

71
2oj.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

" ARAGON "

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONDICION JURIDICA DE LOS MENORES DE
EDAD LLAMADOS "CERILLOS" QUE PRESTAN
SUS SERVICIOS EN CENTROS COMERCIALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

DAVID CHAVEZ JIMENEZ

ENEP



ARAGON

San Juan de Aragón, Edo. de México

1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

A MIS PADRES, SR. MAXIMILIANO CHAVEZ Y
SRA. JULIA JIMENEZ:

Con mi eterna gratitud por todo su apo-
yo y ayuda, lo que me permitio reali-
zar la profesion y por la comprension -
con que han guiado a sus hijos.

A MIS HERMANOS, SAVINO, ROSA, RIGOBERTO,
MONICA Y MARCO ANTONIO:

Por el cariño fraternal que nos une.

A MI ESPOSA, GEORGINA PONCE DE LEON --
RAMIREZ:

Con todo mi amor por su comprension.

A EL LICENCIADO CARLOS HURTADO RUIZ:
Por su apoyo y por ser para mí otro
maestro.

A MI UNIVERSIDAD y en general a todos
mis maestros, de los cuales guardo un
grato recuerdo y enseñanza.

A EL LICENCIADO ARTURO ARRIAGA FLORES:
Por aceptar ser mi asesor y por el --
gran maestro que es.

A MIS COMPANEROS:
VIRGINIA OROPEZA RODRIGUEZ.
VERONICA RIZO LUNA.
ARISTEO SANGRADOR ANGOA.
Por la ayuda prestada para la realiza-
ción de la presente.

CAPITULADO DE TESIS.

CONDICION JURIDICA DE LOS MENORES DE EDAD LLAMADOS "CERILLOS" QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN CENTROS COMERCIALES.

INTRODUCCION	1
CAPITULO 1.	
1. GENERALIDADES.	
1.1 Aspectos sociales	3
1.2 Aspectos jurídicos	8
CAPITULO 2.	
2. RELACION JURIDICA DE TRABAJO.	
2.1 Sujetos de la relación jurídica de trabajo	15
2.2 Concepto de Trabajador	17
2.3 Concepto de Patrón	20
2.4 Concepto de trabajo y salario	25
2.5 Contrato de trabajo	42
2.6 Relación jurídica de trabajo	54
2.7 Derechos y obligaciones del patrón	65
2.8 Derechos y obligaciones del trabajador	75
CAPITULO 3.	
3. TRABAJO DE MENORES.	
3.1 Principios generales	80
3.2 Fundamento legal	83
3.3 Reglas generales	84
CAPITULO 4.	
4. LOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN CENTROS COMERCIALES CONOCIDOS CON EL NOMBRE DE "CERILLOS".	
4.1 Concepto de "CERILLO"	90
4.2 Nociones de centro comercial	90
4.3 Requisitos solicitados por el centro comercial, para que éstos ingresen a laborar	91
4.4 Relación jurídica de trabajo	95
4.5 Condiciones de trabajo	98
4.6 Salario y prestaciones	102
4.7 Obligaciones y derechos	106
4.8 Tratamiento de estos trabajadores por la Ley	107
4.9 Protección y vigilancia de estos trabajadores por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social	109

CONCLUSIONES	112
BIBLIOGRAFIA	115
ABREVIATURAS	117

INTRODUCCION.

El estudio del Derecho del Trabajo y de todos sus aspectos, es interesante, digno e importante de hacer, por el gran significado que representa el cumplimiento de sus normas para todo ser humano que utiliza su energía física, intelectual e innovadora como único gran medio para obtener sus satisfactores necesarios. Por lo que solo basta observar a nuestros alrededores, para encontrar una laguna y con ello un naciente problema laboral como lo es el que nos ocupa en esta tesis, el cual requiere de un estudio jurídico fundado en los primordiales principios y caracteres de tan importante disciplina. Lo anterior se hace con el mejor esfuerzo a través de la presente, la cual contempla cuatro capítulos cuyo contenido es el que se cita a continuación.

En nuestro primer capítulo denominado "Generalidades", se tratan dos puntos: Los aspectos sociales y los aspectos jurídicos del trabajo de los menores; en los primeros se habla de el inicio de este trabajo y las causas que lo originaron, así como la problemática actual existente en México sobre este trabajo y las injusticias aun existentes; en los segundos, se habla de los motivos que dieron origen a legislar en materia de trabajo de menores y se hace mención de las primeras leyes que buscaron una protección para estos antes de la constitución de 1917, así como la protección existente en la actualidad en materia internacional.

Nuestro segundo capítulo se denomina "Relación Jurídica de Trabajo", siendo todos y cada uno de sus puntos de suma importan-

cia, por hacer uso de los fundamentos legales y doctrinales que nos permiten con base realizar todas las afirmaciones hechas en el contenido de la presente, y así lograr alcanzar el primordial objetivo de la misma: "Comprobar la real relación de trabajo entre cerillo y centro comercial" y con ello su condición jurídica como trabajador con todas las consecuencias que esto implica.

