

EL TRABAJO DE MENORES EN MÉXICO

Héctor SANTOS AZUELA

SUMARIO: 1. *Perfiles históricos*; 2. *Sistema de protección a la integridad físico-psíquica de los menores*; 3. *Condiciones especiales de trabajo*; 4. *Aplicación y vigilancia del estatuto laboral de los menores*; 5. *Representación legal*; 6. *Consejo tutelar para el trabajo de menores*.

Surge el derecho protector del trabajo de menores de la necesidad de preservar la estirpe, de desarrollar los recursos humanos más jóvenes y de evitar la explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo. Ningún país, pese a sus recursos económicos, ha logrado impedir el empleo de menores,¹ lo que ha dado lugar a la formación de un estatuto jurídico especial, cuyas normas se encuentran comprendidas en los linderos entre el derecho del trabajo y la seguridad social.²

Inspirado en la realidad mexicana, De la Cueva³ definió el derecho protector de las mujeres y de los menores, como la suma de normas jurídicas que tiene por finalidad proteger especialmente la educación, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres, en cuanto trabajadores.

1. *Perfiles históricos*

El interés por el trabajo de menores se advierte ya, en el programa

¹ Gómez Rodríguez, Gudelia, "Trabajo de menores", *Revista Mexicana del Trabajo*, México, 1954, p. 76.

² De la Cueva, Mario, "Síntesis de Derecho del Trabajo". *Panorama del derecho mexicano*, México, 1965, t. I, p. 271.

³ De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, México, 1954, tomo I, p. 889.

del Partido Liberal Mexicano⁴ de primero de julio de 1906, que en el punto 24 de su *Declaración de principios*, demandaba la prohibición absoluta del empleo de menores de catorce años de edad.

El artículo 123, fracciones II y III, de la Constitución de cinco de febrero de 1917, estableció la prohibición del trabajo de menores de dieciséis años en labores peligrosas o insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las diez de la noche; prohibió el empleo de menores de doce años y fijó para los mayores de esta edad y menores de dieciséis, una jornada máxima de seis horas de trabajo, determinando, implícitamente, la edad mínima de ocupación.⁵ La declaración constitucional recoge la tendencia original y universal del derecho del trabajo, de ofrecer una protección especial al trabajo de menores, régimen que se encargarían de adicionar las nuevas leyes laborales.⁶

La Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de 1931, norma programática del artículo 123 de la Constitución, reglamentó el régimen tutelar del trabajo de menores, que comprendía la prohibición de su empleo en labores insalubres o peligrosas. Se consideraron labores insalubres, aquellas que pudieran producir peligro de envenenamiento, como el manejo de sustancias tóxicas o materias que las generaran; los trabajos de pintura industrial en los que se requiriera el uso de pigmentos de cerusa o sulfato de plomo o de cualquier otro producto que pudiera contenerlos; las labores en las que se desprendieran gases o vapores deletéreos, emanaciones o polvos nocivos, las actividades que provocaran humedad continua, así como todas las demás que las leyes determinaren. Se establecieron como labores peligrosas, el trabajo en máquinas o mecanismos en movimiento, tales como engrasado, limpieza, revisión o reparación de los mismos; el manejo de aparatos mecánicos peligrosos como sierras automáticas, circulares o de cinta, cizallas, cuchillos, instrumentos cortantes, martinetes, etcétera; la fabricación de explosivos, fulminantes, sustancias inflamables, metales alcalinos y otras materias similares, así como todas las demás que las leyes determinaren. Se adoptó para ambos casos, un sistema mixto, en el que se enunciaba expresamente cuáles eran las principales labores insalubres y peligrosas, dejando al legislador la posibilidad de regular nuevas situaciones.

⁴ Programa de acción política más importante de la prerrevolución mexicana.

⁵ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, 1974, tomo II, p. 313.

⁶ Álvarez del Castillo, Enrique. "Derecho individual del trabajo", *Derecho latinoamericano del trabajo*, México, 1974, tomo II, p. 47.

Como consecuencia de las reformas de 1962 a las fracciones II y III del apartado A) del artículo 123 constitucional, se operaron diversos cambios y adiciones a la ley federal del trabajo.⁷ Con el propósito de adecuarse a las instituciones del derecho internacional del trabajo, se aumentó la edad mínima de ocupación de doce a catorce años.⁸ La reforma fue acremente criticada, por considerarse que se apartaba de la realidad mexicana, la que demuestra una elevada población de menores indigentes con necesidad de trabajar, y que con tal limitación, sólo encontrarían obstáculos a sus oportunidades de empleo y de educación. Se objetó también, que se trataba de una solución artificial que ignoraba la profunda indiferencia de las autoridades y de la sociedad por la niñez y la juventud desamparadas,⁹ y que lejos de resolver la miseria de muchos miles de menores, los arrojaba a labores perniciosas como vendedores ambulantes, voceadores, aseadores de calzado en vía pública, pepenadores,¹⁰ cargadores, etcétera; porque frente al problema del precario presupuesto familiar, lejos de favorecer su formación, los exponía a múltiples vicios y peligros, propiciando la vagancia o su explotación en talleres, negocios u oficinas.¹¹

Otra corriente ha defendido la reforma, señalando que aunque tal vez limitada, constituyó un intento para perfeccionar el sistema establecido, lo que resulta plausible y positivo; que si de alguna manera se propició la desviación de los menores exponiéndolos a numerosos riesgos, por otra parte, se procuró evitar daños mayores, como el prohibir el trabajo industrial, mucho más perjudicial y peligroso.¹² Se afirmó que dicha reforma se ajustaba a los dictados de la conciencia universal (acuerdos y recomendaciones internacionales), producto de los más avanzados estudios especializados de médicos y pedagogos eminentes.¹³

La Ley Federal del Trabajo vigente, de primero de mayo de 1970, reproduce en esencia el régimen de protección al trabajo de menores

⁷ Remolina Roqueñi, Felipe, *Prontuario de legislación federal del trabajo, 1910-1975*, México, 1975, pp. 48-49.

⁸ Con la reforma de 1962 a la fracción III del apartado A del artículo 123 constitucional, se amplió la edad para ser sujeto de derecho del trabajo. Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *Ley Federal del Trabajo, tematizada*, México, 1975, p. 216.

