

## CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS JORNALEROS AGRÍCOLAS MIGRANTES Y SU EXTENSIÓN A SUS HIJOS. A PROPÓSITO DE LA EXPLOTACIÓN LABORAL INFANTIL

Ma. Carmen MACÍAS VÁZQUEZ\*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Marco jurídico de las relaciones laborales en el campo.* III. *Condiciones generales de trabajo en el campo.* IV. *Los menores trabajadores que laboran en el campo y su régimen jurídico.* V. *La extensión de las relaciones laborales a los menores y su explotación laboral.* VI. *Los derechos de la niñez.* VII. *Reflexiones finales.* VIII. *Bibliografía.*

### I. INTRODUCCIÓN

Hasta antes de la expedición de la Constitución mexicana de 1917 el trabajo en el campo era regulado bajo las normas del derecho común y en la mayoría de las ocasiones se imponían las reglas heredadas de la Colonia por los hacendados, caciques o terratenientes. La población mexicana de ese entonces, casi en su totalidad, se centraba en el campo y en la explotación de la tierra.

La condición de dependencia que vivían los hombres del campo, carentes de medios de subsistencia y de tierras, respecto de los detentadores de los medios de producción, dueños de grandes extensiones de tierras y de todo lo que estaba a su alrededor, se reducía a una esclavitud. En otras palabras, los originarios campesinos estaban a disposición de los caprichos de los nuevos poseedores de la tierra.

De acuerdo con lo anterior, la situación en que se encontraban los hombres, mujeres y niños dedicados al campo era de explotación sin que existiese una forma de evitarlo más que la voluntad de los hacendados de no tratarlos como animales, a pesar de las encomiendas instituidas para cuidarlos por parte de los Reyes de España. En otros casos, el aprovecharse de la gran cantidad de mano de obra no tenía límites, al punto de secuestrar a grupos

\* Doctora en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México; investigadora del Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM (maricarmenmacias@yahoo.com).

indígenas del norte, como los Yaquis, de Sonora, y trasladarlos a Yucatán, para la producción del henequén, sin importar que estos grupos humanos murieran por las extremas condiciones climatológicas en que laboraban.

El análisis que se presenta, trata precisamente de las condiciones laborales en las que se encuentran los jornaleros agrícolas que son contratados para laborar fuera de su lugar de origen, que a pesar de la distancia histórica siguen teniendo un trato inhumano. Tomando en cuenta que dichos trabajadores agrícolas, por tradición y lazos afectivos, se trasladan con toda su familia. La esposa e hijos de los jornaleros migrantes que no figuran en la contratación formal (o verbal), ya en los plantíos o lugares de trabajo, laboran a la par con los esposos y sus padres con el único fin de complementar el salario familiar.

Si bien, la sola exposición de la forma en que son enganchados, trasladados, sus viviendas, las labores, las jornadas y los salarios, pueden indicarnos la explotación de que son objeto, hay que avocarse a presentar la regulación jurídica laboral y las posibles violaciones, sobre todo, exponer la situación laboral en que se encuentran los menores, hijos de los jornaleros agrícolas y las normas protectoras de la niñez

En el análisis de este tema es de relevancia los trabajos de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil. Convenio que proporciona los elementos para considerar que el trabajo de los menores del campo, constituye una actividad que puede considerarse de explotación laboral y que pone en peligro la integridad, salud y vida de dichos menores. En ese sentido, se abordará el tema de menores trabajadores y la problemática como la explotación laboral en la que pueden verse al iniciarse a edad temprana, sin experiencia y desconociendo sus derechos, en un mercado de trabajo caracterizado por su tendencia reduccionista de los derechos laborales. En esa perspectiva, igualmente es de especial importancia el Convenio 169 de la OIT, al avocarse a los trabajadores que formen parte de los pueblos indígenas, en otras palabras, a los indígenas que trabajan de manera asalariada.

Se entiende que desde siempre la necesidad de supervivencia ha llevado al hombre a emplearse en diversas y múltiples actividades, lo es también, que la edad no ha sido una limitante para el ser humano en la búsqueda de ese objetivo fundamental. En ese sentido, la historia es el mejor testigo de lo que ha vivido la humanidad por su supervivencia. La condición propia de la edad, menores de dieciocho años de este grupo social, es un tema de preocupación porque la inmadurez de los menores trabajadores puede situarlos en condiciones de desventaja laboral, amén de otras circunstancias que pueden repercutir en su seguridad, salud y vida.

## II. MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAMPO

La Constitución mexicana expedida por el Constituyente, el 5 de febrero de 1917,<sup>1</sup> en su versión original expresaba en el preámbulo el término de “trabajo en general” y “contrato de trabajo”, al referirse a la regulación que debía regir al trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y a los artesanos.

Asimismo, se señalaba que el trabajo asalariado que se desarrollaba en el campo se regiría, en esta primera etapa, por las reglas establecidas por el referido precepto sobre jornada, salario, salario mínimo, trabajo de menores y mujeres, etcétera. Se resalta sobre el tema que nos ocupa, la prohibición de contratar a menores de edad y las labores nocturnas. En una segunda etapa, es la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT) expedida en 1970, mediante la cual el legislador ordinario adecuaría la legislación laboral para regular ciertos trabajos que denominaría como especiales cuyas características se apartan o modifican de la concepción general del trabajo. En otras palabras, el “trabajo en el campo” previsto por la citada segunda LFT, sería plasmada dentro del capítulo... denominado “trabajos especiales”, refiriéndose a “...diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento”.<sup>2</sup>

La denominación de trabajos especiales regulado por el título sexto de la LFT atiende, por tanto, a la creación de normas especiales para condiciones de trabajo especiales.

Así, la ley de la materia define a los trabajadores del campo, en el artículo 279, como aquellos “que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestal, al servicio de un patrón ...”.<sup>3</sup> Cabe señalar, que la actual Ley del Seguro Social en su artículo 5 A,<sup>4</sup> es mucho

<sup>1</sup> Cámara de Diputados, *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus Constituciones*, H. Cámara de Diputados, LV Legislatura, t. XIII, México, Miguel Ángel Porrúa, 1994, p. 940.

<sup>2</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 7a. ed., México, Porrúa, t. I, 1981, p. 449.

<sup>3</sup> Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, 23a. ed., México, Editorial Esfinge, 2004, p. 253.

<sup>4</sup> Artículo 5 A, fracción XIX. “Trabajador eventual del campo: persona física que es contratada para labores de siembra, deshije, cosecha, recolección, preparación de productos para su primera enajenación y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta, a cielo abierto o en invernadero. Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas

más precisa al definir a este tipo de trabajadores, su estabilidad y de las diversas actividades que abarca.

Respecto de la duración de la relación de trabajo en las actividades propias del campo, el legislador ha señalado que la relación que dure más de tres meses dará lugar a considerar al trabajador como de planta; lo que permite establecer, que si el vínculo laboral dura menos de ese tiempo, se estará hablando, por consiguiente, de un trabajador eventual, no obstante, no es lo mismo hablar de trabajo eventual que de trabajo temporal.

El propio artículo 35 de la LFT refiere a las formas temporales por las que puede establecerse un vínculo laboral al decir que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. En otras palabras, si la relación de trabajo es “por obra determinada”, “El concepto... es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de manera que al extinguirse éste, cese en sus efectos la relación”.<sup>5</sup> La temporalidad de la relación de trabajo que infiere tanto “por obra o tiempo determinado”, sirve además para constatar la estabilidad relativa a que se encuentran sujetas dichas relaciones laborales. Por lo que establecidas las reglas lo que debe ocupar es que ninguna relación de trabajo se sustraiga de la observancia de la ley dado que es la única manera en que se puede proteger al trabajador.

Con relación a los contratos de arrendamiento y aparcería, que con mucha frecuencia se realizan en el ámbito mexicano, y en virtud de los cuales se contrata a trabajadores para su cumplimiento, el legislador ha establecido la responsabilidad solidaria del propietario del predio con los arrendatarios (si este no dispone de los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones con sus trabajadores) y aparceros, “...el artículo 281 actual establece la responsabilidad solidaria del propietario del predio con el arrendatario o el aparcerero para el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de las relaciones laborales con los trabajadores del campo”.<sup>6</sup>

por cada patrón. En caso de rebasar dicho periodo por patrón será considerado trabajador permanente. Para calcular las semanas laboradas y determinar la forma de cotización se estará a lo previsto en la ley y en el presente reglamento”. Véase *Diario Oficial de la Federación* del 29 de abril de 2005.