El tercer capítulo denominado "Trabajo de menores", complementa el cuarto capítulo por enfocarnos en un análisis directo de las normas de trabajo de menores, lo cual nos permite observar la falta de aplicación de estas normas a la actividad realizada por los empacadores.

El último capítulo trata específicamente del trabajo realizado por los cerillos en estos centros comerciales; el mismo por la necesidad, es realizado y se basa en investigaciones en el campo práctico lo que nos permite conocer su real actividad, misma que constituye el motivo para realizar la presente, por la enorme falta de reconocimiento y vigilancia de la Inspección de Trabajo a su actividad apesar de la enorme regulación explícita existente y contemplada en nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo, la que se analiza en el capítulo segundo.

C A P Í T U L O 1.

GENERALIDADES.

1.1 Aspectos Sociáles.

Es imposible establecer con exactitud el inicio del trabajo de los menores en las actividades productivas, ya que siempre se les ha encontrado como participes del trabajo. Sin embargo, se tiene conocimiento que es en el régimen corporativo iniciado en Europa desde el siglo XVIII, cuando el trabajo se daba en pequeñas unidades llamadas talleres, donde laborando en calidad de aprendices el trabajo del menor se comienza a manifestar. Posteriormente surgió la llamada "Revolución Industrial", la que sustituyó al trabajo corporativo, y la cual demandaba gran cantidad de mano de obra, mano de obra que se veía premiada con ingresos más altos, que otras actividades como la agricultura no ofrecían; sin embargo las condiciones de seguridad dentro del trabajo industrial fue deplorable, desarrollando principalmente en jornadas extenuantes, con locales anti-higiénicos, oscuros, húmedos y sucios, en donde las enfermedades y accidentes eran hechos cotidianos. Cuando la industria ocupó toda la mano de obra adulta disponible, los dueños de las empresas mostraron interés por el trabajo de mujeres y niños.

De ser una urgencia de los dueños de las fabricas, se convirtió en una necesidad vital de las familias proletarias, las que se vieron obligadas a disponer de la fuerza de trabajo de sus más pequeños integrantes con fines de subsistencia.

A los industriales les convenía sustituir a los trabajadores-adultos por menores; además de ser sujetos más dóciles y poder desempeñar el mismo trabajo que un adulto, en razón de que la utilización de instrumentos y máquinas no hacía necesario el despliegue de una gran fuerza humana y la retribución que se pagaba era más baja. Para justificar la contratación de menores, los dueños de las fábricas utilizaban con mucha frecuencia el doloso argumento de que determinadas partes de las máquinas las manejaban mejor los delicados dedos de los infantes que las ásperas e inhabiles manos de los adultos.

La escasez de brazos para la industria, aunada a los intentos de abatir los costos de producción, hizo que los patrones acordaran con las autoridades encargados de la asistencia de padres de familia necesitados, la celebración de contratos de aprendizaje, por virtud de los cuales los menores laboraban de 14 a 16 y hasta 18 horas diarias, a cambio solamente de alimenta y habitación.

"No puede olvidarse que una de las explotaciones más odiosas, desde la Revolución Industrial, tuvo por víctimas a los niños cuyo trabajo mal pagado era preferido, de manera especial en la Industria Textil". (1)

"La injusta explotación de que eran objeto los trabajadores, inicialmente no encontró ningún alivio de parte de las autoridades, en razón de que el pensamiento liberal-individualista que predominaba en esa época, consideraba que los contratantes eran libres para-

(1) ASHTON. "La Revolución Industrial". Fondo de Cultura Económica, 2ª Edición, México, 1954, p. 36

fixar las condiciones de trabajo y que cualquier grado de intervención estatal lesionaba la libertad de los individuos. (2)

Semejante a lo sucedido en la Revolución Industrial, en la actualidad, en esta Ciudad de México, el trabajo de los menores es un hecho que cada vez se hace más visible a la luz de la sociedad. Existen en México, en el campo y la Ciudad, aproximadamente - - - 2'000,000. de trabajadores entre 14 y 16 años y 1'500,000. de menores de 14. El trabajo de los primeros está permitido y protegido por la Constitución y la LFT, el de los segundos, lo prohíben expresamente dichos ordenamientos.

Esta cifra de 3'500,000 se refiere solamente a los trabajadores subordinados; el trabajo autónomo de los menores es un problema aparte. Y así por lo que respecta al trabajo autónomo, "en la ciudad de México existen aproximadamente 12'000 menores que viven o trabajan en las calles; siendo sus principales actividades: vendedores de todo tipo de mercancías, limpia parabrisas, aseadores de calzado, payasitos o mendigos". (3)

"Tan sólo en la zona oriente de la entidad mexiquense, alrededor de 8'000 niños laboran en calles, comercios, mercados, fabricas, ladrilleras y basureros, entre otros, para ganar pequeñas sumas de dinero". (4) Siendo la pobreza extrema y la desintegración

(2) DAVALOS, JOSE. "Derecho del trabajo I" Porrúa, S.A., México, 1990. P. 294.

(3) DIARIO, LA PRENSA. Jueves 8 de abril de 1993. p. 43.