⁹ De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, México, 1976, p. 443.

¹⁰ Se denomina pepenadores a los recolectores de basura en la vía pública.

¹¹ De la Cueva, *ibidem*.

¹² De Buen Lozano, *op. cit.*, p. 315.

¹³ De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 443.

de la ley del 31. Se complementa con diversos reglamentos expedidos por el poder ejecutivo federal¹⁴ y los poderes ejecutivos locales, entre los que pueden mencionarse: el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres de once de agosto de 1934; el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo de cuatro de septiembre de 1934 y el Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal,¹⁵ de diecinueve de septiembre de 1943.

2. Sistema de protección a la integridad físico-psíquica de los menores

De la prohibición general de utilizar los servicios de menores de catorce años¹⁶ se desprende que es ésta, la edad mínima de ocupación (artículo 123-A-III constitucional y 22 de la Ley Federal del Trabajo). La adopción de este criterio se fundó en los principios de la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (Washington 1919), en los estudios médico-pedagógicos más avanzados y en la declaración de la Exposición de Motivos de 1962, de favorecer el desarrollo físico-mental de los menores y la realización de sus estudios elementales obligaciones.

Se ha afirmado¹⁷ que el requisito de la edad mínima para la admisión en el empleo, constituye uno de los presupuestos de validez de las relaciones de trabajo, que impide a los menores de catorce años ser considerados como sujetos de las mismas; que sin el requisito de la edad, los menores carecerían de la capacidad jurídica de goce y de ejercicio. Por capacidad jurídico-laboral debe entenderse, la facultad que tiene el trabajador para ser sujeto del derecho del trabajo.¹⁸

Las disposiciones que establecen dicha prohibición son de carácter imperativo,¹⁹ por lo que obligan tanto al patrón como al menor: al patrón, ordenándole la separación de los menores, y a éstos, privándoles de la facultad de exigir su reinstalación en el empleo. Se ha sos-

¹⁴ Nuestros tribunales y la doctrina se han unificado en el sentido de considerar que el artículo 89, fracción 1, de la Constitución, instituye a favor del presidente de la república la facultad reglamentaria, al disponer que debe proveer, en la esfera administrativa, a la exacta observancia de las leyes. Cfr. Muñoz Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, México, 1976, tomo I, p. 208.

¹⁵ El Distrito Federal es la capital de la República Mexicana.

¹⁶ De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 210.

¹⁷ Castorena, J. de J., *Manual de Derecho Obrero*, México, 1973, p. 189.

¹⁸ Muñoz, Luis, *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*, México, 1948, p. 242.

¹⁹ De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 210.

tenido que si el menor en estos casos, es inhábil, no pierde su derecho a las remuneraciones y prestaciones que le corresponden por el trabajo realizado;²⁰ que por lo mismo, conserva este derecho, cuando hubiere sufrido un riesgo profesional durante la ejecución de sus labores.²¹

Pensamos que del carácter tutelar de estas medidas deriva ese derecho del menor, y por idéntica razón, debiera establecerse una indemnización en su favor —de por lo menos el doble de la que corresponde al despido injustificado— como compensación del riesgo a que se le expuso contratándolo sin la edad autorizada por la ley. Debe repararse, en que la razón de este estatuto es salvaguardar el desarrollo del menor, evitar su explotación pero nunca sancionar su inexperiencia; por lo mismo, liberar al patrón de su compromiso laboral frente al infante; sujetándolo sólo al aún pobre sistema punitivo vigente, sería tanto como castigar al menor por su ignorancia —pérdida del empleo sin ninguna remuneración— y premiar en aquél, su irresponsabilidad.

Si bien, los mayores de catorce años cuentan con la facultad de exigir el pago directo de sus salarios, la mayoría de edad, para los efectos laborales, se alcanza a los dieciséis, según se infiere del artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a estos menores para comprometer libremente sus servicios²² y comparecer a juicio a título personal. En tal virtud, la deficiencia en su calidad de ciudadano (18 años de edad), no obstaculiza su capacidad jurídica de goce y de ejercicio. El menor con más de dieciséis años está facultado para promover amparo²³ en los juicios laborales, sin necesidad de representantes o tutor.²⁴

²⁰ Alfonso Guzmán, Rafael J., "Derecho del trabajo en Venezuela", *Derecho Latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo II, p. 576.

²¹ Abascal Cervera, Guillermo, "El contrato y la relación de trabajo", *Jurídica*, México, 1975, p. 33.

²² Según Abascal Cervera, la capacidad de ejercicio queda condicionada a la edad de dieciocho años, pues antes, se encuentra sujeta a las restricciones que le impone la Ley Federal del Trabajo. Cfr. *op. cit.*, pp. 34 y 35.

²³ Amparo. Juicio destinado a impugnar los actos de autoridad, violatorios de los derechos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a nacionales y extranjeros y a mantener el respeto a la legalidad, mediante la garantía de la exacta aplicación del derecho. Fix Zamudio entiende que el amparo configura genéricamente un medio de impugnación que funciona como un proceso autónomo cuando tutela los derechos fundamentales de la persona humana, protege a los habitantes del país contra las leyes inconstitucionales o defiende a los particulares frente a los actos de la administración activa, y como recurso extraordinario cuando se endereza contra resoluciones judiciales. Cfr. De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, 1975, p. 67.

²⁴ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo y otras leyes laborales*, México, 1970, p. 50.