<sup>5</sup> Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, t. II, 6a. ed., México, Porrúa, 1986, p. 56.

<sup>6</sup> Climént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo... cit.*, pp. 253 y 254. Respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Ley Federal de 1931, establecía en el artículo 192 que “El arrendatario o aparcerero que contraten el servicio de peones de campo, serán considerados respecto a ellos como patrón y sus relaciones se regirán por este capítulo. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufran el peón del arrendatario o el peón del aparcerero, serán pagados por el arrendatario o el aparcerero y por el patrón

En el campo mexicano es muy común que en la mayoría de los casos se entable una relación de trabajo mediante “la palabra” o por un acuerdo tácito de voluntades; no obstante, el que no exista un contrato de trabajo por escrito, no exime al patrón de las obligaciones que le corresponden de acuerdo con la ley laboral; sin embargo, atendiendo a la costumbre y prácticas señaladas, es de aceptación general que los trabajos del campo sean considerados como de apoyo, auxiliares, etcétera, que no ameritan más que una compensación equivalente al otorgamiento de alimentos o alguna paga simbólica por los servicios prestados.

Así, la ley laboral en el campo es sustituida por las costumbres, usos y prácticas; lo que conduce a mantener a los trabajadores de ese sector en un estado de necesidad permanente y en pobreza extrema, condición ideal para ser captados para servir a personajes o grupos de diversa índole en actividades ya lícitas, ya ilícitas.

La falta de observación de la LFT en el campo se entiende también en muchos de los casos por una deficiente labor de los inspectores del trabajo, ya sea porque son pocos o porque no existe la voluntad por las autoridades del trabajo federales ni locales por atender cabalmente esta situación lo que también contribuye en el detrimento de los derechos de estos trabajadores.

### III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO EN EL CAMPO

Si por condiciones generales de trabajo se entiende a “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”;<sup>7</sup> es por tanto, a través de la observancia de estas normas mínimas como se logra reivindicar la dignidad del hombre que trabaja, en beneficio también de su familia. La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) en adelante se referirá con las siglas, ha resaltado la importancia de las condiciones básicas de trabajo, a las cuales ha denomina como “trabajo decente” y sobre lo cual ha fincado parte de sus políticas, programas y objetivos en los últimos años.

Las condiciones generales de trabajo que deben regir para los trabajadores del campo, son de manera general, las especificadas en el artículo

agrícola en proporción a lo que le corresponda según el reparto que se haga de la cosecha, si se tratare del aparcero, y según el importe de la renta en relación con la utilidad probable del arrendatario, si se tratare de arrendamiento”. Véase Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Ley Federal del Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, 1931, p. 44.

<sup>7</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano...*, cit., p. 266.

25 de la propia ley; mismas que deberán establecerse por escrito, tal como establece enseguida:

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta ley; y

VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.<sup>8</sup>

A las condiciones de trabajo citadas, deberán agregarse las obligaciones consignadas en el artículo 283 de la propia ley, las cuales se refieren a:

- Pagar los salarios en el lugar donde el trabajador labore y en periodos de tiempo que no excedan de una semana.
- Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, atendiendo al número de familiares o dependientes económicos, así como un terreno contiguo para la cría de animales de corral.
- Mantener las habitaciones en buen estado y efectuar las reparaciones necesarias.
- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para los primeros auxilios y adiestrar personal que lo preste.
- Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. (En cuanto a este rubro, se complementa por el artículo 504, fracción II, como una obligación especial para el patrón que cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, deberá esta-

<sup>8</sup> Climént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo...*, cit., pp. 98 y 99.

blecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, la cual será atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano, quien en todo momento podrá determinar que en caso de que no se pueda prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población y hospital en donde pueda atenderse). —Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días—; y —asimismo, deberá permitir a los trabajadores dentro del predio—:

- 1) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral;
- 2) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinen las leyes;
- 3) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos;
- 4) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales;
- 5) Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores; y
- 6) Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

Ahora bien, por lo que respecta a las condiciones consignadas en el artículo 283, se plantean dos situaciones: la primera, que debido a las diversas actividades que puede estar desarrollando el trabajador, se requiere que éste permanezca lo más cerca posible del lugar de trabajo, incluso dentro del lugar de trabajo, dado que puede requerirse en cualquier tiempo para la vigilancia o el cuidado de plantaciones o animales. Una segunda hipótesis puede referirse al empleo de trabajadores migrantes. En ambos casos, se prevé la posibilidad de que sean acompañados por sus familias, que de paso vale mencionar, también se emplean no importando el sexo ni la edad, con un pago tan bajo que solamente complementa el salario del padre de familia.

A las normas reguladoras de las relaciones laborales de los trabajadores del campo citadas, el legislador complementa el capítulo con la imposición de ciertas obligaciones especiales a los patrones en beneficio de los trabajadores: prohibir la entrada de vendedores de bebidas embriagantes; impedir la entrada a los vendedores o cobrarles alguna cuota; e impedir a los trabajadores que críen animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación asignada a cada uno (artículo 284, LFT).

Es importante tener presente que dentro de la reglamentación de los trabajadores del campo es esencial la observancia del artículo 30 de la LFT, que a su vez remite al artículo 28 de la misma ley, al referirse sobre a la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de su residencia habitual a una distancia de cien kilómetros pero dentro de la República. En otras palabras, atendiendo al artículo 28, para el caso de los jornaleros migratorios se aplicará: —Que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito y para que sean válidas se deberá cumplir con los requisitos señalados en el artículo 25—. Asimismo que “los gastos de transporte,... traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y su familia en su caso,... serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.” “El trabajador tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica”.

Ahora bien, dentro de las fracciones del artículo que se trataron, se cree que igualmente se aplica la fracción III, la cual señala que: “El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya Jurisdicción se celebre”. Se debe de tomar en cuenta esta fracción, porque no se justifica que deba haber diferencias entre los trabajadores migrantes internos y los que son contratados para laborar en el extranjero, y sobre todo, porque las autoridades jurisdiccionales laborales deben cerciorarse de la protección de los trabajadores y una de las formas de asegurarse de ello es que es indispensable su intervención en la aprobación de las condiciones de trabajo. De igual forma se debería imponer la fianza que deben cubrir los empleadores (en el caso del trabajo en el extranjero) que garantice todas las prestaciones laborales. La aplicación de la seguridad social es imprescindible, porque para el trabajador que se traslada al extranjero es garantizado y para el jornalero migrante nacional queda en promesa, lo que da lugar a un trato desigual.

Es de todos sabido, que tratándose del trabajo migratorio, sobre todo el relativo a jornaleros migrantes nacionales, es el que realizan en la generalidad de los casos los indígenas conjuntamente con su familia; en ese entendido, es de especial relevancia la aplicación jurídica de un instrumento jurídico internacional, que se refiere de forma específica a los pueblos indígenas y sus integrantes que realizan trabajos asalariados. Se trata del Convenio 169 de la OIT, el cual, en la parte III, sobre Contratación y condiciones de empleo, hace hincapié en la adopción en el marco jurídico nacional de medidas especiales que garanticen a los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas, una protección eficaz en tratándose “de contratación y

condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general”.<sup>9</sup> Al respecto, es importante señalar que la ley de la materia dentro de su articulado, prohíbe, entre otros, la discriminación con motivo de raza y condición social (artículo 3o.). No obstante lo dicho, la realidad es que la sociedad hace distinción entre las personas basándose principalmente en sus orígenes y condición social, acentuándose en cuestiones de trabajo y en la prestación de servicios. En ese entendido, existen casos muy conocidos sobre la contratación y condiciones de trabajo a las que son sometidos los jornaleros migrantes que se trasladan al norte de la República mexicana, por lo tanto y a pesar de que existe una ley laboral que en la norma protege a todos los trabajadores, existen trabajos como los del campo en general y la de los jornaleros migrantes nacionales a los que no se les aplica la ley laboral por así convenir a diversos intereses, y por tanto, el gobierno mexicano está incumpliendo con el Convenio Internacional que ratificó, y de lo cual es su responsabilidad tomar diversas medidas para hacer efectiva la ley laboral; ahora bien, en su defecto, tampoco ha adoptado las medidas especiales (que le señala el Convenio, III, 1.), para garantizar la protección y el goce de los derechos labores. En el mismo apartado III, del Convenio que se comentó, se establece que los gobiernos deberán hacer todo lo posible para evitar cualquier discriminación, sobre todo tratándose: de acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de acceso (III, 2. a)); remuneración igual para trabajo de igual valor, (III, 2. b)); asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social, y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda (III, 2. c)).