(4) DIARIO, LA PRENSA. Miércoles 7 de abril de 1993. p. 35.

familiar las causas principales que obligan al menor al lanzarse a las calles a buscar trabajo, con la necesidad o exigencia de aportar dinero al hogar, constituyendo estos la mano de obra más barata y sin apoyo legal, escapándose su infancia como un sueño al laborar largas y pesadas jornadas en diferentes sectores, siendo explotados por sus padres y patrones sin el menor respeto a su persona. "Los patrones han encontrado en esta fuerza de trabajo sin derechos, un excelente medio de explotación para elevar su producción". (5)

Si bien los niveles de pobreza que se registran en la entidad obligan a algunos padres de familia a autorizar a sus pequeños a desempeñarse en alguna actividad para allegarse recursos económicos que le permitan solventar junto con el salario del padre de familia, las necesidades prioritarias como seres humanos, en mayoría de los casos los infantes son utilizados como "puentes" para allegarse recursos económicos fácilmente.

"Las graves injusticias de que son objeto los menores trabajadores de 14 a 16 años, adquiere dimensiones intolerables en el caso de los menores de 14 años; no ha faltado quienes han llegado al absurdo de pretender negar la condición de trabajadores a los menores de 14 años; se basan en la interpretación de la Constitución y la LFT, en el sentido de que si estas lo prohíben, luego entonces, no puede reconocerseles la categoría de trabajadores.

(5) DIARIO, LA PRENSA. Miércoles 7 de Abril de 1993, p. 43.

"Las normas efectivamente contienen una prohibición contundente, pero la realidad es otra; desde el momento en que se ocupan los servicios de un menor de catorce años, necesariamente se producen consecuencias jurídico-laborales". [6]

Así estos menores son considerados como trabajadores de "segunda clase". trabajadores que no tienen más de 16 años y que por las circunstancias desafortunadas de carecer de recursos económicos o de sufrir una total o parcial desintegración familiar, están convertidos en adultos sin serlo, recayendo sobre sus espaldas obligaciones y responsabilidades muy pesadas como las de ayudar con el gasto familiar, cumplir con un horario de trabajo, cuidar a sus hermanos menores y hasta realizar actividades que están fuera de sus capacidades físicas; teniéndose que olvidar por completo de las actividades propias de su edad, como: el jugar o el ir a la escuela - siendo esta última situación una problemática grave para todo país que pretenda alcanzar un desarrollo más seguro contando con estudiantes y profesionistas de todas las diversas clases sociales y notan sólo con aquellos que tuvieron la virtud económica principalmente de poder serlo.

México, no es el único país donde existe esta problemática, en la mayoría de países latinoamericanos - incluyendo a México gran cantidad de niños no reciben ayuda concreta, no son atendidos, ni pueden conseguir tratamiento para sus problemas, mucho menos se les

[6] DAVALOS, JOSE. Op. cit., pp. 308, 309.

conceden opciones de educación y trabajo adecuado a su edad.

Los niños que laboran en forma subordinada y los autónomos -- que laboran por su cuenta en la calle son "una multitud extraordinaria destinada a modificar instituciones como lo son: escuelas, familia, albergues de beneficencia, reformatorios e inclusive y con mayor exigencia social, "el trabajo". No habiendo duda de que son -- una infancia surgida de la crisis económica e institucional.

Lo antes indicado, lo consideramos posible de hacer basandonos en uno de los principios del derecho del trabajo que es: el deser un derecho en "constante expansión".

1.2 Aspectos Jurídicos.

En el año de 1821, cuando se consumo la Independencia de México, el Estado mexicano sigue luchando por nacer, como un Estado libre y autónomo; por tal razón es hasta el año de 1856 en el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana expedido por Ignacio Comonfort en su artículo 33, el que da como primer antecedente una protección a la labor de los menores de edad, al disponer: "Los menores de 14 años no pueden obligarse a prestar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos de la autoridad política, fijando la autoridad política el -- tiempo de duración de las horas de labor, sin que pueda exeder de 5 años, y pudiendo anular el contrato si el amo o maestro le da trato malo al menor, no cumple lo convenido o no de la instrucción que el menor necesite".

Después de esta protección, tuvieron que pasar 9 años para -- que se manifestara nuevamente una protección por el menor, y es así que en el año de 1865, Maximiliano de Hamburgo en otro Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, dispuso en el artículo 70: "Que nadie pueda obligar sus servicios personales, sino de manera temporal y para una empresa determinada. No pueden hacerlo los menores sin la intervención de sus padres o curadores y si faltan estos por la autoridad política". Encontrándose las dos anteriores protecciones en la actualidad contempladas en el artículo 23 de la LFT.

