

*nuestros
derechos*

Derechos de los menores trabajadores

JOSÉ DÁVALOS



CÁMARA DE DIPUTADOS. LXVIII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



JOSÉ DÁVALOS

Licenciado y doctor en derecho por la Facultad de Derecho de la UNAM; profesor definitivo, por oposición, en la misma Facultad; ha impartido conferencias en casi todas las universidades públicas de los estados de la república, en algunas universidades privadas, y en diversas universidades de América Latina y Europa; miembro del Sistema Nacional de Investigadores de 1990 a 1999.

En la UNAM ha sido director general de Asuntos Jurídicos; director general de Información; director general de Publicaciones; director general de Estudios de Legislación Universitaria; director general de Relaciones Laborales y director de la Facultad de Derecho.

En la administración pública se ha desempeñado como asesor de la Secretaría de la Presidencia de la República, en materia laboral; asesor de la delegación del gobierno mexicano en las conferencias generales de la OIT, celebradas en Ginebra; director general de Profesiones de la SEP; subprocurador de Control de Procesos de la PGR; subprocurador jurídico de la PGR; delegado regional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en Tlalpan; director general de Asuntos Jurídicos y supervisor general para la defensa de los derechos humanos de la PGJDF; contralor interno de la PGR; asesor del procurador general de la República. Actualmente es director general del Instituto de Capacitación de la PGR.

Ha publicado *Derecho del trabajo; Un nuevo artículo 123. Sin apartados; Tópicos laborales; Oratoria y Nueve lecciones de oratoria.*

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

*nuestros
derechos*

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

JOSÉ DÁVALOS



CÁMARA DE DIPUTADOS, LVIII LEGISLATURA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
México, 2000

Colección Nuestros Derechos

Coordinadora: Marcia Muñoz de Alba Medrano

Coordinador editorial: Raúl Márquez Romero

Diseño de portada y coordinación

de ilustradores: Eduardo Antonio Chávez Silva

Cuidado de la edición y formación en computadora: Isidro Saucedo

Ilustraciones: Jorge Chuey Salazar

Primera edición: 2000

Primera reimpresión: octubre de 2000

DR © 2000. Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n

Ciudad Universitaria, México, D. F., C. P. 04510

Impreso y hecho en México

ISBN 968-36-8236-7

CONTENIDO

PRIMERA PARTE CONCEPTO DE DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

I. Definición del derecho del trabajo	5
II. Caracteres sociales del derecho del trabajo . .	5
1. Es un derecho protector de la clase traba- jadora	5
2. Es un derecho en constante expansión . .	6
3. Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores	6
4. Es un derecho irrenunciable	6
III. Principios rectores del derecho del trabajo . .	7
1. La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales	7

2. Libertad de trabajo	7
3. La igualdad en el trabajo	8
4. Estabilidad en el empleo	8
IV. Antecedentes del trabajo de los menores . . .	9
V. Protección del menor trabajador en la Constitución	10
VI. Regulación internacional	14
1. Edad mínima	18
2. Trabajo nocturno	20
3. Examen médico	21
VII. Reglamentación en la legislación	22
1. Ley Federal del Trabajo	23
2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	31
SEGUNDA PARTE EJERCICIO DEL DERECHO	
VIII. Juicio laboral	37
1. Para los trabajadores en general	38
2. Para los trabajadores al servicio del Estado	45
IX. Instancias de asesoramiento	48

1. Procuraduría de la Defensa del Trabajo . . .	48
2. Inspección del Trabajo	50
3. Comisiones de Derechos Humanos	53
X. Menores sin protección	55
1. Trabajo autónomo	55
2. Panorama actual	56
3. Una posible solución	57
Bibliografía	61

*La niñez es la flor de la vida.
Su sonrisa no debe marchitarse
por el agobio de las tareas
y aflicciones prematuras.*

PRIMERA PARTE

CONCEPTO DE DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

I. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los derechos de los menores trabajadores están regulados en el derecho del trabajo.

El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas cuyo objeto es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

El derecho del trabajo mexicano, nacido de la Constitución de 1917, dadas las causas que lo originaron, ha adquirido caracteres sociales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. Estos caracteres sociales son aspectos que explicaremos en seguida.

II. CARACTERES SOCIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. *Es un derecho protector de la clase trabajadora*

El derecho del trabajo es un derecho protector de la clase trabajadora. El ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a los trabajadores, que son la parte más débil en la relación trabajador-patrón. El Estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

NUESTROS DERECHOS

2. *Es un derecho en constante expansión*

Este carácter significa que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, a pesar del paréntesis actual causado por la crisis general que padecemos, va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación. Por ejemplo, hasta la Ley de 1970 se regularon algunos “trabajos especiales” como son los referentes a deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, los actores, los músicos. En 1976 se incorporó el capítulo de Trabajos de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad, y en 1980 se incorporó el capítulo del Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

3. *Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores*

Los derechos que se han consagrado en la legislación, en favor de los trabajadores, constituyen un mínimo que se debe reconocer en toda relación laboral. Estos derechos nunca podrán ser reducidos, sea por un contrato individual, sea por un convenio o un contrato colectivo. Lo que sí puede darse, es lo más natural, son beneficios adicionales, mejoras a los derechos de los trabajadores.

Arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada.

4. *Es un derecho irrenunciable*

Los trabajadores han conquistado sus derechos a base de muchos sacrificios. En México tuvieron un gran costo,

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

se pagaron con sudor, sangre y la vida de muchos obreros. En la concepción tradicional se advierte que un derecho, como tal, puede renunciarse; en materia laboral no es posible esto. Los derechos de los trabajadores, ya vimos, son un mínimo y por tanto no cabe su renuncia. Cualquier renuncia hecha en forma oral o escrita, no tendrá validez jurídica, ni ante el patrón ni ante los tribunales (artículos 5o., 33 y 56).

III. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Además de estos caracteres distintivos de la rama jurídica laboral, encontramos los principios rectores, que son reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de las instituciones laborales. Estos principios son los siguientes.

1. *La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales*

La Ley Federal del Trabajo asienta este principio en el artículo 3o.: "El trabajo es un derecho y un deber sociales". La sociedad impone deberes y concede derechos a todo individuo. La sociedad tiene derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta. El individuo tiene derecho, a su vez, de reclamar de la sociedad la seguridad de que su desempeño será compatible con la dignidad de la persona humana.

2. *Libertad de trabajo*

Este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más

NUESTROS DERECHOS

restricción que la licitud. Este principio está consagrado, como ya se ha dicho arriba, en el artículo 5o. constitucional.

3. *La igualdad en el trabajo*

El principio de igualdad se puede desdoblar en dos sub-principios que son: para trabajo igual salario igual, y para trabajo igual, prestaciones también iguales. Este principio y el anterior tienen una relación muy estrecha porque la libertad sin la igualdad no puede existir; asimismo, la libertad queda restringida sin la igualdad. La igualdad en el trabajo se concreta en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo:

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

4. *Estabilidad en el empleo*

Este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan, en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad y libertad, y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento. La estabilidad en el empleo significa que la relación laboral únicamente terminará por voluntad del mismo trabajador, por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes.

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

El trabajo es expresión del hombre. El trabajo es el valor supremo de todos los atributos de la especie humana; el trabajo es cristalización del talento y de la capacidad física del hombre; enaltece a quien lo realiza. El trabajo contribuye a la evolución incesante del desarrollo del hombre en su grandeza individual y finca los recios cimientos que sostienen al edificio de la patria.

La grandeza de los pueblos se forja con el trabajo de sus hombres y de sus mujeres. En el tiempo y en el espacio, el trabajo ha recibido los más disímiles tratos, algunas veces se le ha elevado en actos sublimes como uno de los más grandes valores, pero otras, en cambio, para tratar de disminuir irracionalmente su alcance y significado.