El Convenio prevé asimismo, que los gobiernos que ratifiquen este instrumento deberán adoptar medidas que tengan como finalidad garantizar la protección de los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas en igualdad de circunstancias que cualquier otro trabajador, al preverse que serán

incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confiere la legislación y la práctica nacional a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación y de los recursos de que disponen (III, 3. a)).

<sup>9</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Convenio 169 de la OIT, sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes*, Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 5a. ed., Proyecto Fortalecimiento de la Capacidad de Defensa Legal de los Pueblos Indígenas en América Central, Costa Rica, 2002, p. 31.

La protección de la salud, es otro de los rubros que el Convenio hace hincapié al expresar: “los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estarán sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas” (III, 3. b)).

Se incluye asimismo, la prevención de que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas no sean contratados de manera forzosa o coercitiva y mucho menos sometidos a servidumbre por deudas contraídas. (III, 3. c)). La igualdad de oportunidades, de trato para hombres y mujeres en el empleo y la protección contra el hostigamiento sexual que contempla el Convenio (III, 3. d)), constituyen sin duda, derechos humanos laborales básicos que permiten allanar el camino para lograr la dignidad y justicia social a estos grupos sociales tan olvidados.

El Convenio en comento, igual resalta la importancia de la inspección del trabajo en las regiones donde sean contratados trabajadores pertenecientes a grupos indígenas, para dar atención especial a las necesidades y sobre todo para lograr el cumplimiento del presente Convenio (III, 4.).

La seguridad social a que tienen derecho estos grupos sociales es otro de los componentes fundamentales del Convenio en comento, empero, que al igual que las reglas de contratación y condiciones de trabajo así como la inspección, son letra muerta en los hechos, de ahí que se hace necesario que el Estado mexicano reconsidere su posición de signatario de este Convenio porque no lo está cumpliendo en perjuicio de miles de trabajadores. Se abona a este planteamiento, las reformas constitucionales aprobadas en junio de 2011 en el que se reconocen y otorgan máxima jerarquía a los derechos humanos y los tratados internacionales, y lo que implica por tanto, para el gobierno mexicano como principal responsable por no hacer efectivo el Convenio 169 de la OIT.

#### IV. LOS MENORES TRABAJADORES QUE LABORAN EN EL CAMPO Y SU RÉGIMEN JURÍDICO

La vigente Constitución mexicana de 1917<sup>10</sup> establece y reconoce el trabajo de los menores con el fin protegerlos, mediante la imposición de límites de edad, mayores de catorce años, así como de las actividades en las

<sup>10</sup> En la Constitución original el Constituyente estableció que la edad de trabajar era para los mayores de 12 años y menores de 16, posteriormente se modifica aumentando la edad a mayores de 14, véase Cámara de Diputados, *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, cit., p. 935. La misma Constitución también prevenía que los menores de 12 años no podrían ser “objeto de contrato” (artículo 123, fracciones II y III). *Cf.* Remolina

que no podrán ser contratados. De tal suerte que el artículo 123, apartado “A”, fracciones II y III, prevé respectivamente que “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”; asimismo, “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”.<sup>11</sup>

En ese sentido, las normas laborales constitucionales sobre los menores indican también que no se les podrá contratar en la industria bajo jornadas nocturnas, como en ningún tipo de trabajo que se desarrolle después de las diez de la noche. Ante lo señalado, queda claro que dicha regulación procuró establecer normas mínimas para proteger a los menores trabajadores.

En el mismo rango constitucional, en el Apartado “B”<sup>12</sup>, relativo al trabajo de los que los servidores del Estado, no se prevé el trabajo de menores.

La Ley Federal del Trabajo, norma que regula el precepto 123 constitucional, se avoca a tratar el trabajo de menores a través de un capítulo especial, integrado por los artículos 173 a 180, los cuales desarrollan diferentes conceptos de forma importante, entre los se encuentran: primero, el relativo a la edad mínima para trabajar, señalándose que los mayores de 14 años<sup>13</sup> y menores de 16 podrán ser contratados para desempeñar algún trabajo, pero siempre y cuando cumplan con el requisito de presentar un certificado médico que “acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del trabajo...” (artículo 174).

No se debe olvidar que de acuerdo a la ley, queda prohibida la contratación de menores de 14 años y de los mayores de 14 pero menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo que la autoridad correspondiente exprese que hay compatibilidad entre el estudio y el trabajo (artículo 22). Asimismo, los menores con el rango de edad referida, para poder laborar necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos,

Roqueñi, Felipe, *El artículo 123*, Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1974, pp. 182.

<sup>11</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*, artículo 123, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, p. 1263.

<sup>12</sup> El texto de la Constitución original no preveía este apartado, no es sino hasta 1960 que el Congreso de la Unión aprueba la reforma constitucional correspondiente. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 05 de diciembre de 1960.

<sup>13</sup> Como ya se señaló la edad para laborar fue elevada de 12 a los 14 años mediante las reformas a la Constitución y a la LFT, con el objeto de adecuar esta normatividad al derecho internacional del trabajo. Publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 21 de noviembre de 1962.

del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (artículo 23).

Otro aspecto, es el consecuente con a la “mayoría de edad para trabajar”, la cual es de 16 años al encontrar diversos artículos en la propia ley laboral que hacen alusión de ello, sobre todo, que a esa edad no se les exige cumplir con el requisito del certificado médico (artículos 23, 173 y 174).

Un aspecto importante, es el que trata sobre las labores en las que no pueden ser contratados los menores de 16 años, es decir, la prohibición a los menores de 16 años de laborar en: expendios de bebidas embriagantes, en labores que afecten su moralidad o sus buenas costumbres, trabajos ambulantes salvo los autorizados por la Inspección del Trabajo, en trabajos subterráneos o submarinos, en labores peligrosas e insalubres, en trabajos superiores a sus fuerzas y los que impidan su desarrollo físico normal, en establecimientos no industriales después de las diez de la noche. En tratándose de los menores de 18 años, no se podrá laborar en trabajos nocturnos industriales. Se debe tener presente que el trabajo a realizar por el menor debe ser compatible con sus fuerzas, lo que equivale a que su seguridad, salud y vida es prioridad a proteger (artículo 175).

Respecto de las condiciones generales de trabajo, los menores trabajadores gozarán de todos los derechos que la ley laboral establece, pero atendiendo que se trata de trabajadores especiales es por ello que se aplican variables tanto en la jornada como en las vacaciones. En ese sentido, la jornada de trabajo a que está sujeto un menor trabajador es de seis horas diarias, las que se dividirán en periodos máximos de tres horas, entre las cuales se les deberá conceder un tiempo de reposo de una hora, por lo menos, de acuerdo con el artículo 177 de la ley de la materia.<sup>14</sup> Para este sector de trabajadores se tiene prohibido laborar horas extraordinarias, así como laborar los días domingo y los de descanso obligatorio. En el caso de que el patrón contravenga lo establecido respecto de las horas extras, se le señala que deberá pagar por las mismas hasta en un 300% (artículo 178), independientemente de las sanciones<sup>15</sup> que la propia ley laboral prevé. De idéntica forma se pagará en los supuestos en los cuales el menor tenga que laborar en los días de descanso semanal o los relativos al descanso obligatorio.

En cuanto a las vacaciones, también se establecen diferencias respecto de la regla general, correspondiendo para los menores trabajadores de 16 años un periodo anual de 18 días laborables de vacaciones pagadas (artículo

<sup>14</sup> Climént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo... cit.*, pp. 231 y ss.