"En los albores del siglo XIX comprendieron los hombres de buena voluntad de que era indispensable prohibir el trabajo de los niños en forma inhumana, porque se corría el riesgo de impedir su desarrollo físico y provocar la degeneración de la población y por que no permitía su concurrencia a las escuelas; - hecho actual que como ya se dijo se descuida en México fueron muchas las leyes las que se dictaron en ese sentido. La "mezquindad" del régimen del -- presidente Porfirio Díaz se mostro en el celebre laudo arbitral del 7 de enero de 1907, en el que se determino que 'no se admitirían -- los menores de 7 años en las fábricas a trabajar'." [7]

"... Las leyes de trabajo de las Entidades Federativas, establecidas con anterioridad a la Declaración de Derechos Sociales de 1917, encontramos, entre otros antecedentes en materia de trabajo -

[7] DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Porrúa, S.A. México, 1980, p. 209.

de los menores los siguientes: En la Ley ... para el Estado de Jalisco, expedida por Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914, se prohibió el trabajo de los menores de 9 años. El Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, elaborado en abril de 1915 por una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zuberán Campy, determinaba en los artículos 9 y siguientes la elevación de la edad mínima de admisión al trabajo a 12 años y el incremento de la protección hasta los 18. En el Estatuto de Yucatán, la Ley de Trabajo expedida en diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado, reglamento el trabajo de las mujeres y de los menores". (8)

"Posteriormente el constituyente de 1916-1917 tuvo la necesidad de establecer una protección más al trabajo del menor. Por lo que estableció las fracciones II, III del artículo 123, en donde se prohibió las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche; fijó una jornada máxima de 6 horas para los mayores de 12 años, con lo que implícitamente fijó la edad mínima en 12 años". (9)

La anterior limitación de edad sin duda alguna en su tiempo fue muy generosa pero posteriormente fue sobrepasada y así: "En la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tuvo lugar en la ciudad de Washington en 1919, se fijó en 14 años la edad mínima de admisión. En la iniciativa de reforma cons-

(8) DAVALOS, JOSE. Op. cit., p. 298.

(9) DE BUEN L., NESTOR. "Derecho del Trabajo". Porrúa, S.A., México, 1981, p. 314.

titucional del presidente Adolfo López Mateos de diciembre de 1961; se propuso elevar el límite a 14 años a fin de asegurar a los menores la plenitud de su desarrollo en sus facultades físicas y mentales y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios primarios". La reforma aprobada en noviembre de 1962, expresa en la nueva fracción III de la declaración, que "queda prohibida la utilización de los trabajos de los menores de 14 años". Reproduciendo así la Ley vigente este principio en su artículo 23, siendo un esfuerzo de la legislación mexicana por adecuar la edad mínima establecida Internacionalmente.

Así puede indicarse que la protección a nivel internacional, en materia de trabajo del menor, se encuentra contemplada en numerosos convenios y recomendaciones de la OIT; agrupándose sobre los siguientes rubros:

- 1.- EDAD MINIMA DE LOS TRABAJADORES; estableciéndose los siguientes
 - a) En el año de 1919, el convenio número 5, para el trabajo de la industria;
 - b) En el año de 1921, el convenio número 7, para la agricultura;
 - c) En el año de 1932, el convenio número 33, para trabajos no industriales;
 - d) En el año de 1936, se revisó el convenio número 58, para el trabajo marítimo;
 - e) En el año de 1937, se revisó el convenio número 59, para el trabajo en la industria;

- f) En el mismo año de 1937, se reviso el convenio número 60, para trabajos no industriales;
- g) En el año de 1959, el convenio número 112, para el trabajo de los pescadores;
- h) En el año de 1965, el convenio número 123, para el trabajo subterráneo, y;
- i) En el año de 1973, el convenio número 138, sobre la edad mínima de admisión al trabajo.

De los anteriores convenios se han ratificado por México: el convenio número 58, publicado en el Diario Oficial el día 22 de junio de 1951; convenio número 112, publicado el 25 de octubre de 1961; y convenio número 123 publicado el 18 de enero de 1968.

2.- TRABAJO NOCTURNO; estableciéndose los siguientes:

- a) En el año de 1919, convenio número 6, para el trabajo de la industria;
- b) En el año de 1946, convenio número 78, para el trabajo no industrial;
- c) En el año de 1948, se reviso el convenio número 90, para el trabajo industrializado.

De estos convenios México solamente ha ratificado el convenio número 90, publicado el día 19 de julio de 1956.

3.- EXAMEN MEDICO, se establecieron:

- a) En el año de 1921, el convenio número 16 para el trabajo marítimo;

- b) En el año de 1946, el convenio número 77, para el trabajo en la industria;
- c) En el año de 1946, el convenio número 78, para los trabajos no industriales, y;
- d) En el año de 1965, el convenio número 124, para el trabajo subterráneo.

Así mismo, nuestro país ha ratificado de los anteriores convenios los dos siguientes: convenio número 16 publicado el 23 de abril de 1938, y el convenio número 124 publicado el 20 de enero de 1968.

"De los 18 convenios ... relativos a la protección del trabajo de los menores, México solo ha ratificado 6 de ellos; sin embargo... el Gobierno mexicano, en términos generales, si ha adecuado su legislación a lo preceptuado en los ordenamientos internacionales aprobados; de ahí que la no ratificación de los 12 convenios restantes, no lo podemos concebir si no como una forma de evitar obligaciones internacionales que no puedan cumplirse.