IV. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE LOS MENORES

El trabajo de los menores va de la mano con la historia del hombre. Su esfuerzo ha contribuido a labrar el destino del mundo. En un principio su labor fue de carácter doméstico, sea ayudando en las labores agrícolas o en los talleres del hogar como artesanos, carpinteros, herreros, panaderos, etcétera. Posteriormente surgieron pequeñas unidades organizadas a las que se les llamó talleres; ahí los menores participaban en calidad de aprendices.

No fue sino hasta mediados del siglo XVIII, en Europa, con la llegada de la Revolución Industrial, que los menores se incorporaron a la vida industrial. Los talleres se suprimieron para dar paso a las grandes fábricas mecanizadas. Pronto las remuneraciones que debían pagar a los adultos, hicieron que los patrones volvieran sus ojos al trabajo de las mujeres y de los menores, a quienes se pagaban salarios de miseria.

NUESTROS DERECHOS

La explotación de los menores fue desmedida, las jornadas de trabajo llegaron a ser hasta de 18 horas diarias, con un salario mucho menor del que se pagaba a un adulto, de ahí que el empresario empezara a preferir el trabajo de los menores. Ante la respuesta social de enojo, los gobiernos comenzaron a establecer una edad mínima para laborar, que iba de los 8 a los 12 años, y jornadas máximas que variaban de 8 a 12 horas diarias.

En México, en la época colonial, las Leyes de Indias, que fue la ley que rigió después de la conquista española, incluyeron algunas disposiciones referentes al trabajo de los menores, como fue la prohibición del trabajo de los menores de 14 años; como excepción se les admitía en el pastoreo de animales, siempre que mediara la autorización de los padres. Posteriormente, en 1856, siendo México una nación libre y soberana, el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido por Ignacio Comonfort, establecía 14 años como edad mínima para laborar.

V. PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR EN LA CONSTITUCIÓN

Nuestra Constitución establece el derecho del trabajo como una garantía individual y como un derecho social. Esto es, una de las garantías individuales que todos tenemos, es ejercer el trabajo que más nos convenga siendo lícito, así lo señala el artículo 5o.:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o *trabajo* que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

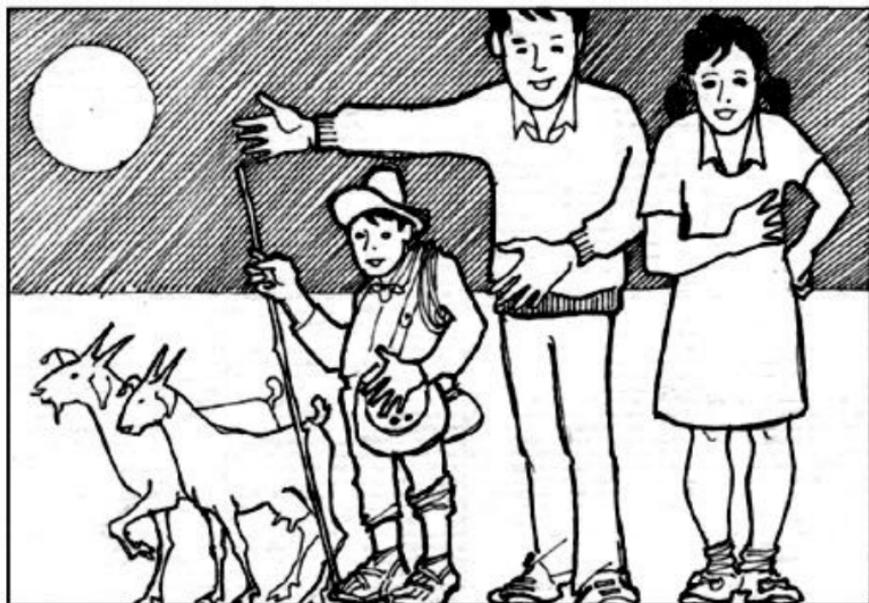
El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

De igual manera el derecho del trabajo es visto por la Constitución como un derecho social, un derecho de clase. El artículo 123 en su primer párrafo establece:

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

NUESTROS DERECHOS



El artículo 123 está dividido en dos apartados. El apartado "A" contiene las normas que rigen entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. El apartado "B", regula la relación laboral entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

En el caso de los trabajadores al servicio de las entidades federativas y de los municipios, la Constitución establece que su relación laboral se regirá por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la misma carta magna, y sus disposiciones reglamentarias (artículos 115, fracción VIII, y 116, fracción VI).

Así, la Constitución no sólo establece que el individuo trabaje en lo que él quiera, siendo lícito, sino también estimula y norma las relaciones de trabajo. Trata, por un lado, de equilibrar los factores de la producción que son trabajo

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

y capital en lo que respecta al sector privado; por el otro, regula la prestación del trabajo en el servicio público.

Nuestra ley suprema ordena en el artículo 123, apartado "A", fracción II:

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Fracción III:

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

Es decir, para el trabajo en general, la edad mínima para laborar es de catorce años. Los que son mayores de catorce y menores de dieciséis, sólo podrán trabajar seis horas, durante seis días a la semana como máximo. Los que son mayores de 16 años podrán laborar a cualquier hora del día y tener jornadas ordinarias.

El apartado "B" del artículo 123 constitucional no hace referencia de la edad mínima para laborar, pero su ley reglamentaria sí, como se explicará más adelante.

NUESTROS DERECHOS

VI. REGULACIÓN INTERNACIONAL

Entre 1840 y 1853 el industrial francés Daniel Le Grand se dirigió a los gobiernos de Francia, Reino Unido, Alemania y Suiza, instándolos a que elaboraran una ley internacional que protegiera a los trabajadores...

...contra el trabajo excesivo a una edad demasiado temprana, causa primera y principal de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las satisfacciones de la vida familiar.

En 1890, el gobierno suizo convocó a una conferencia que se llevó al cabo en Berlín, participando los principales países industrializados de Europa. Se adoptaron recomendaciones para reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo dominical, el trabajo de los *niños* y el empleo de los jóvenes y de las mujeres.

Durante el Primer Congreso Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, reunido en 1897, en Zurich, Suiza, el trabajo de los menores ocupó un lugar preponderante. La Declaración de Principios de la Segunda Internacional, en París, en 1899, contenía la prohibición de trabajar para los menores de 14 años y la reducción de la jornada a seis horas para los menores de 18 años.

En 1900 se constituyó la Asociación Internacional del Trabajo. En la Tercera Conferencia de la Asociación, celebrada en Berna, Suiza, en 1913, se elaboraron dos convenios, uno para regular la jornada del trabajo de las mujeres

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

y los menores, y otro para prohibir el trabajo nocturno de los niños.

En la Conferencia de Paz, de 1919, se designó a un grupo de personas para conformar la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, es decir, se les encomendó la tarea de crear un documento de carácter internacional que protegiera a los trabajadores; este proyecto integró la parte XIII del Tratado de Versalles, con el cual concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial.

El artículo 23 de este Tratado dispuso:

Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad:
a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.

Como consecuencia de lo establecido en este artículo, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En la Constitución de la OIT, redactada en 1919, en el punto sexto del artículo 41, se estableció como una de las más altas prioridades:

NUESTROS DERECHOS

La supresión del trabajo de los niños y la obligación de introducir en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.

Las razones fundamentales por las que se formó la OIT son:

- Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social.
- Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.
- Si algún país o nación no adopta un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo para los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

Los fines iniciales fueron éstos: un medio de lograr la justicia en las relaciones del capital y del trabajo; un instrumento base para alcanzar la paz universal. A través de un programa de acción social y colaboración, se pretende alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres a esa anhelada paz.