<sup>15</sup> En caso de que el empleador viole las normas que regulan el trabajo de los menores (y las mujeres), se le impondrá multa equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, atendiendo los términos de los artículos 992 y 995, *Ibidem*, pp. 650 y 651.

179), además de abonar una prima de 25% sobre los salarios durante las vacaciones. Se entiende que por la propia condición de fatiga y agotamiento a la que están expuestos los menores trabajadores es preciso que se les brinde un periodo vacacional largo en el que puedan recuperar las fuerzas aplicadas en el desarrollo del trabajo.

Por otra parte, la ley le impone obligaciones al empleador que contrata a menores de 16 años, entre las que se mencionan:

—exigir que le exhiban los certificados médicos que acrediten que se encuentran aptos para desarrollar un trabajo, —llevar un registro especial con los datos personales del menor, la clase de trabajo que desempeña, horario, salario así como las demás condiciones generales de trabajo, —distribuir el trabajo con el objeto de que puedan cumplir con las obligaciones escolares, —proporcionarles capacitación y adiestramiento, —proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que le requieran (artículo 180).

Complementa a esta regulación especial de tutela de los menores trabajadores, la institución de la Inspección del Trabajo, la cual tiene como una de sus funciones la de vigilar y proteger a los menores trabajadores, y para ello contribuye el empleador, quien deberá, entre otros, llevar un registro especial de estos trabajadores, la imposición de que los menores se realicen los exámenes médicos periódicos.

Por lo que hace a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado<sup>16</sup> (LFTSE), reconoce el trabajo de menores al establecerse en el artículo 13 que los menores de edad que tengan más de 16 años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercer las acciones derivadas de la Ley.

Cabe aclarar, que si bien se regula el trabajo de menores en nuestro sistema jurídico laboral para evitar la explotación, reconociendo desde luego, la necesidad de laborar que tienen los menores ya sea para su supervivencia o como obligación personal o de ayuda a la familia, lo es también, que en el fondo, se pretende que dichos sujetos, los mayores de 14 años, no dejen de asistir a la escuela y puedan cursar la educación básica obligatoria, que comprende para el caso, estar finalizando o haber terminado los estudios de primaria, o bien, estar cursando la secundaria, las cuales son obligatorias.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 28 de diciembre de 1963.

<sup>17</sup> Recientemente, el 9 de febrero de 2012 se publicaron reformas a la Constitución en los artículos 3o. y 31, fracción I, en las que se considera a la educación media superior como obligatoria y fundamental. Tales reformas llevan a replantear el trabajo de los menores, la edad y la educación.

A nivel internacional<sup>18</sup> la preocupación por proteger a los menores trabajadores tiene en la Organización Internacional del Trabajo, a uno de los mejores ejemplos. De hecho, la aflicción de los trabajadores organizados de Europa en el siglo XIX, ante la explotación de los trabajadores con motivo de la creciente revolución industrial, se centraba de manera especial, además de crear normas internacionales que homologarán las condiciones de trabajo, en la protección de los menores y mujeres trabajadoras. Dentro de las tareas asumidas por la OIT se toma la decisión de abordar el tema de los menores trabajadores a través de Convenios con el fin de establecer límites en la contratación en determinadas actividades. En este orden de ideas, destacan tres apartados: El primero, se avoca a tratar los convenios que establecen la edad mínima para admisión en el empleo y las diversas actividades inherentes; el segundo apartado, se refiere al trabajo nocturno y las prevenciones de contratar a los menores en esos horarios y, el tercer segmento, se refiere al tema del examen médico que deben realizarse los menores para ser admitidos en el trabajo.

En tratándose del primer apartado, acerca de la edad mínima, México ha ratificado los siguientes Convenios: núm. 58<sup>19</sup> (1936), admisión mínima de los niños en el trabajo marítimo; núm. 112<sup>20</sup> (1959), edad mínima para admisión en el trabajo de pesca; núm. 123<sup>21</sup> (1965), edad mínima para admisión en el trabajo subterráneo en las minas. Los Convenios que no han sido ratificados, y que forman parte del marco jurídico internacional son: núm. 5 (1919), sobre el trabajo en la industria; núm. 7 (1921), relativo a la agricultura: núm. 15 (1921), trabajo de pañoleros y fogoneros; núm. 33 (1932), trabajos no industriales; núm. 59 (revisado 1937), respecto al trabajo en la industria, núm. 138 (1973), edad mínima para la admisión en el trabajo.

<sup>18</sup> En el plano internacional existen diversos instrumentos jurídicos que de manera general se avocan al reconocimiento y protección de los derechos humanos en sus múltiples enfoques, en el que se incluyen a los hombres y mujeres trabajadoras, pero que a propósito del tema tratado nos dedicamos a los menores trabajadores. En ese sentido, han tenido un papel fundamental entre otros, el Tratado de Versalles, en 1919; la Declaración de Filadelfia, de 1944; la Carta de las Naciones Unidas, en 1945; la declaración Universal de los derechos del Hombre, de 1948; la Carta de la organización de los Estados Americanos, en 1948; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en 1976; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en 1976.

<sup>19</sup> Ratificado 18 de agosto de 1952, en <http://www.ilo.org/dyn/normalex>, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 3 de diciembre de 1948, en <http://www.dof.gob.mx>.

<sup>20</sup> Ratificado 9 de agosto de 1961, en <http://www.ilo.org/dyn/normalex>, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 25 de octubre de 1961, en <http://www.dof.gob.mx>.

<sup>21</sup> Ratificado el 29 de agosto de 1968, en <http://www.ilo.org/dyn/normalex>, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 18 de enero de 1968, en <http://www.dof.gob.mx>.

Corresponden al segundo apartado, sobre trabajo nocturno de los menores, los Convenios ratificados por México: núm. 90<sup>22</sup> (1948), sobre el trabajo nocturno en la industria; sobre este rubro no han sido ratificados los Convenios: núm. 6 (1919), relacionado al trabajo en la industria: núm. 79 (1946), para trabajos no industriales.

Finalmente, el último apartado, sobre el examen médico de los menores, tienen los Convenios ratificados por México: núm. 16<sup>23</sup> (1921), sobre el examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques; núm. 124<sup>24</sup> (1965), examen médico de los menores para el empleo de los trabajos subterráneos en las minas. Particularmente, este Convenio, hace referencia respecto de la obligatoriedad del examen médico tanto para los menores en general como para los menores de 21 años que se empleen en las minas. Los Convenios que no han sido ratificados son: núm. 77 (1946), para el trabajo en la industria; núm. 78 (1946), respecto de trabajos no industriales.

En suma, el marco jurídico internacional que regula la actividad de los menores trabajadores es bastante amplio y completo, y a pesar de que México ha postergado la ratificación de varios convenios, aunado a que se cuenta con una reglamentación adecuada sobre estos trabajadores, la falla más grande de nuestro sistema jurídico es la falta de aplicación de las normas jurídicas, especialmente las laborales.

## V. LA EXTENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES A LOS MENORES TRABAJADORES DEL CAMPO Y SU EXPLOTACIÓN LABORAL

Como es sabido, los jornaleros migrantes al trasladarse de sus lugares de origen hacia las distintas zonas regionales de mayor producción agroindustrial, en su mayoría en la parte norte del país, lo hace llevándose a toda su familia, es decir, la esposa y los hijos. Familiares que le colaborarán en todas las tareas independientemente de la edad que tengan los hijos. Esta situación es la que preocupa y lleva a presentar desde el punto de vista jurídico una problemática en la que se ven involucrados los menores y que desafortunadamente no es un asunto del cual se ocupe ninguna agenda na-

<sup>22</sup> Ratificado el 20 de junio de 1956, en <http://www.ilo.org/dyn/normallex>, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 19 de julio de 1956, en <http://www.dof.gob.mx>.

<sup>23</sup> Ratificado el 9 de marzo 1938, en <http://www.ilo.org/dyn/normallex>, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 23 de 1938, en <http://www.dof.gob.mx>.

