos máximos de tres horas, por una hora de reposo por lo menos (Artículo 177), • No pueden laborar tiempo extraordinario (Artículo 178), • Disfrutarán de período vacacional anual mínimo de 18 días laborables (Artículo 179), y • No pueden laborar domingos y descansos obligatorios (Artículo 178) 	<p>No hay condiciones especiales de trabajo</p>

**Cuadro 7. Convenios sobre Menores de Edad
Ratificados ante OIT por México**

N° de Convenio	Nombre	Fecha de Emisión por OIT	Fecha de ratificación por México
6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	1919	20-Mayo-1937
7	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	1920	17-Agosto-1948
13	Convenio sobre empleo de menores de edad y mujeres en (trabajos de pintura industrial)	1920	7-Enero-1938.
16	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)	1921	09-Marzo-1938
29	Convenio sobre el trabajo forzoso,	1930	12-Mayo-1934
58	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	1936	18-Julio-1952
90	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	1948	20-Junio-1956
105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso,	1957	1-Junio-1959
112	Convenio sobre la edad mínima (pescadores)	1959	09-Agosto-1961
123	Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo)	1965	29-Agosto-1968
124	Convenio sobre el examen médico de los menores	1965	29-Agosto-1968
182	Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil	1999	2-Junio-2000

Recomendación Núm. 190, vinculada al Convenio Núm. 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Es concluyente que los menores de edad tienen derecho a disfrutar la infancia y a llevar una vida productiva, gratificante y digna, al respecto, conforme a la recomendación número 90 de la Organización Internacional del Trabajo establece que mediante la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos menores de edad, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Taller de encuadernación
ENCUADERNACIONES PROFESIONALES
Tacuba 1645 ote entre F.U. Gomez y Heroes del 47
Tels: 89-89-60-89 y 83-44-65-25
Monterrey N.L. C.P. 64000