"De lo anterior se desprende que en México la situación del trabajo de menores no constituye un problema de desprotección legal; se trata más bien de la falta de aplicación de las normas; -- las que existen son buenas, generosas, pero han pasado a ser un -- bello poema que necesita hacerse realidad en la vida del pueblo".-

[10] Conforme y siguiendo con lo antes indicado; por su parte el Licenciado Alejandro Ernesto Manteola Martínez, (Magistrado numera

rio del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal). informó que "la población en México está compuesta en un 60% por menores de 21 años, la situación laboral que el caso de menores de 16 años y mayores de 14, la Ley contempla una serie de derechos que por no convenir a los patrones, es violada en su totalidad.

"Algunas obligaciones para el trabajo de menores, como son -- horarios de seis horas con una de reposo, la prohibición de que -- trabajen tiempo extra, domingos con descanso obligatorio, que los -- pequeños gozen de un período de vacaciones de 18 días al año y an-- tes de emprezar a laborar precentar un certificado médico. Ante es-- te cúmulo de obligaciones y pese a que la Ley los protege cabalmen-- te, la realidad es otra.

"Señalo la importancia de crear un programa institucional con organismos tanto del sector público como privado que permitan resol-- ver esta situación, principalmente orientada a que los niños termi-- nen mejor su educación, pues en ellos está la grandesa de la pa-- -- tria". (11)

C A P I T U L O 2 .

RELACION JURIDICA DE TRABAJO.

2.1 Sujetos de la Relacion Juridica de Trabajo.

Dentro del campo del Derecho del Trabajo, son múltiples los sujetos que lo integran y que son objeto de estudio y regulación -- del mismo, como lo son:

- a) El Patrón;
- b) El Trabajo, con las formas de trabajos especiales;
- c) Los Representantes del patrón;
- d) Los sindicatos, tanto de trabajadores y de patronos;
- e) Los intermediarios;
- f) Las autoridades del trabajo y servicios sociales, entre otros.

Pero por lo que respecta a los sujetos de la relación de trabajo, es la propia LFT en su artículo 20 la que nos da a conocer -- cuales son estos, al indicarnos lo que se debe de entender por relación de trabajo:

"ARTICULO 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un + trabajo en forma personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Así tenemos que en esta definición legal, se encuentran y se hace referencia a dos personas de las cuales uno tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrón; apoyando lo antes indicado y siguiendo con el análisis de la anterior definición, Bermudez Cisne

+ Subrayado. nuestro.

ros indica que "aquellas personas que se obligan recíprocamente una a presentar un servicio y la otra a recompensarlo; una de las primeras de dichas personas recibe el nombre de trabajador, mientras -- que la segunda se denomina patrón"; y aun más, "si no existe... la presencia de un trabajador y un patrón... y la prestación de un trabajo, no puede darse la relación laboral, pues esta consiste en la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra..." (12)

"Esto bien podría parecer una repetición de los sujetos del Derecho del Trabajo; pero no es así, porque si bien todos los sujetos de la relación de trabajo son sujetos del derecho del trabajo; por el contrario no todos los sujetos del derecho del trabajo son sujetos de la relación de trabajo, por ejemplo los trabajadores de la industria familiar, regulados por los artículos 351, 352, 353 de la LFT, que son sujetos del Derecho más no lo son de la relación". - (13)

Así con lo antes indicado y de una manera personal se puede afirmar, que son dos los sujetos que van a existir siempre en una relación de trabajo y que son los que van a sufrir directamente las consecuencias de esta por mandato de la Ley; siendo estos sujetos:

- a) El patrón y
- b) El trabajador.

Y así lo concidera Alberto Briceño al señalar: "que sólo los sujetos con capacidad de ejercicio, pueden ser sujetos de la rela-

(12) DE LA CUEVA, MARIO: Op. cit., p. 199

(13) BERMUDEZ CISNEROS. "Las Obligaciones del Derecho del Trabajo." Cardenas Editor y Distribuidor. México, 1978, p. 39.

ción de trabajo y estas deben de responder con las obligaciones con signadas en las leyes, en los contratos o en las costumbre.

2.2 Concepto de Trabajador.

A la persona que presta un servicio a otra o a otras se le ha donominado de distintas maneras: como obrero, asalariado, jornalero, operario, etc. Pero el concepto que ha tenido mayor acogida tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador, y así te nemos, que la LFT en su artículo 8, primer párrafo, define al traba jador de la siguiente manera:

"ARTICULO 8. Trabajador es la persona física que presta a -- otra física o moral un trabajo personal subordi nado."

Así de la definición que la LFT nos da se desprenden los si guientes elementos que son indispensables para entender el signifi cado de trabajador:

a) El trabajador siempre sera una persona física;

"Esto significa que nunca podran intervenir en una relación de trabajo en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o mo rales, sino exclusivamente las personas físicas, es decir, seres -- humanos individuos de carne y hueso". (14) -Como consideramos que -- sin duda alguna lo es el "cerillo".

[14] DAVALOS, JOSE. Op. cit., p. 90.