<sup>24</sup> Ratificado el 29 de agosto de 1968, en <http://www.ilo.org/dyn/normallex>, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 20 de enero de 1968, en <http://www.dof.gob.mx>.

cional y mucho menos tiene la atención de las autoridades administrativas laborales. El tema se agrava cuando estamos en presencia de miembros de grupos étnicos a los que se les trata como personas de clase inferior, discriminándolos por motivos de raza y de origen, lo cual es violatorio a los derechos humanos.

Si bien, existe un avance teórico y jurídico, nacional e internacional sobre los derechos humanos, queda claro que para algunos sectores sociales está muy lejos su aplicación, así, se ha dicho:

Antes del surgimiento y aceptación mundial del derecho de los derechos humanos, las personas que eran visibles al derecho eran aquellas que tenían los atributos que el derecho reconocía. Los esclavos no eran visibles al derecho – esta diferencia de condición de ser humano se ignoraba. Las mujeres no eran visibles al derecho. Los que no tenían propiedad no eran visibles al derecho. Los extranjeros en muchos sitios no eran sujetos de derecho. Los derechos correspondían a los atributos “visibles” de las personas. El derecho de los derechos humanos modificó lo anterior, pues hizo al derecho inherente a la persona, independientemente de sus atributos. Los derechos humanos por eso son indivisibles, inherentes e independientes.

Parecería, sin embargo, que los jornaleros, así como los indígenas, todavía son invisibles al derecho; todavía son sujetos cuyos atributos no ameritan protección

No ha llegado para toda nuestra población la era del derecho de los derechos humanos, inherentes a todos. No se siente obligado el Estado de hacerlos valer y a salvaguardarlos con todos sus ciudadanos, solamente con algunos cuyos atributos que los ubican en una situación de mayor poder y privilegio... La invisibilidad es a la vez causa y consecuencia de lo anterior; conviene a quienes se benefician de este privilegio.<sup>25</sup>

De acuerdo con lo anterior, la aprobación de diversos ordenamientos jurídicos pone a prueba la actitud de desinterés hacia este sector de muchas autoridades, que hasta ahora han hecho caso omiso de lo peligroso que resulta el campo y su explotación para los menores trabajadores.

Ahora bien, si se atiende a la regulación del trabajo de menores, tanto los preceptos de la Constitución como los de la LFT, tienden en teoría, a proteger a los menores al prescribir edades mínimas, prohibición del trabajo nocturno y la presentación de los certificados médicos para poder ser con-

<sup>25</sup> Schmelkes, Silvia, *Visualizar para crear conciencia. Los jornaleros agrícolas de México a la luz de los derechos humanos*, Foro Invisibilidad y Conciencia: migración interna de niños y niñas jornaleros agrícolas en México, 26 y 27 septiembre, 2002, ciudad de México, en [http://www.uam.mx/cid/pdf/eventos/invisibilidad/Sylvia\\_schmelkes.pdf](http://www.uam.mx/cid/pdf/eventos/invisibilidad/Sylvia_schmelkes.pdf), consultado el 5 de enero de 2012.

tratados. En ese sentido, dado que los menores trabajadores requieren de una mayor protección de la que ya existe en lo general, se reitera, el trabajo de menores se refiere a un conjunto de normas de carácter especial, que los proteja de la explotación, malos tratos o cualquier otros actos que pongan en peligro su integridad, seguridad y vida y consecuentemente violen sus derechos fundamentales.

En este tema, la situación de fondo es el hecho de que de manera general los jornaleros migrantes desde el momento en que son contratados (por enganchadores o por algún miembro de su comunidad), trasladados a los campos de trabajo, la instalación en viviendas (auténticas pocilgas), etcétera; son violados sus derechos laborales, porque no se aplica la ley laboral, a lo que se suma los salarios por debajo del mínimo, horas extraordinarias y la realización del trabajo sin la protección adecuada, entre otros, condiciones que también vive la familia porque en el afán de complementar el salario se involucran en las labores la esposa y los hijos. Entonces, se tiene que el padre contratado extiende su condición de trabajador a los hijos pero sin que exista formalidad alguna. Si bien esto puede dar lugar a diversos debates, aquí lo que interesa para efectos de este trabajo, es el hecho de que los menores, niños de edades muy cortas, se emplean ilegalmente, además, realizan labores a la intemperie, con jornadas extenuantes, sin las protecciones adecuadas, con salarios inferiores al mínimo. Situaciones que son consideradas como explotación laboral.

Son varios los factores que reproducen el estado de cosas acerca de la contratación lícita<sup>26</sup> e ilícita de menores para laborar en el campo, entre otros, que el proceso de globalización y la inherente competencia de las empresas de exportación abarca también al campo, así, "... la agroindustria desarrolla procesos de trabajo flexibles que incluyen mano de obra femenina e infantil y la precarización del trabajo agudiza más sus condiciones de explotación".<sup>27</sup>

En efecto, la economía imperante ha moldeado los procesos productivos a lo cual la producción del campo no escapa, en ese sentido, la modernización del mismo va más allá del autoconsumo hasta especializarse para exportar, lo que implica que las agroindustrias requieran de mucha mano

<sup>26</sup> Cabe aclarar, que aún cuando una contratación se hace en apego a la ley, no obstante, existen condiciones laborales que por sí mismas son consideradas como de explotación y, aún más, tratándose del trabajo de las niñas que al amparo de los ordenamientos internacionales sobre derechos humanos deben ser protegidas de manera especial y tampoco se cumple.

<sup>27</sup> López Limón, Mercedes Gema, *Trabajo infantil en México*, Instituto de Investigaciones Sociales Universidad Autónoma de Baja California, en [www.enlaccsolidario.org](http://www.enlaccsolidario.org), consultado el 09 de diciembre de 2012.

de obra para su éxito, lo que también está garantizado por las personas, jornaleros de comunidades indígenas del sur (Guerrero, Oaxaca, Chiapas, entre otros), que ante la falta de oportunidades en sus lugares de origen se trasladan al norte del país para trabajar en las grandes empresas que los requieren, incluso la mano de obra más solicitada para los tipos de cultivos que exige el mercado internacional es la de los niños y las mujeres, a quienes se les paga mucho menos, en ese sentido, se ha señalado:

La masiva presencia de la mano de obra femenina e infantil así como el aumento de la población indígena en los mercados agrícolas, revela la incorporación de nuevos grupos sociales que constituyen sujetos *ad hoc* para una política laboral que supone la desvalorización del precio de la fuerza de trabajo... los márgenes para la intensificación y uso flexible de la fuerza de trabajo por parte de los empleadores se amplía al disponer de este tipo de trabajadores (mujeres, niños e indígenas), ya que son considerados mano de obra barata, social y culturalmente sometidos a diferentes situaciones de discriminación que se traduce en falta de oportunidades de empleo.<sup>28</sup>

Si el análisis del tema partiera desde el punto de vista económico, el gran auge y desarrollo de las empresas agroindustriales es muy importante porque constituyen fuentes de trabajo, pero si se sopesa desde los derechos laborales, el éxito se transforma en una gran ofensa a la sociedad, porque entre otras muchas cosas, la preferencia por contratar a niños y mujeres no tiene eco en el correspondiente pago de salarios, por el contrario, pero más aún, la salud, seguridad y vida de estos trabajadores no forman parte del itinerario de dichas empresas, actuando en contra de la propia ley, la cual ha reconocido que ciertas labores son perjudiciales para los menores y para protegerlos establece como prohibición: la utilización del trabajo de los menores de 16 años, en actividades peligrosas e insalubres, en aquellos trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, considerando como labores peligrosas o insalubres a "...aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores"<sup>29</sup> (artículo 176).

<sup>28</sup> Sánchez Saldaña, Kim, *Los niños en la migración familiar de jornaleros agrícolas*, en Del Río, Norma (coord.), *La infancia vulnerable de México en un mundo globalizado*, UAM-UNICEF, México, 2000, p. 5.

<sup>29</sup> Clímént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo, Comentarios...*, cit., p. 232.