Es discutible, si la mayoría de edad concedida en estos términos, no desprotege al menor o compromete su desarrollo físico e intelectual. Dada la idiosincrasia del pueblo mexicano, resulta peligroso abandonar a los menores de dieciocho años a su utilización indiscriminada en labores propias de un adulto. Es necesario revisar la estructura de las instituciones tutelares, de enseñanza y capacitación profesional de los menores, para resolver el problema de su formación y subsistencia, y de esta suerte, aumentar a dieciocho años la capacidad jurídica plena de trabajo, como ocurre en diversos sistemas. Se ha afirmado²⁵ que los jóvenes con menos de dieciséis años no deberían desempeñar trabajos remunerativos, sino dedicarse a su instrucción física y mental; que sería conveniente acentuar la intervención del Estado para limitar la autonomía de la voluntad en este tipo de contrataciones y controlar las condiciones del empleo.²⁶

La capacidad jurídica de los menores de dieciséis años se ha condicionado: a la terminación de su enseñanza obligatoria —salvo que a juicio de las autoridades laborales exista compatibilidad entre el estudio y el trabajo—²⁷ (artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo) y a la autorización de sus representantes legales —padres o tutores y en su defecto, el sindicato a que pertenezcan, la junta de conciliación y arbitraje competente, el inspector de trabajo o la autoridad política de la localidad que corresponda— (artículo 23, Ley Federal del Trabajo. En lo sucesivo: L.F.T.). La Ley no determina la forma en que la autorización deba otorgarse, por lo que podrá ser concedida por escrito, verbalmente o por acuerdo tácito.²⁸ Nace este requisito del propósito del legislador de velar porque el trabajo del menor no se realice en oficios peligrosos para su salud o formación moral.²⁹

En mérito a la garantía de libertad de trabajo, en algunos sistemas se establece³⁰ que la oposición del padre o tutor a dar su autorización

²⁵ Delgado Moya, Rubén, *El Derecho social del presente*, México, 1977, p. 194.

²⁶ Alfonso Guzmán, Rafael, *op. cit.*, p. 576.

²⁷ El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en el caso de los menores de dieciséis años, es la Inspección del Trabajo, local o federal, según el caso. Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentario*, México, 1977, p. 29.

²⁸ De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 212.

²⁹ González Charry, Guillermo, "El derecho del trabajo en Colombia", *Derecho latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo I, p. 430.

³⁰ Pérez Patón Roberto, "Derecho boliviano del Trabajo", *Derecho Latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo I, p. 166.

para el empleo, sólo puede fundarse en la comprobación de que al menor no le falta el sustento necesario y que por consiguiente, no precisa del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo estableció el requisito de la educación elemental como condición para el empleo de los menores, a efecto de estimular su formación intelectual (artículo 22), y en la actualidad ³¹ diversas legislaciones tienden a prolongar la escolaridad obligatoria hasta los dieciséis años de edad.

Según algunos autores, los menores trabajadores que no pudieran reunir las condiciones exigidas por la ley, quedarían inhabilitados para contratar válidamente sus servicios, de donde, la resolución respectiva de la inspección del trabajo y la autorización de los representantes legales del menor, deberán ser consideradas como requisitos de eficacia; en tal virtud, se estaría frente a un problema de incapacidad relativa.³²

Cabe agregar, que el consentimiento del menor, su adhesión a la autorización de sus representantes para que preste el servicio, es un presupuesto de validez tanto del contrato como de la relación de trabajo.

La doctrina analiza ³³ tres casos o hipótesis, de vicios en la contratación de los menores: a) contrato de un menor, con violación a los requisitos de admisión (edad, examen preventivo, autorización administrativa, etcétera); b) contrato de un menor, sin el consentimiento de la persona bajo cuya responsabilidad se encuentra; c) contrato de un menor sin su intervención personal. Si la capacidad de emplearse por sí mismo y litigar se reconoce a los dieciséis años, la ley considera a los menores de dieciséis y mayores de catorce como relativamente incapaces y a los menores de esta edad, absolutamente incapacitados.³⁴

Compartimos el criterio ³⁵ de que las cuestiones contempladas hasta ahora, no plantean en rigor un problema de incapacidad, sino se refieren a un sistema de protección para la juventud y la niñez. Sin embargo, resulta sensible que el régimen protector se reduzca solamente a la tutela de los menores entre catorce y dieciséis años de edad.

³¹ Patiño Camarena, Javier. *Dinámica de la duración del trabajo*, México, 1975, p. 32.

³² Castorena, J. de J., *op. cit.*, p. 189.

³³ Barbagelatta, Héctor Hugo, "El derecho del trabajo en Uruguay", *Derecho latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo II, p. 487.

³⁴ Montenegro Baca José, "Síntesis de la legislación peruana del trabajo", *Derecho latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo II, p. 256.

³⁵ De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, cit., p. 211.

Como normas de defensa a su desarrollo físico, se establecen las siguientes prohibiciones: realizar actividades superiores a sus esfuerzos o que impidan o retarden su crecimiento normal (artículo 175-I, inciso *f*, L.F.T.); contratar a menores de quince años para el trabajo marítimo y a menores de dieciocho en calidad de pañoleros y fogoneeros (artículo 191, L.F.T.); ocupar a menores de dieciocho años en maniobras de servicio público consistentes en carga, descarga, estiba, destiba, alijo y similares (artículo 265 y 267, L.F.T.); utilizar a menores de dieciséis años para trabajos subterráneos o submarinos (artículo 175-I, inciso *d*, L.F.T.), en actividades dentro de establecimientos no industriales después de las diez de la noche (artículo 123-A-I y 175-I inciso *g*, L.F.T.), y en labores insalubres o peligrosas (artículo 123-A-II constitucional y 175-I, inciso *e*, y 176, L.F.T.); así también, se prohíbe el empleo de menores de dieciocho años para trabajo nocturno industrial (artículo 123-A-II constitucional y 175-II, L.F.T.) o en el extranjero, salvo que se trate, en este último caso, de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados (artículo 123-A-XXVI, constitucional y 28 y 29, L.F.T.).

México ratificó el dieciocho de enero de 1968, el Tratado Internacional sobre "edad mínima para el trabajo subterráneo"; convenio número 123, aprobado en la cuadragésima reunión de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en el año de 1965.³⁶

La limitación al trabajo nocturno ha sido sumamente criticada³⁷ como una contradicción al reconocimiento de la mayoría de edad, en materia laboral, y como una de las causas principales del desplazamiento y desocupación de un numeroso grupo de jóvenes con ingentes necesidades de trabajo: Semejante criterio desconoce que se trata de una medida universal tendiente a preservar el desarrollo del menor, a substraerlo del rigor del trabajo nocturno, particularmente fatigoso, y a garantizar sus descansos necesarios. Con respecto al trabajo nocturno de menores en la industria, México ha ratificado dos tratados internacionales: uno el catorce de enero de 1937, O.I.T. Washington, primera reunión (1919), convenio número 6, aprobado el veintinueve de octubre de 1919; otro, el treinta y uno de diciembre de 1955, San

³⁶ Herrasti, José I., *Ley Federal del Trabajo, anotada y concordada*, México, 1971, p. 113.