El derecho internacional del trabajo ya no se queda tan sólo en el nivel de una regulación externa entre los Estados; es una disciplina cuyas obligaciones y derechos se dirigen a los trabajadores. Su contenido es doble; por un lado, son los principios fundamentales y, por otro, las normas, los convenios y las recomendaciones de la Conferen-

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

cia de la OIT. El contenido esencial está formado por las declaraciones universales de los derechos del trabajo:

- La Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles (1919). Establece, que el trabajo no debe ser considerado una mercancía.
- La Declaración de Filadelfia (1944). Aporta medidas concretas para el derecho del trabajo y señala un plan de acción social para elevar el nivel de vida de los hombres.
- La Carta de las Naciones Unidas (1945). Afirma que el derecho del trabajo deja de existir en regímenes donde no existe la libertad.
- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948). Se le da al derecho del trabajo el rango y base filosófica de los tradicionales derechos del hombre; así, podría hacerse derivar el derecho del trabajo de la misma naturaleza humana y todo ello nos lleva a un fin común: el respeto a la dignidad de la persona de carne y huesos.
- El Derecho Internacional Americano del Trabajo. En Santiago de Chile, en 1923, se ratificó el postulado de que el trabajo no es mercancía. Posteriormente en 1948, en la ciudad de Bogotá, Colombia, se aprueba la Carta de la Organización de Estados Americanos, y México logra que se incorpore un capítulo de normas sociales.

La protección del trabajo de los menores, a nivel internacional, la encontramos en los diversos convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, que pueden agruparse bajo los siguientes rubros: edad mínima, trabajo nocturno, y examen médico.

NUESTROS DERECHOS



1. Edad mínima

Por lo que hace a la edad mínima de admisión al trabajo de los menores, México ha ratificado los siguientes convenios de la OIT:

Convenio 58. Edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo (*Diario Oficial* de 22 de junio de 1951). Establece que los menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque. El término buque comprende todas las embarcaciones o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la navegación marítima, no están comprendidos los navíos de guerra.

Este convenio tiene excepciones: a) cuando en el buque estén empleados únicamente los miembros de una misma familia; b) cuando una autoridad escolar u otra competente permita el empleo de un menor de 14 años, si este em-

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

pleo es conveniente para el niño; c) el trabajo de los buques escuela bajo supervisión.

Convenio 112. Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores (*Diario Oficial* de 25 de octubre de 1961). Los niños menores de 15 años no podrán prestar servicios a bordo de barcos de pesca. Se entiende como barco de pesca todas las embarcaciones, buques y barcos, cualquiera que sea su clase,



de propiedad pública o privada, que se dedique a la pesca marítima en agua salada.

No se comprende a la pesca en los puertos o en los estuarios; tampoco a las personas que se dedican a la pesca deportiva o de recreo, y a los buques escuela supervisados. Los menores podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares. Los menores de 18 años no podrán ser empleados ni trabajar en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

Convenio 123. Edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas (*Diario Oficial* de 18 de enero de 1968). Los menores de 16 años no pueden ser empleados en la parte subterránea de las minas o en las canteras. La mina es toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tie-

NUESTROS DERECHOS



rra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

Existen otros convenios de la OIT que México no ha ratificado, y que sería conveniente que lo hiciera: Convenio 5, para el trabajo en la industria (1919); Convenio 7, para la agricultura (1921); Convenio 15, para el trabajo de pañoleros y fogoneros (1921); Convenio 33, para trabajos no industriales (1932); Convenio 59, para el trabajo en la industria (revisado en 1937); y Convenio 138, sobre la edad mínima para la admisión en el trabajo (1973).

2. Trabajo nocturno

En lo referente al trabajo nocturno de los menores, México sólo ha ratificado el *Convenio 90*, relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Este Convenio prohíbe emplear durante la noche, a los menores de 18 años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias.

Quedan pendientes el Convenio 6 para el trabajo en la industria, de 1919, y el Convenio 79, para trabajos no industriales, de 1946.

Existen otros convenios que, sin regular exclusivamente los aspectos relativos al trabajo de los menores, incluyen

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

dentro de su articulado algunas medidas protectoras de este trabajo; así, por ejemplo, el artículo 19 del Convenio 93 establece que...

...Ningún miembro del personal menor de dieciséis años podrá trabajar durante la noche.

3. Examen médico

En esta materia México ha ratificado los siguientes convenios:

Convenio 16. Examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques; entró en vigor el 20 de noviembre de 1922. Los menores de 18 años no podrán ser empleados a bordo de buques, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por un médico reconocido por la autoridad competente.

El empleo de los menores en el trabajo marítimo no podrá continuar sino mediante renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo.

Convenio 124. Examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas, de 1965. Para el empleo o trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se debe exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Quedan por ratificarse el Convenio 77, para el trabajo en la industria (1946), y el Convenio 78, para trabajos no in-

NUESTROS DERECHOS

dustriales (1946). El contenido genérico de estos convenios es la exigencia de un certificado médico de los menores de 18 años (21 años para los trabajadores de las minas) como requisito para ser admitidos en el trabajo. El examen lo deberá realizar un médico calificado; se debe repetir en periodos que no excedan de un año, y no deberá significar un gasto para el menor o para sus padres.

Son seis los convenios que ha ratificado México de un total de 18 que corresponden a la protección del trabajo de los menores. Se puede afirmar que el gobierno mexicano, en términos generales, sí ha adecuado su legislación a lo preceptuado en los ordenamientos internacionales aprobados; de ahí que la no ratificación de los 12 convenios restantes se entienda como una forma de evitar obligaciones internacionales que no puedan cumplirse por el bajo desarrollo económico y social del país.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 6o. que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados por el gobierno federal, conforme a las reglas establecidas en la Constitución, serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de vigencia.

VII. REGLAMENTACIÓN EN LA LEGISLACIÓN

Existen dos leyes que reglamentan el artículo 123 constitucional. La Ley Federal del Trabajo reglamenta al apartado "A", y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado al apartado "B". Analizaremos brevemente los puntos relacionados con el trabajo de los menores.

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

1. *Ley Federal del Trabajo*

Veamos primero la Ley Federal del Trabajo. Como se ha mencionado, esta Ley norma las relaciones de trabajo en el sector privado. El artículo 3o. establece:

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

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

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

Lo anterior significa que no importando la condición de ser menores de edad, todos los trabajadores quedan protegidos por la Ley, pero no sólo eso, sino que el Estado tiene la obligación de vigilar el exacto cumplimiento de la norma, así como establecer programas de capacitación y de creación de empleos.

A. *¿Cuándo se da la relación laboral?*

La Ley regula las relaciones laborales. Una relación laboral es el lazo jurídico que une al trabajador con el patrón. Toda prestación de servicios personales y subordinados,

NUESTROS DERECHOS

cualquiera que sea el acto que le dé origen, constituye una relación de trabajo (artículo 20). Un trabajador, no importando su edad, es la persona que presta un servicio personal subordinado a otro individuo (persona física) o a una sociedad (persona moral).

¿Qué significa que el servicio sea personal y subordinado? Personal quiere decir que el trabajo sea realizado por el trabajador contratado, no por conducto de otra persona. Debe entenderse por subordinado que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón o, en su caso, de su representante; por ejemplo el supervisor de una fábrica. El patrón tiene la facultad jurídica de mando y el trabajador tiene el deber jurídico de obediencia. Además existe limitación a la iniciativa del trabajador en el servicio.

Ahora bien, el patrón es el individuo (persona física) o la sociedad (persona moral) a quien se le presta el servicio personal y subordinado. La ley lo define en el artículo 10, primer párrafo:

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

El trabajador es el que obedece, el patrón es el que manda, en lo que concierne al trabajo. Por ello no debemos dejarnos engañar cuando con otras formas o denominaciones se disfrazan auténticas relaciones de trabajo. Si yo trabajo en un establecimiento, pequeño o grande, y tengo que obedecer las instrucciones de una persona, el patrón o su representante, estoy protegido por la Ley.