En el mismo sentido Russomano Victor señala que "apenas la -- persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, -- hace que la persona jurídica (se refiere a la persona moral) nunca pueda ser empleado".

"La exigencia de que el trabajador sea una persona física, -- pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro -- tiempo de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo". (15)

b) Una prestación personal del servicio;

"... consiste en que para poder atribuir la cantidad de trabajador a un individuo, es necesario como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por el mismo en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario..." -- (16)

Considero que este otro elemento es inherente a la figura del trabajador, que es entendida como una obligación de hacer que efectivamente el "cerillo" la cumple, por no ser sustituido en su actividad por otra persona.

(15) DICCIONARIO JURÍDICO. Instituto de Investigaciones Jurídicas, -- tomo VII. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 296.

(16) DAVALOS, JOSE. Op. cit., p. 90.

c) El servicio ha de ser prestado de manera subordinada;

Debido a que el concepto jurídico de trabajador tiene una proyección expansiva, este implica un vínculo de jerarquía que es un elemento gestor de la llamada subordinación; por lo que la prestación del servicio habrá de desempeñarse con forma subordinada, -- siendo esta el poder de mando con el que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes etc., la denominación de trabajador que nos da la LFT -- responde con precisión a la naturaleza de este sujeto: primario del Derecho del Trabajo y de la relación de trabajo, ya que unifica el carácter de aquellos que viven del esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual; así este término suprime la discriminación -- aun subsistente en diversos sistemas que regulan sobre estatutos diferentes la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

Por lo que consideramos que es genérico el concepto de trabajador, por ser atribuible a todo aquel tipo de personas -- desde el que posee pocas actitudes y conocimientos, hasta el más preparado -- que con apego a las prescripciones de la Ley despliega su fuerza de trabajo ya sea física, intelectual o ambas al servicio de otra. -- Además en atención constitucional no se admiten distinciones; así se reconoce en forma expresa en la Ley en el artículo 3, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al estatuir:

"ARTICULO 3. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, o condición social".

2.3 Concepto de Patrón.

En confrontación con la figura del trabajador el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo.

La palabra patrón deriva del latín pater-onus, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a todos los plebeyos etc.

La raíz etimológica parte de un doble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerarse al patrón como un explotador de servicios.

Para algún sector de la doctrina y el derecho comparado, - - suele confundirse el concepto de patrón identificándolo indiscriminadamente con el de empleador o empresario, cuando no, con los deudor o acreedor de trabajo. Situación que consideramos que no es exacta ya que:

a) Es inadecuado hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa, caracterizada -- por su paulatina despersonalización, no es el patrón el que emplea,

+ Subrayado nuestro.

sino el personal administrativo de la misma especializado para determinados menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el de empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se prestan exclusivamente -- dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo, el trabajo doméstico.

b) La conctación de dador de trabajo, es inadecuada gramatical y fonéticamente, además revela graves deficiencias técnicas, como la de designar de manera indistinta tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza o proporciona (trabajador).

Y así la expresión acreedor de trabajo como denominación sustantiva de patrón, es definitivamente impropia pues puede llevar al extremo de llamar a los trabajadores deudores del trabajo.

La LFT en el artículo 10 primer párrafo, indica lo que se debe de entender por patrón, al señalar:

"ARTICULO 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

El artículo de la Ley viaja de 1931 decía que "patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo". Una norma que era una consecuencia de la concepción contractualista.

Respecto a esto Briceño Rulz señala "que el artículo 10 mejora el de la Ley de 1931, que condicionaba los servicios a la exis-

tencia de un contrato de trabajo, lo que permita al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia de un documento; y que el nuevo concepto introduce la novedad al señalar, que la utilización de trabajadores e incluso el -- simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera -- la relación de trabajo. — afirmación con la que estamos de acuerdo— La ley vigente tiene el inconveniente de emplear la palabra "utilizar"; este término introduce la idea de usar con beneficio lo que permitiría entender que la relación depende del aspecto económico directo que reporte, interpretación que no se podría -- aceptar como regla de la relación".

Del concepto legal del artículo 10 respecto al patrón, se -- desprenden los siguientes elementos importantes a considerar:

a) El Patrón puede ser una persona física o moral;

"Por lo que hace a este elemento, resulta que para la legislación laboral es indistinto que se trate de una persona física o moral, esta sea una sociedad civil o mercantil, ya que aquí lo que interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en una relación de subordinación". (17)

"Cuando el patrón sea una persona moral no puede realizar en forma directa las actividades de dirección o administración de la empresa requiere de personas físicas que la representen.