Las actividades desarrolladas por los menores en el campo y las condiciones de trabajo que se aplican tienen como efecto no sólo la explotación sino la sobreexplotación, es decir, se emplean a menores de 14 años, que de entrada es una contratación ilegal. Las actividades en las que participan los menores consisten en las mismas tareas que realiza un trabajador adulto, con la limitante que le permitan sus fuerzas y pericia. Las condiciones en que se desarrollan las labores imponen una vida de precarización llevada al extremo, en tanto que una de las tareas fundamentales del Estado, de la sociedad, y los padres de familia es el proteger a los menores y proporcionarles las condiciones necesarias para un sano desarrollo, a tener una educación, a ser alimentado, proporcionarles servicios de salud, etcétera. Pero en la vida real ocurre todo lo contrario, en otras palabras, los menores tienen jornadas extenuantes de hasta 13 horas, por lo tanto trabajan horas extraordinarias; laboran jornadas nocturnas; tienen muy bajos salarios; no cuentan con vacaciones; asimismo se encuentran en todo momento en riesgo de sufrir accidentes laborales; al envenenamiento por la toxicidad con motivo del empleo de sustancias químicas en la fumigación; se exponen a peligros por los procesos de trabajo; se ubican dentro del alto índice de accidentes de trabajo; sufren de un inadecuado o inexistente sistema de protección de la seguridad social; la educación no constituye una prioridad ni tiene cabida en un sistema que reproduce la dependencia; y en el desarrollo de sus actividades a la intemperie es cosa de todos los días el padecer las condiciones climáticas así como de las mordeduras o picaduras de animales ponzoñosos. Por lo anterior, la incursión de los menores al trabajo del campo es un acto reprochable no sólo porque las labores inherentes al mismo son exponencialmente peligrosas, dañinas y atentan contra la vida, sino porque los menores son grupos vulnerables que requieren de mayor protección, incluso en virtud de lo expuesto podría pensarse que la edad reglamentaria del trabajo de menores debería replantearse en el sentido de elevarla en tratándose de las labores en el campo. Desde luego, lo ideal sería que los menores no trabajaran.

No se puede olvidar que al contratarse a menores trabajadores en edad de trabajar, de acuerdo con la ley, no se podrán pactar condiciones generales de trabajo inferiores a las mínimas<sup>30</sup> prescritas ni renunciar a sus derechos (artículo 33).

<sup>30</sup> Se establece en el artículo 56 de la LFT que “las condiciones generales de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley, y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”, véase Climent Beltrán, Juan B., *Ley federal del trabajo...*, cit., pp. 152 y 153.

Precisando acerca del término de explotación laboral y atendiendo lo que indica el Diccionario de la Lengua Española,<sup>31</sup> se puede entender que existirá explotación laboral, en aquellos casos en que un empleador se aprovecha en su beneficio de manera abusiva del esfuerzo de los trabajadores con motivo de las condiciones generales subordinadas, poniendo en peligro la vida e integridad física y psicológica y en general de la dignidad de los trabajadores. Pero ¿cómo se puede conceptualizar la explotación de los menores en el campo? Sin duda, se referirá, además de lo dicho, “cuando las condiciones de trabajo dificultan la escolarización, y cuando son abusivas, peligrosas o nocivas para su bienestar y, en definitiva, afectan a su desarrollo físico, mental, social o espiritual”.<sup>32</sup>

El trabajo de los menores en situación de explotación,<sup>33</sup> ha señalado el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), que es aquél que presenta características como las siguientes:

- Trabajo a tiempo completo a edad demasiado temprana.
- Horario laboral prolongado.
- Trabajo que producen inadecuadas tensiones físicas, sociales o psicológicas.
- Trabajo y vida en la calle en malas condiciones.
- Remuneración insuficiente.
- Excesiva responsabilidad.
- Trabajo que obstaculiza la escolarización.
- Trabajo que socavan la dignidad y autoestima, como la esclavitud, el trabajo servil o la explotación sexual.
- Trabajo que perjudica el pleno desarrollo social y psicológico.

Asimismo, la explotación laboral infantil<sup>34</sup> cuenta con modalidades, las cuales pueden reunirse en 7 tipos principales de trabajo:

<sup>31</sup> El término explotación significa: *Explotación*.- Acción y efecto de explotar.

*Explotar1*. (Del latín *exploiter*, sacar provecho [de algo] tr. Extraer de las minas la riqueza que contienen. // 2. Sacar utilidad de un negocio o industria en provecho propio. //3. Utilizar en provecho propio, por lo general de un modo abusivo, las cualidades o sentimientos de una persona, de un suceso o de una circunstancia cualquiera.

*Explotar2*. Intr. Explosionar (o hacer explosión). // 2.Dicho de una persona: Manifestar violentamente un sentimiento, hasta ese momento reprimido... Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, vigésima segunda edición, Madrid, 2001, p.1022.

<sup>32</sup> Eizagirre, Marlen, Trabajo infantil, Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, <http://dicc.hegoa.efaber.net>, consultado el 09 de diciembre de 2011.

<sup>33</sup> UNICEF, 1997, en [http://www.unicef.org/spanish/about/who/index\\_mission.html](http://www.unicef.org/spanish/about/who/index_mission.html), consultado el 09 de diciembre de 2011.

<sup>34</sup> <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/lister/mostrat/218>, consultado el 09 de diciembre de 2011.

- doméstico;
- servil o forzoso;
- de explotación sexual con fines comerciales;
- industrial y en plantaciones agrícolas;
- en la calle;
- para la familia;
- de las niñas.

La OIT por su parte, comparte la idea de que la pobreza orilla a los menores a emplearse y en muchos casos deviene en la explotación de los mismos, al reconocer “...que el trabajo infantil se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal”,<sup>35</sup> y que mientras se logran estos objetivos, se pronuncia, a través de la adopción de un nuevo instrumento jurídico, el Convenio 182, por la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Este Convenio remite obligadamente a tratar acerca de la Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, en cuanto a la protección irrestricta de los menores.

El artículo 3 del convenio que se comentó señalaba lo que abarca el término de peores formas de trabajo infantil, de la siguiente manera:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de sirvo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes..., y
- d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Un aspecto muy importante que debe tomarse en cuenta, es la adopción del término de “niño”, que para efectos de este Convenio es fundamental, en otras palabras, “...el término de “niño” designa a toda persona menor

<sup>35</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptado el 17 de junio de 1999, entrado en vigor el 19 de noviembre de 2000, ratificado por México el 30 de junio del mismo año y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 07 de marzo de 2001.

de 18 años” (artículo 2), lo que implica que dicho Convenio Marco, amplía sin reserva la protección de los menores trabajadores hasta los 18 años.

La explotación laboral infantil como se ha podido apreciar, constituye una de los tipos de maltrato infantil<sup>36</sup> y por consiguiente una forma de violencia contra los niños y niñas. En ese sentido, se ha señalado:

La violencia contra los niños y niñas incluye el abuso y el maltrato físico y mental, el abandono o el tratamiento negligente, la explotación y el abuso sexual. La violencia puede ocurrir en el hogar, las escuelas, los orfanatos, los centros residenciales de atención, en las calles, en el lugar de trabajo, en prisiones y establecimientos penitenciarios...<sup>37</sup>

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, ha expresado que:

El maltrato infantil se define como los abusos y la desatención de que son objeto los menores de 18 años, e incluye todos los tipos de maltrato físico o psicológico, abuso sexual, desatención, negligencia y explotación comercial o de otro tipo que causen o puedan causar un daño a la salud, desarrollo o dignidad del niño, o poner en peligro su supervivencia, en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder...<sup>38</sup>

De acuerdo con lo anterior, la violencia ejercida contra los menores tiene efectos de gran alcance ya que “puede afectar la salud física y mental de los niños, perjudican su habilidad para aprender y socializar, y, más adelante, socavar su desarrollo como adultos funcionales y buenos progenitores. En casos más graves, la violencia contra los niños conduce a la muerte”.<sup>39</sup>

## VI. LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ

La Convención sobre los Derechos del Niño,<sup>40</sup> es el documento jurídico en el orden internacional más importante que se avoca a proteger a los

<sup>36</sup> Se entiende como “toda acción u omisión que dañe o ponga en peligro la vida, la salud, la integridad física, moral psíquica o intelectual de una persona menor de dieciocho años de edad”, *Diccionario Jurídico Mexicano I-O*, 14a. ed., México, Porrúa-UNAM, 2000, p. 2067.