B. *Edad mínima*

Está prohibido por mandato constitucional, como se ha visto ya, el empleo de menores de 14 años. Jurídicamente es nula la relación de trabajo si la persona tiene menos de 14 años. El patrón que conozca de la minoría de edad de su empleado debe separarlo del trabajo, ya que está en contra de lo dispuesto por la Constitución y por la Ley; sin embargo tiene que pagarle el salario y las demás prestaciones que le adeude, de otra manera estaríamos ante un enriquecimiento ilícito.

Independientemente de la prohibición constitucional y legal, si se da la prestación de un servicio personal subordinado, existe la relación de trabajo y todas las consecuencias legales correspondientes. Si el patrón no las acata, incurre en responsabilidad laboral y en algunos casos hasta en responsabilidad penal.

La prohibición del trabajo de los menores de 14 años comprende a los mayores de 14 y menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente apruebe la ocupación del menor, por considerar que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo (artículo 22). Se considera educación obligatoria, conforme al primer párrafo del artículo 3o. constitucional, la educación primaria y la secundaria.

Es necesario precisar que la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad física, sino que es una medida de protección a la niñez. Se trata de asegurar la plenitud del desarrollo de las facultades físicas y mentales de los trabajadores, y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios obligatorios. La nación necesita salvaguardar el desarrollo elemental de los menores.

NUESTROS DERECHOS

En ciertas actividades o trabajos, la Ley exige otra edad como mínimo para desempeñarlos. Ejemplo: está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de 15 años, y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191); asimismo está prohibida la ocupación de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267).

La razón por la cual se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además, implica pasar largos periodos lejos de la familia y la actividad es sumamente pesada; y en las maniobras de servicio público, porque se produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.



DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

C. Se requiere autorización para poder trabajar

Los mayores de 14 y menores de 16 años, para poder prestar sus servicios requieren de la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (artículos 23, primer párrafo y 988).

D. Aunque sea menor, puede cobrar él mismo su salario

Los menores trabajadores podrán, por sí mismos, percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan (artículo 23, segundo párrafo). En el derecho civil, los menores de 18 años no pueden disfrutar de sus bienes, de donaciones, o de herencias, sino hasta que cumplan la mayoría de edad. En el derecho del trabajo el hecho de percibir personalmente sus salarios confirma su calidad de trabajador y su capacidad para poder ejercer todos sus derechos laborales.

E. El cumplimiento de las normas que protegen a los menores es especialmente vigilado

El trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años se sujetará a la vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo (artículo 173). Sólo podrá utilizarse el trabajo de los menores que presenten certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo; además, periódicamente deberán someterse a los exámenes médicos que determine la Inspección de Trabajo (artículo 174).

F. En dónde se puede y en dónde no se puede trabajar

Los menores de 16 años no pueden trabajar en:

NUESTROS DERECHOS

- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (cantinas, bares, tabernas, etcétera);
- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres (establecimientos denominados "giros negros");
- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo;
- Trabajos subterráneos (minas) o submarinos;
- Labores peligrosas o insalubres (laboratorios, basureros, gasolineras);
- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal (cargadores en empresas de mudanzas, bodegueros);
- Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche (veladores, empresas de seguridad privada).

Los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo nocturno industrial (artículo 175, fracción II); el trabajo en el extranjero, a no ser que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados (artículo 29), y como se ha dicho, como pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques.

G. Jornada de trabajo, tiempo extra y descanso semanal

Los menores trabajadores tienen una jornada especial de seis horas diarias que debe dividirse en periodos máximos de tres horas; entre cada periodo de la jornada se les deberá conceder un reposo de una hora, por lo menos (artículo 177).

La Ley prohíbe el trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en jornadas especiales los días domingo y de descanso obligatorio. Si el patrón, contravi-

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

niendo la Ley, hace que el menor de 16 años trabaje horas extras, cada hora deberá pagarla al triple; a los adultos les paga doble las primeras 9 horas extras acumuladas en una semana, y a partir de la 10a. hora extra se las paga al triple (artículo 178).

Para el caso de que un menor preste servicios en su día de descanso semanal o en día de descanso obligatorio como el 1o. de enero o el 16 de septiembre, se le remunerará en idéntica forma que a los adultos, es decir, con un salario triple (artículos 73, 75 y 178).

Estas prohibiciones se establecen con el fin de que el menor pueda estudiar, convivir con su familia y con sus amigos, practicar algún deporte, etcétera; se trata de proteger el desarrollo normal familiar y social del menor.



NUESTROS DERECHOS

H. *Vacaciones*

Los menores de 16 años tienen derecho a un periodo anual de vacaciones pagadas, como mínimo de 18 días laborables (artículo 179). Se les debe pagar una prima de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Tomando en cuenta la frágil condición de los menores, el legislador decidió establecer un periodo vacacional largo, desde el primer año de servicios, que les permitiera recuperarse de las fatigas propias del trabajo. El beneficio se hace más palpable si se considera que, con base en los derechos mínimos y conforme a la determinación de las vacaciones para los adultos, de acuerdo al sistema de aumento progresivo consignado en el artículo 76, un mayor de 16 años tendría derecho a descansar durante 18 días laborables, sólo cuando hubiera cumplido 19 años en el trabajo.

I. *Obligaciones del patrón*

Los patrones que ocupan a menores de 16 años tienen obligaciones adicionales, como son: exigir que se le exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; llevar un registro de inspección especial que contenga fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y otras condiciones generales de trabajo; distribuir el trabajo a fin de que los menores dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; proporcionar capacitación y adiestramiento, y proporcionar a las autoridades los informes que les soliciten.

J. *Sanciones*

El artículo 995 dispone:

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

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.

La forma como trascienden las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, es mediante las actas que levantan los inspectores del trabajo, federales o locales, en las visitas periódicas que practican a las empresas.

Sin embargo, el panorama es nada halagador, toda vez que la falta de recursos humanos y económicos provoca que la Inspección del Trabajo se convierta en un mecanismo poco eficaz, objeto de burla por parte de los patrones. Urge que la inspección del Trabajo empiece a ser una realidad.

2. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) no contempla un apartado especial para los menores. Sólo hace referencia a la edad mínima de admisión al trabajo en el servicio público federal, en el artículo 13:

Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

NUESTROS DERECHOS

Sin embargo, el artículo 11 de la Ley Burocrática establece:

En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Por lo tanto, en las lagunas legales deben aplicarse las reglas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que son más generosas que la Ley Burocrática.

Los derechos que la LFTSE otorga son irrenunciables (artículo 10). La Ley Burocrática prohíbe las condiciones de labores peligrosas o insalubres o nocturnas para menores de dieciséis años (artículo 14 fracción II), cuando se fijan las condiciones generales de trabajo, se establecen cuáles son las labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad (artículo 88, fracción V).

Por lo que respecta a los demás derechos y prestaciones de los burócratas, los menores comparten esos beneficios de los trabajadores de mayor edad.

A. Relación laboral

La relación jurídica de trabajo se establece entre los titulares de las dependencias del Estado y los trabajadores de base a su servicio. El trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales (artículos 2o. y 3o.).

En el trabajo al servicio del Estado es suficiente el nombramiento que acredita a la persona como servidor públi-

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

co. No es necesario establecer un vínculo de subordinación personal con el poder de mando del patrón, como es el caso de los trabajadores en general.

B. Jornada de trabajo, tiempo extra y días de descanso

La duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas. El trabajo extraordinario nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; las horas extras se pagan al doble (artículos 22, 26 y 39).