³⁷ Guerrero López, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, México, 1976, p. 36.

Francisco, trigésima reunión (1948), convenio número 90, aprobado el diez de julio de 1949.³⁸

La reducción de la jornada en el trabajo nocturno resulta explicable por el desgaste excesivo que produce; pero en tratándose de los menores de dieciocho años, ante la imposibilidad de su prohibición absoluta y vista la experiencia económica de México, debiera reducirse en mayor proporción la jornada, y como ocurre en algunos países,³⁹ incrementarse los descansos y el salario.

El artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo define como labores peligrosas o insalubres las que por su naturaleza, condiciones físicas, químicas u orgánicas o por la composición de la materia prima que requieren, puedan afectar la vida, la salud o el desarrollo de los menores trabajadores. Con las reformas de 1970, se reservó la determinación de dichas labores a los reglamentos, que se pensó resultarían más fácilmente reformables que la ley; sin embargo, la experiencia ha demostrado lo contrario, y a la fecha, lejos de haberse adaptado a las exigencias actuales, continúa vigente el caduco reglamento de labores insalubres o peligrosas de dieciocho de agosto de 1934. Resultó un error haber suprimido el sistema de la ley de 31, que como ya se apuntaba⁴⁰ ejemplificaba cuáles eran las labores insalubres o peligrosas más importantes y dejaba al legislador la posibilidad de contemplar las nuevas situaciones que pudieran presentarse.

Con respecto a la tutela de la formación moral, social e intelectual de los menores, se fijaron las siguientes prohibiciones: su utilización en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (artículo 175-I, inciso *a*), L.F.T.); en trabajos que pudieran afectar su moralidad o sus buenas costumbres (artículo 175-I, inciso *b*), L.F.T.), y en trabajos ambulantes, salvo que exista autorización especial de la inspección del trabajo (artículo 175-I, inciso *c*), L.F.T.).

Debe entenderse que la prohibición es absoluta, aun con el consentimiento de los representantes legales,⁴¹ los que en tal caso, debieran ser sancionados.

Frente al problema del peligro a que se expone el crecimiento del menor por la fatiga, el aire contaminado de las fábricas, el polvo, los

³⁸ Herrasti, José L., *op. cit.*, p. 114.

³⁹ De Moraes Filho, Evaristo, "Direito do Trabalho brasileiro", *Derecho latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo I, p. 307.

⁴⁰ Vid. *Supra*.

⁴¹ González Charry Guillermo, *op. cit.*, p. 483.

vapores peligrosos y otros elementos,⁴² debiera intensificarse la garantía de higiene y seguridad en los centros de trabajo.⁴³

3. *Condiciones especiales de trabajo*

Por razones naturales y sociales, el trabajo realizado por menores se protege con mayor intensidad.⁴⁴ El régimen adoptado por el ordenamiento mexicano incluye una serie de condiciones especiales como la reducción de la jornada de trabajo, un conjunto de medidas que preservan los descansos necesarios y una serie de obligaciones particulares del patrón.

La Constitución estableció una jornada de seis horas diarias (artículo 123-II), que quedó reglamentada en la Ley Federal del Trabajo con igual duración, pero dividida en dos periodos máximos de tres horas y con un descanso intermedio de, por lo menos, una hora. Se consideró que ésta era la distribución racional de la jornada que permitía mejorar la recuperación de los menores y el consumo de alimentos.

Convendría consignar en la ley, como ocurre en algunos sistemas,⁴⁵ que en los casos en los que el menor laborara para varias empresas, se totalizaran las horas de trabajo de cada una de ellas.

A efecto de proteger los descansos necesarios se prohíbe la utilización de los menores en jornada extraordinaria,⁴⁶ los domingos y los días de descanso obligatorio (artículo 178, L.F.T.). Sin embargo, la protección al descanso dominical ha sido criticada⁴⁷ de excesiva, por estimarse que entra en contradicción con la posibilidad de acordar el reposo para otro día diferente. Tal criterio repugna a la naturaleza del estatuto laboral, pues pretende ignorar que el domingo es el día más adecuado para la convivencia familiar y el esparcimiento físico

⁴² Valencia, Hugo, "El derecho del trabajo en Ecuador", *Derecho latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo I, p. 799.

⁴³ Barbagelatta Héctor Hugo, *op. cit.*, p. 434.

⁴⁴ De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del Trabajo*, cit., tomo I, p. 900.

⁴⁵ De Moraes Filho, Evaristo, *op. cit.*, p. 311.

⁴⁶ La Constitución establece expresamente la prohibición de utilizar los servicios de menores de dieciséis años, para el desempeño de trabajo extraordinario (artículo 123-A-XI). Cfr. Patiño Camarena, Javier, *Decisiones fundamentales en materia laboral* (artículo 123), México, 1976, p. 14.

⁴⁷ Guerrero López, Euquerio, *op. cit.*, p. 37.

e intelectual, y que si su disfrute ha sido reconocido a los adultos (pago de prima por trabajo dominical, artículo 71, L.F.T.), respecto de los menores, es uno de los descansos indispensables para su formación y desarrollo.

Para los casos de violación a dichas prohibiciones, la ley ha establecido la obligación de los patrones, al pago triple del salario normal correspondiente (artículo 178 en relación con los artículos 73 y 75, L.F.T.). No obstante, en contravención a lo dispuesto por el ordenamiento legal, es frecuente⁴⁸ el empleo de menores, precisamente en esos días y actividades, ante la impasibilidad de las autoridades y la completa indiferencia tanto de la sociedad como de las organizaciones sindicales.

Para los menores que trabajan, establece la ley un período especial de vacaciones, de dieciocho días anuales, con disfrute de sueldo íntegro (artículo 179, L.F.T.) y con una prima adicional —concedida a todos los trabajadores—, del veinticinco por ciento sobre el salario normal diario (artículo 80 y 84, L.F.T.).