<sup>37</sup> [http://www.unicef.org/spanish/protection/files/La\\_violencia\\_contra.pdf](http://www.unicef.org/spanish/protection/files/La_violencia_contra.pdf), consultado el 09 de diciembre de 2011.

<sup>38</sup> Organización Mundial de la Salud, Maltrato Infantil, nota descriptiva, núm.150, agosto 2010, en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs150/es/index.html>, consultado el 24 de septiembre de 2011.

<sup>39</sup> *Idem*.

<sup>40</sup> Adoptada el 20 de noviembre de 1989, entrada en vigor el 2 de septiembre de 1990. Ratificada por México el 21 de septiembre de 1990 y publicada en el *Diario Oficial de la*

menores al reconocer los derechos de la niñez, asimismo se le atribuye categóricamente como la base jurídica de los derechos humanos de estos grupos sociales. A partir de este marco jurídico, se pretende que los países adopten internamente los preceptos y desarrollen leyes que protejan a los menores en concordancia con el ordenamiento base.

Se destaca la importancia de este instrumento jurídico que al igual que la creación de la Ley para la Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes,<sup>41</sup> de aplicación federal en la República mexicana, vendrán, poco a poco, a influir en la construcción de un modelo de marco jurídico integral basado en los derechos humanos,<sup>42</sup> en el cual la materia laboral forme parte y amplíe el manto protector a los menores trabajadores, mientras tanto, se sigue abogando por erradicar el trabajo infantil, la explotación y violencia laboral así como de las peores formas de trabajo infantil. De acuerdo con lo anterior, destacan el artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño, al establecer: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas apropiadas para proteger al niño contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluso el abuso sexual, mientras el niño se encuentre bajo la custodia de los padres, un representante legal o de cualquier otra persona que lo tenga a su cargo”. Lo relevante de

*Federación* el 25 de enero de 1991. Previo a este instrumento internacional se encuentran otras Declaraciones y Convenciones en donde se expresa la preocupación por encontrar los medios de protección de los menores, en ese sentido, se lograron expedir, entre otros documentos: La Declaración de los Derechos del Niño, aprobada por la Sociedad de las Naciones en 1924 (primer documento jurídico de carácter internacional que establece los derechos del niño, impone a los adultos obligaciones asistenciales sin que a los niños se les considere como sujetos de derechos); La Declaración sobre los Derechos del Niño de 1959, del 20 de noviembre de 1959 (considera al niño, que por su inmadurez física y mental, es un ser humano necesitado de protección y cuidados especiales, por lo que se le debe dar una protección legal adecuada y plena...); La Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrito del 7-12 de noviembre de 1969, en San José de Costa Rica (artículo 19, sobre los Derechos del Niño, se establece que “Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, la sociedad y el Estado”), en vigor el 18 de julio de 1978, ratificado por México el 2 de marzo de 1981, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 07 de mayo de 1981.

<sup>41</sup> Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 29 de mayo de 2000, en vigor a partir del 30 de mayo de 2000.

<sup>42</sup> Es importante mencionar que a nivel internacional es de particular relevancia la Convención sobre los Derechos del Niño, dado que mediante este instrumento jurídico la comunidad internacional ha tomado conciencia de la situación tan especial que viven dichos sujetos, menores de 18 años que lo integran, pronunciándose en el sentido de que gozan de derechos inherentes al ser humano, para lo cual la minoría de edad no constituye una limitante.

la Convención, sin duda, es lo conducente a los principios<sup>43</sup> que sustentan el conjunto de derechos de los niños, niñas y adolescentes. De estos principios resulta importante para el tema que se viene tratando los relativos a la no-discriminación, el del interés superior de la infancia y el de la supervivencia y el desarrollo.

- a) La no-discriminación. Constituye la base de la protección de los derechos de los niños al señalarse que las disposiciones de la Convención se aplicarán a todos los niños por igual independientemente de su raza, color, sexo, idioma religión, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, posición económica, impedimentos físicos, nacimiento o cualquier otra condición, tanto de él como de sus padres, tutores o familiares (artículo 2).
- b) El interés superior de la infancia. Este principio refiere en sus objetivos la plena satisfacción de los derechos de los niños, es decir, “es un principio garantista que obliga a la autoridad, y su utilización se debe armonizar con una concepción de derechos humanos como facultades que se pueden oponer a ésta contra los abusos de poder” (artículos 3 y 4)<sup>44</sup>.
- c) El principio de supervivencia y el desarrollo, establece en general, que los niños y niñas tienen derecho a la vida, a la supervivencia y al desarrollo, en otras palabras, “...tienen derecho a que se les provea de todos los bienes y servicios necesarios para su desarrollo integral” (artículos 6 y 7).<sup>45</sup>

La expedición de la Ley para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes representa en el ámbito de los derechos humanos uno de los máximos avances de la legislatura mexicana en el tema de la protección de los niños y adolescentes. En esencia, esta ley tiene la virtud de desarrollar un conjunto de preceptos tomados del marco jurídico de la Convención de los derechos de la niñez. En ese tenor, se cuenta con una ley que se avoca a proteger a los menores en el sentido más amplio. No obstante lo expresado, el camino por hacer efectivos estos derechos es muy largo, sobre todo cuando la realidad supera a la ley.

<sup>43</sup> Los principios que establece la Convención son: 1. El de no discriminación; 2. El interés superior de la infancia; 3. El de la supervivencia y el desarrollo, y 4. El de la participación.

<sup>44</sup> Álvarez de Lara, Rosa María, *El concepto de niñez en la Convención sobre los derechos del niño y en la legislación mexicana*, en Pérez Contreras, María de Montserrat, Macías Vázquez, Ma. Carmen (coords.), *Marco teórico conceptual sobre menores versus niñas, niños y adolescentes*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2011, p. 5.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 6.

Por otra parte, en la labor específica de precisar conceptos, términos y principios de la Convención, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño, Costa Rica, en la Opinión Consultiva 17/2002, establece que el “interés del niño, entendido como la premisa bajo la cual se debe interpretar, integrar y aplicar la normativa de la niñez y la adolescencia, y que constituye por ello, un límite a la discrecionalidad de las autoridades en la adopción de decisiones relacionadas con los niños”.<sup>46</sup>

## VII. REFLEXIONES FINALES

Como bien se ha podido apreciar a lo largo del estudio, el trabajo del campo así como el de los menores trabajadores cuentan con un marco jurídico amplio que regula la situación de subordinación en la que se pueden situar. No obstante lo señalado, es común encontrarse con que el derecho del trabajo no se aplica en ese ámbito, en semejante sentido, se percibe la ausencia de las autoridades laborales encargadas de constatar que se observe la ley, dejando en el desamparo a dichos trabajadores. La situación se agrava cuando se trata de jornaleros agrícolas pertenecientes a grupos indígenas, y es mucho peor si se es mujer y si se es menor de edad, estos últimos suelen ser mayormente explotados.

En cuanto a lo señalado, se debe insistir en la imperiosa necesidad de la observancia de la ley laboral porque sólo de esa manera se podrá dignificar a los hombres que laboran en el campo en el camino de encontrar una verdadera justicia social, que al mismo tiempo les permita alcanzar un desarrollo en las mismas condiciones que pueda tener cualquier otro trabajador.

Es importante expresar, que el hecho de que se reconozca y regule el trabajo de los menores va en correlación a la condición de que los menores deberán continuar con su educación y desarrollo integral, por lo que los horarios deberán ser compatibles con sus obligaciones educativas. Además, en teoría se supone, que con esta regulación específica se puede cuidar a este sector laboral y protegerlo de la explotación. En ese tenor, las actividades a desarrollar deberán ser compatibles con las fuerzas del menor y que no impliquen situaciones de peligro por sí mismas, por lo tanto, no deben estar expuestos a elementos físicos, químicos y de cualquier otra índole que

<sup>46</sup> Carbonell, Miguel, comp., *Instrumentos jurídicos internacionales en materia de no discriminación*, v. 2, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2006, p. 17. Véase González Martín, Nuria y Rodríguez Jiménez, Sonia, *El interés superior del menor en el marco de la adopción y tráfico internacional. Contexto mexicano*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, p. 29.

puedan dañar su vida e integridad y salud psico-emocional. Los descansos y vacaciones son imprescindibles para la recuperación de las fuerzas. En general, el menor deberá gozar de todos los derechos laborales que la ley de la materia contempla para los trabajadores.