"El patrón persona física, también necesita de otras que --

transmitan sus ordenes y dirijan o coordinen las actividades de los trabajadores. Por lo que la representación comprende diversos aspectos de las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento". (18)

Es el artículo 11 de la LFT, la que indica que se debe de entender por representantes del patrón:

"ARTICULO 11. Los directores administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

De acuerdo con lo indicado por el artículo anteriormente citado, nosotros compartimos lo indicado por Briceño Ruiz que señala:

"Es representante del patrón, el Jefe de una sección, de una oficina, de un departamento, cualquier persona que tenga la responsabilidad de coordinar, dirigir, vigilar el trabajo de los demás prestadores del servicio. — como es el caso del Gerente de cajas de los supermercados, el que supervisa en general los servicios del "cerillo" y en especial el que éste menor se encuentre en la hora que le toque y que sea conveniente para atender el comprador— Un representante al menos que expresamente este limitado e impedido, —

(18) BRICENO, RUIZ. Op. cit., p. 156.

puede cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él nuevo horario, autorizarlo para suspender sus labores, justificar retardos o ausencias, sancionarlo e incluso despedirlo. Estos actos -- obligaran al patrón y afectaran la relación de trabajo".

b) Es quien recibe los servicios del trabajador:

Nosotros consideramos que independientemente de que el patrón sea una persona física o moral, el servicio desempeñado por el trabajador siempre es útil a su beneficio; además esto no implica de que el servicio se tiene que entregar de una forma directa a la persona misma del patrón; en el caso de una persona moral en -- donde el trabajador no conoce la identidad del dueño o los dueños; basta de que el trabajo se dé en la empresa, bajo las ordenes del representante del patrón y para beneficio de las funciones y actividades de la misma, para que se considere que son los dueños o -- patrones los que lo reciben. Tal y como sucede con los servicios que desarrollan los "cerillos" en beneficio de las actividades del centro comercial, que es una persona moral, como después se explicara más claramente. En parte lo antes indicado es compartido por la siguiente jurisprudencia:

PATRÓN EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACION DE CONOCER LA CALIDAD JURÍDICA DE LA PERSONA DE SU. El trabajador no tiene la obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, -- pues si es requerido para prestar servicios y se desarrolla objetivamente la relación obrero patronal, entendiéndose con determinada persona quien se ostenta como director de la negociación y verda-

dero patrón, resulte secundario el hecho de designar con los caracteres técnicos la personalidad de dicho patrón, bastando la identificación de quien se ostenta como director o jefe del trabajador, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter.

SEMINARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Apendice, 1975, 5a. Parte, - 4a. Sala, Tesis 150, p.p. 148 y 149.

Así "... si consideramos al patrón como el beneficiado de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa... Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo del encargado de la limpieza que el gerente de la empresa". (19)

2.4 Concepto de Trabajo y Salario.

DEL TRABAJO:

"El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de ésta va íntimamente vinculada al trabajo, - constituye el verdadero fundamento de su existencia.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto.

Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs*, *trabis* que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare* o *labrare*, -- que quiere decir *laborar*, relativo a la labranza de la tierra. Y -- otros más, ubican la palabra *trabajo* dentro del vocablo griego -- *thlibo*, que denota apretar, oprimir o afrigir.

El Diccionario de la Real Academia Española, conceptúa al *trabajo* como "el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza". Todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores". (20)

La LFT en su artículo 8 segundo párrafo conceptúa al *trabajo* como:

"ARTICULO 8. Se entiende por *trabajo* + toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

Es indudable que el contenido del artículo anterior encierra el principio de protección social que es la existencia del Derecho del Trabajo, ya que no permite que ninguna actividad por muy sencilla o simple que parezca o sea, salga de su alcance al utilizar las palabras: "Toda actividad humana"; lo cual significa que hasta la actividad más sencilla que preste en beneficio de un patrón, es un trabajo y por lo tanto el sujeto que lo preste tendrá la calidad de trabajador y gozará de los derechos que la LFT le concede a los de su clase. — Como es el caso de la actividad que prestan los "cerillos" que para muchos es una actividad sencilla, que carece de la importancia de tomarse en cuenta. —

(20) DAVALOS, JOSE. Op. cit., p.3.
+ Subrayado nuestro.

PRINCIPIOS IMPORTANTES DEL TRABAJO.

El Principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que: "El trabajo no debe de ser considerado como mercancía o artículo de comercio". Y así la LFT en su artículo 3 consagra -- este mismo principio al establecer:

"ARTICULO 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. - No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vlda, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Este artículo encierra la ilusión de todo ser humano de tener un trabajo útil y digno que le permita vivir a él y a su familia con salud y de manera decorosa.

Al hacer un análisis de este precepto pueden apuntarse las siguientes reflexiones:

1.- El trabajo es un derecho y un deber sociales;

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al - hombre en la sociedad, le impone deberes y le otorga derechos al esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, por esto el trabajo es un deber, pero en el reverso de esta obligación, el hombre -- tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar, de ahí el postulado del preambulo del artículo 123 constitucional del derecho de toda persona al trabajo digno y social útil.

2.- El trabajo no es un artículo de comercio;

En lo personal, éste principio no permite considerar y tratar al trabajador como un medio material de producción, como un instrumento para acumular riqueza, ya que esta idea ataca su dignidad y - lo que es más a los principios del derecho del trabajo. Ya que es - la propia LFT la que establece derechos a los trabajadores los cuales son irrenunciables, tal y como lo indica el artículo 5 fracción XIII al señalar:

"ARTICULO 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, sea + escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas del trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

3.- El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de - quien lo presta;

El principio de libertad y de dignidad apuntado tiene su más diáfana expresión en el artículo 4, que dispone:

"ARTICULO 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos".