Para poder contratar menores a su servicio, la ley impone al patrón un régimen especial de obligaciones:

Exigir un certificado médico que acredite la aptitud para el empleo (artículo 180-I, L.F.T.) y evitar la ocupación de quienes no puedan exhibirlo (artículo 174, L.F.T.). Se ha afirmado⁴⁹ que cualquier médico podrá expedir dicho certificado, pero que sería más conveniente que el facultativo perteneciera al Instituto Mexicano del Seguro Social. Deberán practicarse exámenes médicos periódicos, a los que el menor tendrá que someterse si desea continuar en el empleo, cuando la inspección del trabajo lo disponga o la empresa lo estime pertinente (artículo 180-II, L.F.T.).

México ratificó⁵⁰ el treinta de noviembre de 1937, el acuerdo internacional número 16, sobre el “examen médico de los menores a bordo de los buques, en trabajo marítimo”; O.I.T. Ginebra; tercera reunión (1921); aprobación: veinticinco de octubre de 1921. El veinte de enero de 1968, ratificó⁵¹ el acuerdo internacional número 124, sobre el “examen médico de los menores en trabajos subterráneos”; O.I.T.,

⁴⁸ Cavazos Flores, Baltazar. *Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, 1971, p. 205.

⁴⁹ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, p. 99.

⁵⁰ Herrasti, José I., *op. cit.*, p. 113.

⁵¹ *Ibidem*.

Ginebra; cuadragésima reunión; aprobación: veintitrés de abril de 1965.

Los patrones deben llevar un registro de los menores que utilicen, indicando la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo (artículo 180-II, L.F.T.).

Tienen además, la obligación de promover programas escolares y de capacitación profesional (artículo 180-III, L.F.T.), independientemente de la obligación de sostener, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, las escuelas "artículo 123". El trabajo manual del menor sin alternarlo con su concurrencia a la escuela, significa privarlo de la posibilidad de instruirse y de adquirir una conciencia ciudadana.⁵² La escolaridad fomenta la capacitación y ésta permite instrumentar una organización científica del trabajo que propicia la supresión de los trabajos infrahumanos.⁵³ En un país como México, particularmente urgido de mano de obra calificada, es necesario establecer los canales adecuados para la formación constante y polivalente del trabajador frente al progreso técnico.

La ley impone, de manera especial, a los patrones, la obligación de proporcionar a los inspectores de trabajo los informes que les sean solicitados (artículo 180-IV, L.F.T.).

4. *Aplicación y vigilancia del Estatuto laboral de los menores*

Si se atiende a su finalidad, el derecho que regula el trabajo de menores pertenece a la seguridad social; pero dicho sistema normativo se aplica diariamente en las empresas, en ocasión de las relaciones individuales de trabajo que existen dentro de ellas; por lo tanto, corresponde a los sindicatos obreros y a las autoridades de trabajo vigilar su cumplimiento.⁵⁴

Las inspecciones de trabajo, federal y locales, son los organismos administrativos especialmente encargados de la aplicación y vigilancia del régimen protector del trabajo de menores (artículos 173 y 541-I, L.F.T.).⁵⁵

⁵² Pérez Patón, Roberto, *op. cit.*, pp. 219-220.

⁵³ Patiño Camarena, Javier, *Decisiones fundamentales*, p. 33.

⁵⁴ De la Cueva, Mario, *Síntesis de Derecho del Trabajo*, cit., p. 271.

⁵⁵ Corresponde a la Secretaría del Trabajo, en el ámbito federal y a los departamentos del trabajo de los Estados, en el local, la vigilancia y aplicación razonables

Son funciones propias de los inspectores de trabajo⁵⁶ evitar el empleo de menores de catorce años (artículos 123-A-III constitucional y 5-I, L.F.T.); determinar la compatibilidad entre el trabajo y los estudios de los menores de dieciséis (artículo 22, L.F.T.); autorizar, en los casos previstos por la ley, la ocupación de los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis (artículo 23, L.F.T.); otorgar la autorización especial a estos menores para desempeñar trabajos ambulantes (artículo 175-I, inciso c, L.F.T.) y ordenar, en forma periódica, la práctica de exámenes médicos que acrediten la aptitud para el empleo (artículo 174, L.F.T.).

Pese a ello, es lamentable, que se permita el trabajo a niños menores de catorce años, impelidos, a menudo, por la miseria de sus padres.⁵⁷

Se confió a los reglamentos la determinación de las atribuciones y deberes de la inspección de trabajo, con el propósito de permitir su rápida integración y fácil reforma (artículo 550, L.F.T.).

El Reglamento de la inspección federal del trabajo,⁵⁸ establece como funciones de los inspectores: evitar la ocupación de menores de dieciséis años en el trabajo nocturno industrial o en labores insalubres o peligrosas (artículo 11-XIII); impedir su utilización en el trabajo extraordinario (artículo 13-I), y vigilar el cumplimiento de la prohibición del empleo de menores de doce años (aumentada a catorce, con las reformas de 1962), en el trabajo del campo.

El reglamento de la inspección local del trabajo en el Distrito Federal,⁵⁹ establece la obligación de los inspectores, de impedir que los menores de dieciséis años, se utilicen en trabajos extraordinarios (artículo 6-IV).

La intención de actualizar los reglamentos, expresada por el gobierno hace diez años (1968), hizo pensar⁶⁰ que la inspección del trabajo se estaba reestructurando para poder atender con eficacia sus fun-

de las normas tutelares del trabajo de menores. Cfr. Cavazos Flores, Baltazar, *El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica*, México, 1972, p. 352.

⁵⁶ Es obligación especial de esta institución social (inspección del trabajo, local y federal), velar por el cumplimiento efectivo de estas disposiciones, evitando que los menores de catorce años laboren, como ocurre actualmente. Cfr. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, p. 29.

⁵⁷ Walker Linares, Francisco, "Derecho del Trabajo chileno", *Derecho Latinoamericano del Trabajo*, México, 1974, tomo I, p. 600.

⁵⁸ Publicado en el Diario Oficial, el tres de diciembre de 1934.