Por cada seis días de trabajo se disfruta, cuando menos, de un día de descanso con goce de salario íntegro. Los trabajadores que presten su servicio el día domingo, tendrán derecho al pago adicional de un 25% del salario ordinario (artículos 27 y 40, segundo párrafo).

C. Aguinaldo

Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo equivalente a 40 días, cuando menos, del salario ordinario. Se paga en dos partes: 50% antes del 15 de diciembre y 50% antes del 15 de enero (artículo 42 bis). Esta prestación es más generosa en el caso de los burócratas que en el caso de los trabajadores en general, quienes deben percibir por concepto de aguinaldo lo equivalente a quince días de su salario, cuando menos.

NUESTROS DERECHOS

D. Vacaciones

Cuando los menores tengan más de seis meses de servicio, disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones, de 10 días laborables (días hábiles) cada uno, en las fechas que se señalen para el efecto. Si por necesidades del servicio no fue posible gozar las vacaciones en el periodo que se había escogido, se disfrutará de ellas durante los diez días siguientes a la fecha en que concluya esa necesidad del servicio (artículo 30).

Cuando se disfruten las vacaciones el trabajador percibirá una prima adicional del 30% sobre el salario que le corresponda durante su periodo vacacional (artículo 40, tercer párrafo). El periodo de las vacaciones es más amplio en el caso de los burócratas que en el caso de los trabajadores en general.

En un espacio tan breve es imposible abordar todos los derechos y las obligaciones que se refieren a los trabajadores al servicio del Estado; sin embargo, debe quedar muy claro que a partir de los 16 años, los hombres y las mujeres tienen capacidad legal para prestar sus servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la Ley.



SEGUNDA PARTE

EJERCICIO DEL DERECHO

VIII. JUICIO LABORAL

Cuando son transgredidos los derechos consagrados en la Constitución y en las leyes, los afectados podrán hacer valer la aplicación de esos derechos promoviendo un proceso jurisdiccional. Los menores pueden exigir el pleno cumplimiento de sus derechos a través del procedimiento del trabajo.

El brillante investigador Hector Fix-Zamudio, ha clasificado los instrumentos procesales en tres rubros:

- indirectos,
- complementarios, y
- específicos.

El ejercicio de los derechos laborales de los menores se lleva al cabo con los procedimientos indirectos, dirigidos a la protección de los derechos de carácter ordinario como lo es el derecho del trabajo.

Esto significa que el menor puede acudir al procedimiento laboral ordinario, para demandar la restitución del goce de los derechos que la Constitución y las leyes laborales prevén.

Hemos dicho que el artículo 123 de la Constitución está dividido en dos apartados, por lo que el procedimiento ordinario al que puede acudir el menor, dependerá de si es un trabajador en general, o si presta sus servicios al Estado en cualquiera de los tres niveles de gobierno (federal, estatal o municipal).

NUESTROS DERECHOS

1. Para los trabajadores en general

El artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo determina que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio, sin necesidad de autorización alguna. En caso de que el menor no esté asesorado en el juicio, la Junta solicitará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que le nombre un asesor; si el trabajador es menor de 16 años, la Procuraduría le designará un representante.



A. Representación de los menores

En el derecho civil, las personas tienen capacidad para ejercitar sus derechos a partir de los 18 años; es decir, no pueden, por sí mismas, demandar a persona alguna, ni ser demandadas. Estas acciones las realizan sus representantes, sean sus padres, sus tutores, u otro representante que la ley establezca.

El derecho del trabajo no funciona así.

La persona mayor de 16 años puede demandar por sí misma al patrón que ha incumplido con la ley laboral.

Pero...

...el menor de 16 años, si requiere de un representante para demandar. Como hemos visto, sólo el menor de 16 y mayor de 14 años debe acreditar autorización por escrito para poder trabajar. Para ejercitar sus acciones debe hacerlo con un asesor jurídico; si no tiene asesor, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo le designará un representante (artículo 691).

El mayor de 16 años puede celebrar contratos de trabajo, percibir salario y todas las demás prestaciones derivadas de la relación laboral. Asimismo puede desistirse de sus acciones, es decir, si una vez que el menor interpuso la demanda ante el tribunal del trabajo llegara a tener un arreglo con el patrón, puede dejar sin efectos a esa demanda, pero lo que nunca podrá hacer es renunciar a sus derechos como trabajador.

Ejemplo: el menor demandó al patrón por no haberle pagado su salario durante un mes. El patrón habla con el menor y le paga el salario correspondiente. El menor puede desistirse de la demanda que presentó. Diferente situación es, si el menor hubiera elegido renunciar al mes de salario que se le debía, porque el derecho a percibir ese salario es irrenunciable.

B. Trampas del patrón

Hemos insistido en que la Constitución y la Ley prohíben tajantemente el empleo de menores de 14 años. Sin embargo, los patrones al verse demandados por los menores

NUESTROS DERECHOS

de 14 años alegan que se le contrató porque el menor manifestó tener la edad mínima requerida para trabajar. En este caso, aun cuando el menor no tenía la edad para contratar, se le deben pagar todas las prestaciones que la Ley establece.

Si se comprueba la prestación de un trabajo personal subordinado, el patrón debe responder por la relación de trabajo. En ningún caso puede haber renuncia de derechos por el solo hecho de que se contrató a un menor de 14 años, sea que el patrón conociera o no la verdadera edad del trabajador; estaba obligado a conocerla, a nadie libera de responsabilidad la ignorancia de la ley.

De igual forma, no es válido el argumento del patrón cuando afirma que al menor, por trabajar sólo seis horas, debe pagársele la parte correspondiente a esas horas y no el salario completo establecido para los trabajadores que laboran ocho horas. El salario nunca podrá ser inferior al mínimo establecido en la empresa o al mínimo legal.

La Ley prohíbe las horas extras para los menores de edad.

En el caso de que el patrón exija al menor que labore una jornada completa de ocho horas como todos los demás trabajadores mayores de edad, y no le paga las dos horas extras, el menor puede exigir al patrón o ante la Junta el pago correspondiente. Además de las sanciones a que se haga acreedor el patrón por violar la Ley.

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES



C. *En caso de que se afecten los derechos laborales del menor, ¿a dónde puede acudir?*

Para hacer valer sus derechos laborales, el menor puede demandar al patrón ante la Junta de Conciliación, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, o bien ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación, como su nombre lo indica, conocen únicamente de los conflictos que se encuentran en esa etapa, en la conciliación, que es la primera parte de todo juicio laboral.

NUESTROS DERECHOS

La etapa de conciliación es meramente de avenencia, y no siempre se encuentra una solución. Si el menor y el patrón no llegan a un arreglo, tendrán que llevar su asunto a una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas de Conciliación podrán conocer de todo el proceso sólo si el monto de las prestaciones que se reclaman no excede del importe correspondiente a tres meses de salario.

El menor trabajador puede acudir directamente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje si así lo desea. Cada entidad federativa puede establecer una o más juntas locales de Conciliación y Arbitraje. Estas juntas resolverán los conflictos que tengan los trabajadores siempre y cuando la actividad que realice la empresa no sea de carácter federal.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conoce de conflictos laborales que se suscitan en las ramas de la materia federal.

En consecuencia, si el menor labora en una rama industrial, de las que a continuación se mencionan, deberá acudir a la Junta Federal. Las materias federales son: textil; eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica; hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz; química; celulosa y papel; aceites y grasa vegetales; productora de alimentos; elaboradora de bebidas; ferrocarrilera; maderera básica; vidriera; tabacalera; servicios de banca y crédito (artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, constitucional y 527, LFT).