La fructífera labor de crear normas jurídicas tanto internacionales como nacionales sobre derechos humanos permiten ensanchar el ámbito aplicación, en ese sentido, se dirigen a proteger de manera especial a los menores. En tal virtud, se ha dado el reconocimiento jurídico de los menores como sujetos de derecho y a quienes se les atribuyen las prerrogativas inherentes a los derechos humanos, de lo cual se espera se extiendan a los menores que se dedican a actividades laborales.

A pesar de que los jornaleros agrícolas contribuyen en el gran éxito de las empresas agroindustriales exportadoras de la zona norte del país, sobre todo, aquellos que son integrantes de grupos étnicos, que no hablan español y que su miseria los coloca en un estado de necesidad permanente, se les asignan salarios mínimos e incluso por debajo de lo que estipula la ley.

Así, las condiciones de trabajo que padecen los jornaleros padres, las sufren igualmente y de manera extensiva sus hijos, de todas las edades, condiciones que atentan contra su dignidad. En ese tenor, los menores se exponen a todos los peligros sin que las autoridades laborales encargadas de protegerlos actúen para combatir la no observancia de la ley y la explotación laboral de este sector laboral.

La explotación de los menores trabajadores del campo y de los niños en general, constituye uno de los mayores agravios que afectan a toda sociedad, la cual no logrado organizarse para hacerle frente a esta situación. Empero la situación laboral tan lamentable que se expone, puede ser sólo una parte de una enorme problemática, esto es, al mismo tiempo en que sucede lo laboral, se puede estar gestando hacia estos grupos vulnerables: violaciones, prostitución, tráfico de personas, venta y/o alquiler de menores, tráfico de drogas, drogadicción, esclavitud, servidumbre, enfermedades diversas, etcétera, sin que se pueda precisar al respecto por no existir denuncias concretas.

Así como se ha señalado la condición de explotación de los trabajadores del campo, así mismo es importante hacer el reconocimiento de aquellos patrones (uno en Sonora y otro en Baja California) quienes en contra de los usos y perversiones, le han apostado por cumplir la ley, dando un trato digno a los jornaleros, a los que les proporcionan guarderías y escuelas a sus hijos, diversos servicios, viviendas dignas, servicios de salud gratuitos, salarios legales, no contratan a menores de edad, etcétera; lo que ha redundado en mayor productividad y mejores dividendos.

La problemática presentada es muy compleja, no obstante, nos parece que la situación puede cambiar si se insiste a través de diversos frentes en exponer lo perjudicial que resultan las contrataciones y condiciones laborales precarias para este sector laboral. Desde la perspectiva jurídica, los diversos ordenamientos jurídicos últimamente aprobados sobre la base de los derechos humanos (incluyendo los Convenios 169 y 182 de la OIT), constituyen una de las claves que se deben de analizar para exigirle a los gobiernos federales, locales y municipales las responsabilidades debidas en las que han incurrido por la simple actitud de omisión ante la explotación de los jornaleros agrícolas, incluyendo a los menores y las mujeres, condenándolos a reproducir por generaciones el estado de cosas que no les ha permitido tener una vida digna.

#### VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ DE LARA, Rosa María, *El concepto de niñez en la Convención sobre los derechos del niño y en la legislación mexicana*, en PÉREZ CONTRERAS, María de Montserrat y MACÍAS VÁZQUEZ, Ma. Carmen (coords.), *Marco teórico conceptual sobre menores versus niñas, niños y adolescentes*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2011.
- BUEN, Néstor de, *Derecho del trabajo*, t. II, 6a. ed., México, Porrúa, 1986.
- CARBONELL, Miguel, comp., *Instrumentos jurídicos internacionales en materia de no discriminación*, v. 2, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2006.
- CÁMARA DE DIPUTADOS, *Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus constituciones*, H. Cámara de Diputados, LV Legislatura, t. XIII, Miguel Ángel Porrúa, México, 1994, p. 935.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, t. I, 7a. ed., México, Porrúa, 1981.
- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, 23a. ed., México, Editorial Esfinge, 2004.
- EIZAGIRRE, Marlen, *Trabajo infantil*, Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo, en <http://dicc.hegoa.efaber.net>, consultado el 09 de septiembre de 2011.
- GONZÁLEZ MARTÍN, Nuria y RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, Sonia, *El interés superior del menor en el marco de la adopción y tráfico internacional. Contexto mexicano*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.

LÓPEZ LIMÓN, Mercedes Gema, *Trabajo infantil en México*, Instituto de Investigaciones Sociales Universidad Autónoma de Baja California, en [www.enlaccessolidario.org](http://www.enlaccessolidario.org), consultado el 05 de enero de 2012.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio 169 de la OIT, sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes*, Oficina Internacional del Trabajo, 5a. ed., *Proyecto Fortalecimiento de la Capacidad de Defensa Legal de los Pueblos Indígenas en América Central*, San José Costa Rica, 2002.

REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El artículo 123*, Ediciones del V Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México, 1974.

SÁNCHEZ SALDAÑA, Kim, *Los niños en la migración familiar de jornaleros agrícolas*, en DEL RÍO, Norma (coord.), *La infancia vulnerable en México en un mundo globalizado*, UAM-UNICEF, México, 2000.

SCHMELKES, Silvia, *Visualizar para crear conciencia. Los jornaleros agrícolas de México a la luz de los derechos humanos*, Foro Invisibilidad y Conciencia: migración interna de niños y niñas jornaleros agrícolas en México, 26 y 27 septiembre, 2002, ciudad de México. Véase [http://www.uam.mx/cid/pdf/eventos/invisibilidad/Sylvia\\_schmelkes.pdf](http://www.uam.mx/cid/pdf/eventos/invisibilidad/Sylvia_schmelkes.pdf), consultado el 05 de enero de 2012.

UNICEF, 1997, en [http://www.unicef.org/spanish/about/who/index\\_mission.html](http://www.unicef.org/spanish/about/who/index_mission.html), consultado el 09 de diciembre de 2011.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Maltrato Infantil*, nota descriptiva, núm. 150, agosto de 2010, en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs150/es/index.html>, consultado el 24 de septiembre de 2011.

#### *Otros documentos y fuentes*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada, artículo 123, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997.

Diccionario Jurídico Mexicano I-O, 14a. ed., México, Porrúa-UNAM, 2000, p. 2067.

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, Madrid, 2001.

Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, *Ley Federal del Trabajo*, Talleres Gráficos de la Nación, 193, p. 44.

*Diario Oficial de la Federación* del 23 de abril de 1938.

*Diario Oficial de la Federación* del 03 de diciembre de 1948.

*Diario Oficial de la Federación* del 19 de julio de 1956.

*Diario Oficial de la Federación* del 05 de diciembre de 1960.

*Diario Oficial de la Federación* del 25 de octubre de 1961.

*Diario Oficial de la Federación* del 21 de noviembre de 1962.

*Diario Oficial de la Federación* del 28 de diciembre de 1963.

*Diario Oficial de la Federación* del 18 de enero de 1968.

*Diario Oficial de la Federación* del 20 de enero de 1968.

*Diario Oficial de la Federación* del 07 de mayo de 1981.

*Diario Oficial de la Federación* del 25 de enero de 1991.

*Diario Oficial de la Federación* del 29 de mayo de 2000.

*Diario Oficial de la Federación* del 07 de marzo de 2001.

*Diario Oficial de la Federación* del 29 de abril de 2005.

*Diario Oficial de la Federación* del 09 de febrero de 2012.

<http://www.dof.gob.mx>

<http://www.ilo.org/dyn/normalex>

<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/es/lister/mostrar/218>, consultado el 09 de diciembre de 2011.

[http://www.unicef.org/spanish/protection/files/La\\_violencia\\_contra.pdf](http://www.unicef.org/spanish/protection/files/La_violencia_contra.pdf), consultado el 09 de diciembre de 2011.