⁵⁹ Publicado en el Diario Oficial, el dieciocho de diciembre de 1943.

⁶⁰ Cavazos Flores, Baltazar, *Manual de aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*, cit., p. 204.

ciones. Lamentablemente, desde entonces, todo quedó en buenos deseos y continúa vigente el anticuado reglamento de 1943.

Además de estas disposiciones, se protege el trabajo de menores, con las atribuciones y deberes que la ley señala a los inspectores de trabajo, como vigilar el cumplimiento de las normas laborales; proporcionar información técnica, tanto a patrones como a trabajadores, sobre la observancia de las normas de trabajo; informar a las autoridades respectivas, las deficiencias y violaciones al estatuto laboral, que observen, y recabar los estudios necesarios para lograr la armonía en las relaciones laborales (artículo 540-I a IX, L.F.T.). Así también, con la obligación de dichos inspectores de visitar las empresas y establecimientos durante los turnos del día y de la noche; de interrogar a los trabajadores y patrones, sobre la aplicación de las normas de trabajo; de exigir la exhibición de libros, registros y documentos obligatorios; de sugerir soluciones adecuadas para enmendar las violaciones a las condiciones de trabajo; para eliminar los defectos comprobados tanto en las instalaciones como en los métodos utilizados, cuando constituyan una alteración legal o un peligro para la seguridad, así como señalar las medidas de aplicación inmediata en los casos de riesgo inminente; finalmente, examinar las sustancias y materiales utilizados, cuando se trate de trabajos peligrosos (artículo 541-I a VII, L.F.T.).

Los inspectores de trabajo tienen una importante función social que desgraciadamente no realizan, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones.⁶¹

Pese a la acertada supresión del contrato de aprendizaje, reminiscencia de la servidumbre medieval, es muy frecuente la ocupación de menores, considerados como auténticas medias fuerzas de trabajo, sujetos a jornadas excesivas, con salarios reducidos y en condiciones laborales y sanitarias deplorables.

Es lamentable, la indiferencia general y la pasividad del poder público, ante el incumplimiento manifiesto del estatuto laboral de los menores, no obstante, las disposiciones que facultan a los trabajadores y a sus respectivos sindicatos, federaciones o confederaciones, para denunciar ante las autoridades laborales, las violaciones a las normas de trabajo (artículo 890, L.F.T.), facultad extensiva a toda persona y cuya denuncia obliga a los inspectores de trabajo a practicar las inspecciones extraordinarias respectivas (artículo 542-III, L.F.T.).

⁶¹ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, p. 274.

Es enervante, la tolerancia de la inspección de trabajo, frente a la continua utilización de los menores, con salarios muy inferiores a los mínimos, lo que en México constituye el delito de fraude, y pese a la disposición que obliga a las autoridades laborales y muy particularmente, a los propios inspectores, a denunciar tales irregularidades, ante el Ministerio Público (artículo 890, L.F.T.).

Uno de los casos más ilustrativos, es el trabajo de los menores llamados “cerillos” —por los colores rojo y blanco de sus uniformes—, utilizados, sin control alguno, en los principales centros comerciales de autoservicio, y de quienes se afirma,⁶² se rigen por una reglamentación especial realista y operable. Desearíamos que así fuera, pero la fuente de este dato, no explica de qué reglamentación se trata, ni manifiesta las razones de su aserto; por nuestra parte, revisamos con cuidado los numerosos reglamentos de trabajo, sin lograr localizar la reglamentación de referencia.

En consecuencia, para la correcta aplicación de estas disposiciones, precisa no sólo la supervisión de las autoridades administrativas de trabajo, sino también, la intervención de los representantes legales de los menores, de las organizaciones sindicales y de la propia colectividad, mediante la denuncia de las irregularidades que se adviertan.

El reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social creaba, en la sección cuarta, un Departamento de Protección al Trabajo de Mujeres y Menores, al que se asignaron las funciones siguientes: impulsar su educación social y enseñarles sus derechos y obligaciones laborales; adoptar las medidas de protección que sugirieran los estudios especializados y fijar a las empresas, los plazos para implantarlos; consignar a la Oficina de Sanciones, las infracciones a las normas de trabajo; investigar las condiciones socioeconómicas de estos trabajos para determinar las soluciones respectivas; promover programas de educación para su desarrollo material, intelectual y moral; favorecer, mediante medidas administrativas, su empleo en actividades de aprendizaje, compatibles con su desarrollo físico y mental, así como su asistencia a centros educativos; proponer reglamentaciones específicas para este tipo de trabajo; cooperar con las organizaciones obreras en la redacción de los convenios individuales o colectivos, en lo que respecta a la protección de estas labores; asesorarlos para la defensa y ejercicio de sus derechos laborales (artículo 80), y así también, conocer

⁶² Cavazos Flores, Baltazar, *Ley Federal del Trabajo, tematizado*, cit., p. 332.

y estudiar los tratados y convenciones internacionales suscritos y ratificados por México, en esta materia (artículo 81).

En recientes reformas a dicho reglamento, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el primero de marzo de 1977, desaparece este Departamento y con él, el único sistema específicamente tutelar del trabajo de menores. La importancia del problema, vista la gran magnitud de la población joven de México, amerita una revisión de las instituciones y una reorganización de las autoridades laborales.

En su función programática, se ha llegado a sostener, el Estado ha protegido de diversas maneras a la juventud y a la niñez; para tal efecto fueron creados el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI) y el Instituto Mexicano de Ayuda a la Niñez (IMAN).⁶³

La preocupación por la niñez mexicana y la necesidad de estructurar un sistema jurídico sobre menores, determinó la celebración de diversos congresos nacionales, con la participación de las instituciones de investigación más importantes, como la propia Universidad de México. Como consecuencia de dichas reuniones y con el propósito de unificar el sistema, de evitar la duplicidad inútil de funciones, y con ello, la erogación ociosa de recursos, se creó por decreto presidencial, publicado en el Diario Oficial, el treinta de octubre de 1974, el Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia, que concentró a los diversos institutos de protección a la niñez. Con fundamento en el artículo 3o., fracción segunda, de dicho decreto, se formó la Procuraduría de la Defensa del Menor, para proporcionar los servicios de procuración, asesoramiento y representación jurídica, tanto a los menores como a su familia; su integración, funciones y procedimientos, habrían de regirse por su propio reglamento interior.