Es la misma competencia si el menor trabaja en una empresa que sea administrada en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; que actúe en virtud de un contrato o concesión federal; que ejecute trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

D. *¿Por qué motivos se puede demandar al patrón?*

De manera general se puede demandar a la empresa cuando no se ha cumplido con las normas laborales. Hay muchas causas por las cuales un patrón puede ser demandado. Las más frecuentes son: por despido injustificado, cuando el menor no ha realizado alguna causa de despido y el patrón lo cesa en su trabajo; cuando no se le pagan sus salarios, horas extras o el trabajo realizado en días de descanso o días festivos; cuando no se le otorgan vacaciones; cuando no se le paga el monto que le corresponde por participación de utilidades o el aguinaldo, etcétera.

E. *¿Cómo se tramita un juicio?*

El menor presentará su demanda ante la Junta que corresponda. La demanda debe ser por escrito. Si el menor no conoce el nombre del patrón o de los representantes de éste, bastará que diga la dirección de la empresa y la actividad a la que se dedica la negociación (artículo 712).

El menor sólo necesita describir concretamente los hechos que lo motivaron a demandar al patrón.

No hay formalidades para realizar la demanda, de hecho no es necesario que fundamente en preceptos precisos lo que pide, gracias al principio procesal de la informalidad (artículo 687).

NUESTROS DERECHOS

En términos generales debe decir el tiempo que laboró, el horario, la actividad que realizaba, si fue despedido, las razones que dio el patrón para despedirlo.

La Junta, al leer la demanda, deberá prevenir al menor de las omisiones o contradicciones en que haya incurrido para que las corrija. También puede decir las prestaciones a las que tiene derecho, según los hechos expresados, y que no reclamó (artículos 685, segundo párrafo, y 873, segundo párrafo).

La Junta llamará al patrón o a su representante para tratar de que se llegue a un arreglo con el trabajador, en lo que se conoce como etapa de conciliación. En esta conciliación no podrán participar los abogados de las partes, pero si el actor es menor de 14 años, debe estar el representante de los trabajadores (artículo 876, fracciones I y II).

Si se llega a un arreglo, la Junta sólo revisará que el menor no haya renunciado a los derechos mínimos contractuales o legales (artículo 33). Si no se llega al arreglo, el juicio pasa a la siguiente etapa que se conoce como de *demanda y excepciones*, en la cual el menor puede modificar total o parcialmente su demanda y el patrón puede presentar argumentos que desvirtúen la acción del menor.

Posteriormente el menor y el patrón podrán ofrecer sus pruebas. Estas pruebas pueden ser, entre otras, la documental, la confesional, la testimonial, la pericial, la de inspección, la presuncional, y la instrumental.

Una vez que todas las pruebas se hayan desahogado, y que las partes hayan alegado lo que consideren conveniente, la Junta las valorará y determinará quién tiene la razón.

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

Es muy importante saber que el patrón tiene el deber de guardar ciertos documentos que pueden ser fundamentales en la etapa probatoria (artículo 804). El patrón está obligado a conservar durante determinado tiempo los documentos siguientes: contratos individuales, lista de raya, nómina de personal o recibo de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pagos de participación de utilidades, aguinaldos, prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad, y los demás documentos que establezcan las leyes.

2. Para los trabajadores al servicio del Estado

De acuerdo con el artículo 13 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), los menores de edad que tengan más de 16 años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la Ley. De aquí se desprende que pueden, por sí mismos acudir al Tribunal competente para hacer reclamaciones en relación a la violación de sus derechos laborales.

A. ¿A qué órgano debe acudir el menor de edad que trabaja para el gobierno?

Debemos dejar claro que la LFTSE sólo regula el servicio que se presta a las dependencias del gobierno federal y del gobierno del Distrito Federal, así como a los trabajadores de las empresas paraestatales. Cada estado de la República tiene la obligación de expedir la ley que regule las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del gobierno estatal y de los gobiernos municipales (artículos 115, fracción VIII y 116, fracción VI de

NUESTROS DERECHOS



la Constitución) y el tribunal competente para conocer de sus conflictos de trabajo.

Para hacer valer sus derechos, el menor tiene que acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en donde presentará su demanda indicando el objeto de la misma y narrando los hechos que la motivan.

Cuando sea contestada la demanda, el Tribunal solicitará las pruebas de cada parte. Las pruebas son semejantes a las que se prevén en el procedimiento para los trabajadores en general.

Las pruebas se ofrecen, se desahogan y el Tribunal las valorará sin sujetarse a reglas establecidas para su estima-

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

ción y resolverá el asunto. El menor puede ser representado con el simple otorgamiento de una carta poder. Aquí cabe aclarar que el artículo 13 de la LFTSE dice que los menores que tengan más 16 años, pueden demandar por sí mismos.

B. *¿Quiénes pueden demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje?*

Aun cuando la respuesta parece obvia, debemos aclarar que sólo pueden ejercer sus derechos procesales laborales los menores que tengan un nombramiento o que se encuentran en las listas de raya.

Este punto es importante, porque en el país hay una legión de menores que trabajan en las oficinas de las dependencias de gobierno, pero formalmente sólo realizan servicios para personas que trabajan en el servicio burocrático, es el caso de los meritorios.

También tenemos un renglón muy importante en el caso de los menores que trabajan en empresas privadas que se encargan de la limpieza y mantenimiento de los edificios gubernamentales. En este caso cabe hacer la aclaración de que conforme con el sistema jurídico establecido, el menor no trabaja para el gobierno, sino para la empresa privada con la cual tuvo que haber contratado, y esa negociación es la que debe responder por sus condiciones de trabajo. Estamos ante el fenómeno de la subcontratación tan socorrido actualmente.

Existe el caso de los menores que están como "ayudantes" de los trabajadores que laboran en actividades de limpieza de las ciudades, que son empleados del Estado. Hablamos de los niños que trabajan en los camiones de recolección de basura, y que al término de la jornada se reparten lo que la gente les dio, o lo que obtienen de ven-

NUESTROS DERECHOS

der objetos tomados de la basura que recogieron; los menores que van con las brigadas de mantenimiento de jardines y pavimento, y reciben dinero sea del encargado del mando o de sus compañeros mayores. También es frecuente el caso de los menores que trabajan sacando copias en las oficinas de gobierno, sin ser trabajadores al servicios del Estado; su pago es una parte mínima de la venta de las copias.

De igual forma, hay menores que se encuentran en las oficinas y que sirven como "mil usos". Por modestas cantidades realizan trabajos personales de los servidores públicos de esas oficinas. Van por alimentos, lavan los carros, llevan y traen oficios, arreglan desperfectos menores de las oficinas, a veces sirven como choferes de funcionarios, etcétera. Estos menores no sirven al Estado, en todo caso pudiera nacer una relación de trabajo con las personas a las que sirven. O bien, son parte del submundo laboral, punto que se tratará más adelante.

Los pasantes que prestan su servicio social tampoco pueden demandar porque, conforme al sistema jurídico establecido, su labor es de naturaleza académica; aun cuando en ocasiones reciben una modesta "beca" por parte del Estado.

IX. INSTANCIAS DE ASESORAMIENTO

1. *Procuraduría de la Defensa del Trabajo*

No es suficiente que los menores sean titulares de un catálogo de derechos y cuenten con un camino procesal para solucionar sus controversias. Casi siempre se doblega a los trabajadores por su ignorancia, por su crónica pobreza y por falta de asesoría jurídica.

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

En este páramo sediento de justicia, es muy importante tener presente que la Ley establece un servicio público de asistencia jurídica al cual pueden acudir libremente los menores trabajadores, sin costo para ellos. Este servicio está a cargo de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, regulada en los artículos del 530 al 536 de la Ley, tiene por objeto representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad, de manera gratuita, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

También interpone recursos ordinarios o extraordinarios para la defensa del trabajador o del sindicato, y propone a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Su actuación favorece a los empleados de modestos recursos, pero el apoyo que brinda es general; es decir, está al alcance de cualquier trabajador, sin importar sus funciones o sus ingresos. La intervención de la Procuraduría en favor de los trabajadores no se limita a la mera orientación; la ayuda que brinda consiste en representarlos en los juicios laborales.

Funciona en las materias federales en todo el país y de manera local, en cada estado y en el Distrito Federal. Se trata de una unidad dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en su caso, de los gobiernos estatales. Una vez aceptada la propuesta conciliatoria, con las modalidades acordadas por las partes, se levanta una acta autorizada (artículo 530, III); si contiene un convenio, deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y, aprobado por ese tribunal, tiene efectos de laudo ejecutoriado (artículo 33, segundo párrafo, y 876, III).

NUESTROS DERECHOS

Los atributos primordiales de la actuación de esta Procuraduría son el carácter gratuito de los servicios que presta, y el hecho de que se trata de una autoridad que actúa a favor de los trabajadores, en lo individual y en lo colectivo por medio de sus sindicatos. No es, por tanto, una autoridad del trabajo a la que puedan solicitar apoyo los patrones, las empresas, porque está exclusivamente para asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos. Es una prueba contundente del espíritu protector del derecho del trabajo.

Cuando los funcionarios de la Procuraduría cobran por llevar los juicios a los trabajadores, cuando rompen la regla de la gratuidad, no es por deficiencia de la norma; se trata de abusos de algunos malos servidores, en contra de quienes se debe proceder administrativa y penalmente.

Es muy importante que todos los trabajadores sepan de la existencia y del funcionamiento de esta autoridad del trabajo, y de que pueden auxiliarse de ella.

2. Inspección del Trabajo

En todos los órdenes de la vida las medidas preventivas suelen rendir excelentes resultados; tal vez no sean logros tan espectaculares, pero son tan valiosos o más que la solución misma del problema.

La Inspección del Trabajo es una autoridad laboral imparcial, de carácter administrativo, del gobierno federal y de los estados, que otorga apoyo técnico y jurídico a los trabajadores y a los patrones; por esta razón los inspectores del trabajo tienen prohibido representar a alguna de las partes en los conflictos laborales. Se regula por los artículos del 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo.

La Inspección del Trabajo vigila el cumplimiento de todas las normas de trabajo, pero pone especial interés en aquellas que se refieren a los derechos y obligaciones de

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

los trabajadores y de los patrones, al trabajo de las mujeres y de *los menores*, y a las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene (artículo 541, fracción I).

Los inspectores del trabajo deben cumplir con su elevada función recorriendo periódicamente las empresas en las horas de trabajo, interrogando a los trabajadores y patrones, solos o ante testigos. Deben revisar los libros y documentos a que obligan las leyes laborales, percatándose de la realidad de las empresas, y en caso de encontrar anomalías, deben formular sugerencias al empresario para que corrija las violaciones a las condiciones de trabajo, o para que subsane defectos en las instalaciones o en los métodos de trabajo, que hagan peligrar la seguridad o la salud de los trabajadores.

Asimismo, deben realizar los estudios y aportar los datos que les soliciten las autoridades y los que juzguen convenientes para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y poner en conocimiento de las autoridades competentes las violaciones que hubieran observado, para que adopten las medidas correctivas.

Los servidores de la Inspección del Trabajo tienen la elemental obligación de identificarse y de exhibir una orden de visita; el patrón está obligado a permitirles el acceso a la empresa, de lo contrario se haría acreedor a una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente (artículos 541, fracción II; 542, fracción I, y 994, fracción V).

El inspector tiene la facultad de levantar una acta detallada de cada visita que practique, consignando las deficiencias o violaciones a las normas de trabajo. Esa acta es turnada a la autoridad que supervisa, federal o local, para la aplicación de las sanciones administrativas que correspondan, y a las partes que intervinieron.

Lo importante es que los hechos certificados en esas actas de carácter público tienen plena fuerza probatoria;

NUESTROS DERECHOS

es decir, lo asentado en las actas se tendrá por cierto si no se demuestra lo contrario. Esos hechos son base sólida en cualquier reclamación ante las autoridades.

No es necesario esperar la visita ordinaria, el menor o cualquier otro trabajador, puede denunciar en cualquier momento violaciones a las normas de trabajo y solicitar una inspección extraordinaria.

Es urgente erradicar la práctica de algunos inspectores que solo quieren visitar a grandes empresas en donde se les atiende "a cuerpo de rey", en donde es factible el oscuro arreglo corrupto. Los inspectores deben visitar a las grandes empresas, pero con igual cuidado y esmero deben visitar a las pequeñas negociaciones. También tienen la obligación de acudir a las barracas, a las ladrilleras, a las vecindades que se habilitan como talleres...

Los inspectores están obligados a denunciar ante el Ministerio Público a los patrones que no estén pagando el salario mínimo. Esta conducta es un delito conocido como fraude específico, y que se sanciona con pena privativa de libertad y multa (artículos 547, fracción VI de la LFT, y 387, fracción XVII del Código Penal).

Nombrar al personal suficiente y preparado, así como aumentar la frecuencia de las visitas de la Inspección del Trabajo, es fundamental para su adecuado funcionamiento. Es necesario intensificar la labor educativa para que los trabajadores y los patrones vean en esta institución, un instrumento eficaz que les ayude a evitar los problemas derivados del incumplimiento de la Ley.

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

Del adecuado funcionamiento de la Inspección del Trabajo, en lo relativo a los menores, dependerá la eficacia de su protección legal.

3. *Comisiones de Derechos Humanos*

El artículo 102, apartado "B", de la Constitución, prevé el establecimiento de organismos de protección de los derechos humanos. Estos organismos conocen de las quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos.

Las comisiones de Derechos Humanos, la nacional y las locales, formulan recomendaciones públicas autónomas, no vinculatorias, esto es, se dan a conocer a la comunidad y no dependen de ningún órgano del Estado. También pueden elaborar denuncias y quejas.

Sin embargo, la misma Constitución establece que estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales.

Queda claro que las comisiones de derechos humanos no pueden intervenir en la controversia propiamente dicha; no pueden determinar si hubo una relación de trabajo, si no se pagó tal o cual prestación, si es el trabajador o el patrón a quien asiste la razón. Estos puntos son competencia de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Pero, debe considerarse el artículo 17, segundo párrafo, de la Constitución:

NUESTROS DERECHOS

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial...

De esta manera las comisiones de Derechos Humanos sí pueden conocer de los aspectos administrativos o procedimentales de los juicios laborales, violatorios del precepto anteriormente citado, o de cualquier otra garantía individual consagrada en nuestra Constitución.

Ejemplo: el menor demanda al patrón por no pagarle el monto de la participación de utilidades. La Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva admite la demanda y notifica al patrón. En la conciliación no se llega a un arreglo y se continúa con la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que contempla la Ley. Pero esta audiencia se prolonga por mucho tiempo más que el establecido legalmente, a causa de negligencias e ineptitudes por parte de los funcionarios de la Junta y de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, quienes tienen la obligación de asesorar o representar al menor.

En este caso el menor podrá acudir a las comisiones de Derechos Humanos, para denunciar las irregularidades de índole procesal y administrativa que retarden la resolución del juicio.

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

X. MENORES SIN PROTECCIÓN

1. *Trabajo autónomo*

En el momento actual, el derecho mexicano del trabajo regula exclusivamente el trabajo subordinado. No se contemplan categorías sociales o económicas; el de la ley es un planteamiento jurídico.

Hemos visto que una característica de la relación de trabajo, es que el servicio debe prestarse de manera subordinada. En el trabajo subordinado se presenta de manera clara la figura del patrón, a quien el trabajador puede y debe exigir todas las prestaciones legales que correspondan. El trabajador puede ser un menor.