Más adelante y por decreto presidencial de trece de enero de 1977, se crea el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, en substitución del Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia, sin aludir a la procuraduría de la Defensa del Menor, cuya existencia queda en suspenso.

Cabe agregar, que los organismos de auxilio a la niñez, resuelven parcialmente el problema, pues no intervienen de manera directa en la supervisión y estudio del "trabajo" de menores. Precisa evitar los abusos, vigilar que se cumpla el estatuto laboral y sancionar a quien lo infrinja, y para ello, se requiere, por lo menos, de un organismo simi-

⁶³ Porras y López, Armando, *La Nueva Ley Federal del Trabajo*, México, 1972, p. 34.

lar, al inexplicablemente desaparecido, Departamento de Protección al Trabajo de Mujeres y Menores.

Nada se ha hecho en realidad, para garantizar el trabajo de menores y evitar su explotación. Muchos proyectos se han elaborado sin obtener ningún resultado práctico.⁶⁴ Todas estas modificaciones tan frecuentes y desarticuladas, han dañado seriamente el estatuto laboral de los menores, cada vez más alejado del régimen especial que se requiere.

Urge reestructurar la inspección del trabajo, creando un departamento ex profeso, para el trabajo de menores. Como algún autor sostiene: además de contar con los conocimientos especializados en materia de trabajo, el inspector debería conocer la legislación tutelar de los menores.⁶⁵

Pensamos, que como ocurre en diversas disciplinas, debiera integrarse una jurisdicción particularmente dedicada al trabajo de menores, o cuando menos, un grupo especial, con el personal calificado, dentro las juntas de conciliación y arbitraje.

El sistema punitivo para la violación de estas medidas, se reduce, en rigor, a la imposición de una multa equivalente al monto entre 3 y 155 veces el salario mínimo general (artículo 879, L.F.T.). La aplicación de las sanciones corresponde a las autoridades administrativas laborales, con la intervención de los inspectores de trabajo, en lo que respecta a la comprobación de las faltas en que incurran los patrones.

Esta disposición se complementa con el derecho concedido a los menores, de exigir un pago triple de salario, por su utilización en días domingos, en sus días de descanso obligatorio o en trabajo extraordinario (artículos 73, 75 y 178 L.F.T.).

La insuficiencia del sistema sólo ha estimulado la inescrupulosidad de los patrones, para utilizar, en realidad, sin riesgo alguno, los servicios de menores en las condiciones que la ley prohíbe.

Resulta interesante la experiencia brasileña, que integra un sistema punitivo, con una serie de multas especiales que pueden ser impuestas en caso de violación, tanto a los patrones y médicos —estos últimos en el caso de extender certificados falsos de aptitud—, como a los propios representantes legales de los menores, quienes podrían llegar a perder hasta la patria potestad o la tutela.⁶⁶

El sistema punitivo debiera tener un contenido penal o policial, y

⁶⁴ Gómez Rodríguez, Gudelia, *op. cit.*, p. 72.

⁶⁵ Valencia, Hugo, *op. cit.*, p. 800.

⁶⁶ Moraes Filho, Evaristo, *op. cit.*, p. 313.

las sanciones para el empleador o los representantes del menor, consistir en multas elevadas y hasta en prisión, para los reincidentes.⁶⁷

En suma, es necesario establecer una adecuada reglamentación, que deberá ser consecuencia de un estudio meditado, que tome en consideración las condiciones reales en que se debaten los menores que trabajan.⁶⁸

5. Representación legal de los menores que trabajan

Por lo que concierne a la autonomía individual del trabajo, la ley no establece ningún régimen especial para la representación laboral de los menores. De ahí, que la Suprema Corte de Justicia hubiera resuelto, en una de sus ejecutorias,⁶⁹ que los menores de edad no requieran ser presentados en juicios laborales. Por otra parte, la doctrina llegó a sostener,⁷⁰ que no existiendo en la ley ningún precepto que se ocupara de la validez de los contratos celebrados por personas cuya capacidad se encuentra modificada, debería aplicarse, fundamentalmente, el derecho común. Posteriormente, el legislador introduciría el criterio de suprimir al derecho común, aun como fuente supletoria del derecho del trabajo (artículo 17, L.F.T.).

Del espíritu de la ley se desprende (artículo 23, L.F.T.), que el menor trabajador —entre catorce y dieciséis años— por carecer de plena capacidad procesal, pero sobre todo, en virtud del carácter tutelar del estatuto laboral de los menores, sólo podrá contratar sus servicios y comparecer a juicio, a través de sus representantes.

En mérito a su afiliación profesional y en su calidad de miembros sindicalizados, los menores podrán ser representados por sus respectivos sindicatos, para la defensa de sus intereses individuales, sin per-

⁶⁷ Barbagelatta, Héctor Hugo, *op. cit.*, p. 486.

⁶⁸ Gómez Rodríguez, Gudelia, *op. cit.*, p. 76.

⁶⁹ Amparo directo 6186/58. Bernardo Yelian. 7 de marzo de 1960; unanimidad de cuatro votos.—Ponente: Arturo Martínez Adame. Volumen XXXIII, Quinta Parte, p. 50.

⁷⁰ Muñoz Luis, *op. cit.*, p. 243.

⁷¹ El sindicato goza de capacidad legal para establecer el contrato colectivo, para ejercitar las acciones que nazcan del mismo o de la ley y para pedir la revisión del instrumento colectivo que hubiere celebrado. Cfr. Cepeda Villarreal, Rodolfo, *El sindicato y la coalición, sujetos del derecho del trabajo*, México, 1962, pp. 15 y ss.

juicio de la facultad que la ley (artículo 375, L.F.T.) tácitamente confiere a sus padres o tutores, para actuar o intervenir a nombre propio.

En materia sindical, el derecho mexicano del trabajo no establece ningún sistema especial, para la representación jurídica de los menores.

Los menores podrán ingresar al sindicato por su condición genérica de trabajadores, sin que exista al respecto, ninguna consideración particular por motivo de su edad.