Pero también existe, paralelamente, otra figura laboral: el trabajo autónomo o independiente, en el cual el trabajador no está subordinado a nadie, es decir, desarrolla los servicios por cuenta propia. Este fenómeno jurídico rebasa, por ahora, el ámbito del derecho del trabajo.

Si bien el derecho autónomo se presenta en todas las esferas de la población, cobra especial importancia entre los menores. Son miles de niños los que deambulan por las calles realizando actividades como lustradores de calzado, limpiaparabrisas, vendedores de dulces y periódicos, cargadores de bolsas con mercancía, payasitos "lanzallamas", etcétera.

Este tipo de actividades no las realizan los menores por gusto, sino que lo hacen por necesidades de subsistencia. Existen casos verdaderamente consternantes, en que esos menores llegan, inclusive, a ser el sostén principal de sus familias.

NUESTROS DERECHOS

2. *Panorama actual*

Los patrones que ocupan los servicios de los menores pretenden justificar el incumplimiento de las disposiciones legales con el amañado argumento de que al ocuparlos les están haciendo un favor, toda vez que se arriesgan a ser sancionados por las autoridades, y que, por tanto, los menores deben ser agradecidos y no exigirles mayores prestaciones ni crearles problemas, ya que de lo contrario dejarían de utilizar sus servicios.

Hay graves injusticias en contra de los menores trabajadores de 14 a 16 años, pero hay todavía más, y esto es denigrante, en contra de los niños menores de 14 años. Se usa el absurdo argumento de que como la Constitución y la Ley prohíben los servicios de estos niños, luego entonces, no puede reconocérseles la categoría de trabajadores. Lo cierto es que desde el momento en que se ocupen los servicios de un menor de 14 años, o de cualesquiera otra persona, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales.

El problema del trabajo de los menores constituye un mal endémico que tiende a agravarse día con día, de tal forma que es urgente encontrar la solución precisa, para que quienes se ven obligados a irrumpir en el mundo del trabajo, abandonando prematuramente su condición de niños, encuentren al menos alivio en sus fatigas y compensación a sus sacrificios.

Los niños no dejan escuchar su voz ni elevan su puño porque ni siquiera tienen conciencia de las injusticias que padecen. Se atenta sin ningún recato en contra de su salud física, intelectual y espiritual, porque los menores ignoran que existe algún medio de protección.

Los adultos, principalmente los estudiosos del derecho del trabajo, pero en general todos aquellos que sientan

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

respeto por la dignidad humana, debemos hacer frente común y tomar con entusiasmo la causa de la defensa de los menores.

Lástima que muchas veces nuestro avance jurídico-social solamente lo encontremos en los códigos que contrastan con la realidad. ¡Cuánta falta hace que las normas positivas se apliquen ya!

3. *Una posible solución*

Aparentemente la solución más sencilla sería que se garantizara el cumplimiento estricto de las normas legales protectoras del trabajo de los menores; con ello no estaríamos actuando como juristas, pues el abogado debe buscar la justicia y ciertamente esa actitud está muy lejos de la justicia. Es evidente que las imperiosas necesidades económicas actuales rebasan la bondad de la legislación.

Una medida formalista de aplicar a raja tabla la norma significaría, entre otras cosas, evitar el trabajo de los menores de 14 años, lo cual sería tanto como arrebatárles el pan de la boca y privarlos de la posibilidad de contribuir al sostenimiento de sus familias. Una propuesta como la anterior haría que los menores respondieran con la expresión popular: "¡No me ayudes compadre!"

Debemos tener presente que estos menores no trabajan por placer, lo hacen para poder cubrir sus necesidades vitales, por esto, la aplicación estricta de la norma sería en perjuicio de los niños a quienes se pretende proteger.

Alguien podría sugerir que la solución consistiera en hacer el zapato al tamaño del pie y no pretender ajustar el pie a la medida del zapato. Es decir, si la realidad diaria demuestra que no se respeta la prohibición del trabajo de los menores de 14 años, consecuentemente habría necesidad de reducir la edad mínima de admisión al trabajo a

NUESTROS DERECHOS

8 o 10 años, por ejemplo. Pero esto equivaldría a sostener que debe admitirse jurídicamente el tráfico de órganos humanos o el tráfico de drogas, porque frecuentemente o todos los días se cometen estos delitos.

Nos encontramos ante un problema contundente, un panorama frustrante. Sólo vislumbramos una solución que comprendería a todos los menores trabajadores, a los subordinados y a los autónomos. Se trata de una medida de gran trascendencia social.

Pudiera optarse por la creación de *patronatos*, en los cuales quedarán comprendidos todos los sectores de las más diversas orientaciones y posibilidades, en donde confluyan las voluntades de todos cuantos desean colaborar en la magna tarea de lograr que los niños que se ven obligados a trabajar, renunciando a las actividades propias de su edad, lo hagan en una ocupación decorosa y en condiciones de dignidad.

¿Que cuál sería el marco jurídico de este proyecto nacional? ¿Que cuál sería el sistema dentro del cual los menores se desarrollarían? ¿Que de dónde se tomarían los recursos materiales necesarios? ¿Que cuáles serían las formas de financiamiento? ¿Que si implicaría la creación de talleres? ¿Que cómo hacer para no descuidar su formación escolar? ¿Que qué tipo de vigilancia y supervisión se adoptaría? Éstas y otras preguntas están en espera de respuesta. Muchas mentes, muchas voluntades, muchos corazones habrán de ser los creadores de esta gran obra, de esta gran empresa.

La solución que se propone seguramente deja abiertas muchas cuestiones. Sin embargo, es una propuesta impulsada por la magnitud y complejidad del problema. A grandes males, grandes remedios. Se tiene que estructurar un proyecto de grandes alcances, factible, ambicioso pero viable. Bien vale la pena cualquier empeño, cuando los

DERECHOS DE LOS MENORES TRABAJADORES

destinatarios de nuestra acción son los niños, depositarios del futuro de México.

Cualquier país civilizado cuida su sangre nueva. Un país cimentado sobre incongruencias en su andamiaje jurídico, no es una Nación que pueda lograr avances reales. Se hace indispensable establecer caminos para la vida laboral de los menores trabajadores, cauces que puedan ayudar a resolver los problemas de este país que padece muchas dolencias, como ésta de los menores que se ven obligados a trabajar para subsistir.

Sólo dando al menor lo que él merece, defendiendo la formación de su espíritu y el desarrollo de su cuerpo, de su capacidad física, es que la sociedad podrá contar con hombres y mujeres útiles a sí mismos y a la sociedad. Una solución de esta dimensión crearía el ambiente propicio en el cual aparecería el ciudadano nuevo con una mística de responsabilidad, de trabajo, de solidaridad.

El trabajo a destiempo y la explotación de los niños, son el sometimiento brutal de la persona humana y la negación de su dignidad. Salvarlos de estos flagelos es sembrar hoy, para muchos mañanas, la esperanza de un mundo mejor.

Solamente así podrá volver a florecer en el rostro de millones de niños la sonrisa que se había eclipsado en las tareas y aflicciones prematuras.

BIBLIOGRAFÍA

- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1997, t. I.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 14a. ed., México, Porrúa, 1996, t. I.
- DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo I*, 9a. ed., México, Porrúa, 1999.
- , *Tópicos laborales*, 2a. ed., México, Porrúa, 1998.
- , *Un nuevo artículo 123. Sin apartados*, 3a. ed., México, Porrúa, 1998.

Derechos de los menores trabajadores, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se terminó de imprimir el 14 de julio de 2000 en los talleres de Formación Gráfica, S. A. de C. V. En la edición se empleó papel cultural 57 x 87 de 37 kg. para las páginas interiores y cartulina couché de 162 kg. para los forros. Consta de 2000 ejemplares.