Como medidas de protección a los menores, pero fundamentalmente, como normas de defensa para los propios sindicatos, se prohibió la filiación profesional de los menores de catorce años —según se desprende del artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta a los mayores de esa edad para sindicalizarse—, y así también, la integración de la directiva sindical, con menores de dieciséis años de edad (artículo 372-I L.F.T.).

Del estudio de numerosos contratos colectivos de trabajo,⁷¹ incluyendo los de mayor importancia (y dentro de éstos, los contratos-ley), puede afirmarse, que los sindicatos mexicanos no se ocupan de los menores que trabajan. Lo más sensible, es que se les afilia, prácticamente de oficio, para hacerlos pagar las cuotas sindicales, no obstante ser los que perciben, por regla general, los salarios inferiores. A los sindicatos corresponde, amén de prestar una atención particular a los menores, vigilar⁷² el cumplimiento de su estatuto especial de trabajo, mejorar su sistema de protección, a través de las negociaciones colectivas y reducirles en forma notable, sino es que eximirlos, del pago de las cuotas sindicales.

Desde la época del antiguo contrato de aprendizaje, se manifestó el desinterés de los sindicatos por el empleo y la capacitación profesional de los menores, pues fueron los principales opositores a que se hiciera efectiva la obligación de los patrones de contratar un porcentaje determinado de aprendices (5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio), cubriendo sus plazas con trabajadores calificados o semicalificados.⁷³

Al no existir la exigencia de la autorización especial para el ejercicio de sus derechos colectivos, los menores podrán participar en movi-

⁷² De la Cueva, Mario, *Síntesis de Derecho del Trabajo*, cit., p. 271.

⁷³ Gómez Rodríguez, Gudelia, *op. cit.*, p. 76.

mientos de huelga y sus votos deberán ser considerados para los efectos del recuento.⁷⁴

Podría pensarse, que en virtud de la naturaleza de estatuto laboral mexicano, tendiente a consolidar y favorecer los sindicatos⁷⁵ —razones que explican la cláusula de exclusión—, amén de la propia inconformidad de las organizaciones profesionales para evitar su mediatización y debilitamiento, no existen en México, sistemas de cogestión. En realidad, esto se debe al carácter absoluto de las empresas, consideradas como patrimonio exclusivo del patrón, pese a los débiles esfuerzos por su democratización, realizados por la doctrina, legislación y jurisprudencia mexicanas. En efecto, el empresario cuenta con los poderes omnímodos de la administración y dirección, por lo que no puede hablarse de un sistema de representación de los menores en los consejos de empresa.

6. Consejo tutelar para el trabajo de menores

Compartimos la opinión de que para evitar dispersiones, duplicidad innecesaria de funciones y erogaciones superfluas, deberá articularse un programa general de protección a los menores, que abarque los diversos renglones de tan complejo problema; protección a la niñez, integración familiar, defensa y procuraduría de los menores, su desarrollo cultural y deportivo, su recreación y esparcimiento, su rehabilitación social, etcétera.

En tal virtud y dentro de este marco, pensamos en la necesidad de crear un consejo tutelar para el menor trabajador, que funcione a nivel nacional, sobre los siguientes lineamientos generales:

Que se integre en forma paritaria, como corresponde a la estructura típica de los organismos laborales mexicanos, con la representación de los factores de la producción y del Estado.

Se abocaría la misión de estudiar los problemas fundamentales que plantea el trabajo de menores y de proveer a su resolución mediante

⁷⁴ Instrumento probatorio para demostrar el requisito de mayoría indispensable, para que la huelga sea existente.

⁷⁵ La cláusula de exclusión es la estipulación de un contrato colectivo de trabajo, por virtud de la cual puede pactarse que, dentro de una empresa, sólo presten sus servicios aquellos trabajadores afiliados al sindicato contratante. Cfr. Kaye, Dionisio, J., *Aplicación práctica de la Ley Federal del Trabajo en administración de personal*, México, 1977, p. 252.

un adecuado programa de trabajo. Dicha función requerirá, naturalmente, el concierto de un cuerpo especializado de instructores en las diversas ramas de actividades, de juristas calificados en materia de trabajo de menores, de pedagogos, de psicólogos, de procuradores sociales, etcétera.

En coordinación con las secretarías del Trabajo y Previsión Social, Educación Pública y Salubridad y Asistencia, el consejo planificaría los programas de educación escolar y capacitación profesional de los menores, en los diferentes centros de trabajo bajo las mejores condiciones de seguridad e higiene. A tal efecto y como se hiciera hasta hace poco tiempo —durante la vigencia del desaparecido contrato de aprendizaje— se exigiría que las empresas proporcionaran, por lo menos, el 5% de sus plazas para cada profesión u oficio.

La colocación de los menores sería controlada directamente por el consejo, sin el escúpulo de violar la libertad sindical de las asociaciones profesionales, en el sentido de impedirles disponer de los puestos de la empresa, toda vez, que además de tratarse de un problema de interés social, el consejo, como ya se apuntaba, quedaría integrado con representantes del trabajo; por otra parte, se evitaría la malversación de dichas plazas por representantes sindicales corruptos.

El adiestramiento del menor en los diversos oficios y especialidades sería realizado, en coordinación con la directiva de la empresa y la representación profesional de los trabajadores, bajo la supervisión de instructores calificados, pertenecientes al consejo.

Para procurar el sustento del menor, renglón fundamental de este problema, se establecería su derecho a percibir, no una remuneración menor, en atención a que se trata de un proceso de aprendizaje, sino por lo menos, las prestaciones mínimas que el estatuto laboral reconoce a todos los trabajadores. Se evitaría de esta manera, la explotación de las llamadas medias fuerzas de trabajo; la empresa contribuiría a la resolución de un problema capital y se beneficiaría, al poder contar con las reservas de una calificada mano de obra, formada en sus locaciones y bajo su dirección y adiestramiento.

Es obvio que al consejo correspondería, de conformidad con sus programas y la reglamentación legal de sus funciones, proveer a la colocación profesional de los menores, culminado el aprendizaje y alcanzada la mayoría de edad para el trabajo.