+ Subrayado nuestro.

Este derecho fundamental de la persona que trabaja conlleva dos aspectos:

a) Cada hombre es libre para escoger el trabajo que más le acomode, está es, tiene la libertad para seleccionar el trabajo que más le satisfaga a sus aptitudes, gustos y aspiraciones;

b) Por otra parte el hombre es libre y no puede ni debe sufrir --- menoscabo alguno por y durante la prestación de su trabajo; claro está, ha de cumplir con las obligaciones que tiene de entregar su energía de trabajo en los términos y condiciones convenidos. Pero su persona, su libertad y su dignidad han de permanecer intodados; patrimonio del hombre que trabaja, que lo afirma, que le permite -- realizarse y lo hace trascender.

4.- El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia;

Este principio se transforma en el objetivo de más alto rango para todo hombre: Lograr un nivel económico decoroso, a través del cual pueda realizar todas las necesidades materiales de él y de su familia; proveer a la educación de sus hijos y poder asomarse a los más elevados planos de la cultura, en forma tal que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a los seres humanos.

DEL SALARIO:

La voz salario proviene del latín salarius, a su vez derivada de sal, porque era una costumbre antigua dar a los domésticos en -- pago una cantidad fija de sal.

Encontramos en la Ley el uso de diversas palabras, algunas si nónimas y otras antónimas de salario como: Retribución, pago, remu neración, etc.. En la doctrina el uso de vocablos diversos es ma -- yor: Merced, pago, lucro, estipendio, jornal, sueldo, soldada, emo numento, honorarios, derechos, haberes y otros.

Se usan también con invariable frecuencia, otros varios termi nos, como lo son: Haber, dieta, sobresueldo, sobrepagas, semana, -- quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, si tuado, situación, anata, quitación, sabido, alafa, vendaje, hachu ras, regalia, travesla, obvención, subvención, viático, ayuda de cos ta, asesoría, corretaje, gajes, percance, provecho, meicet y mayora lla.

No obstante, la mayor o menor sinónimia de los vocablos prece dentes, con el SALARIO, coinciden más por el contenido estos otros: sueldo, soldada, estipendio, emolumentos, derechos, honorarios, jornal, remuneración, paga, haberes y gratificaciones.

Es importante indicar que "se ha intentado distinguir entre REMUNERACION y SALARIO; con el primer vocablo se designa... todo -- cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, del em -- presario o de otra persona; como ocurre por ejemplo, con la propi --

nas recibidas por un tercero. El término salario se reserva, dentro del criterio, para la retribución que abona directamente el empresario...". [12]

Así dentro de las terminologías de las retribuciones laborales, acogidas por los distintos autores, el criterio más práctico y lógico que se ha adoptado es el de la voz SALARIO para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo. Conforme a lo antes señalado y para poder comprender mejor el concepto de salario, es necesario atender a algunas definiciones, indicadas por algunos doctrinarios, y así tenemos que:

- 1.- Para Briceño Rulz, el salario es "la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marca ca por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador de su familia". - [22]
- 2.- Para Mario De La Cueva, el salario es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir un existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure el trabajador y a su familia, una existencia decorosa". [23]
- 3.- Para Pérez Botija, Eugenio, el salario es "la forma de recompensar una persona la actividad que otra realiza en su provecho, - es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la -

[21] BRICENO RUIZ. Op. cit., p. 354.

[22] BRICENO RUIZ. Op. cit., p. 156.

[23] DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit., p. 297.

fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros - hombres". (24)

- 4.- Para Ludovicio Barrasi, el salario es "la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo, y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso". (25)
- 5.- Para Colotti Ferto, el salario es "la contraprestación total -- que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie". (26)

Conforme a las definiciones anteriores, se puede apreciar que el salario es una institución fundamental del Derecho del Trabajador, que representa la base del sustento familiar y material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal; y por tal razón las definiciones desprenden el sentido obligatorio de cumplir con el mismo por toda persona que ocupe el servicio de otra.

"El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono; la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél".(27)

Y así la Ley en vigor señala:

- (24) PERES BOTIJA, EUGENIO. "Salario, Régimen Legal, Tarifas mínimas". Madrid, 1944. p. 8
- (25) BARRASI, LUDOVICIO. "Tratado del Derecho de Trabajo". Tomo III, Alfa, Buenos Aires, 1953. p. 14.
- (26) COLOTTI, FERTO. "Régimen Legal de los Salarios". Bs. As. 1946. p. 9.
- (27) BRICENO RUIZ. Op. cit., p. 356

"ARTICULO 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La Ley vigente, señala que el pago del salario debe de ser - en virtud de la prestación tan sólo de servicios. Así la Ley mexicana no define el salario, sino que se limita tan solo a consignar a la obligación de pagar.

"... El salario debe de seguir el concepto de la relación de trabajo, de la protección al trabajador, de las consideraciones sociales... No hacerlo así equivale a dejar sin concreción los fundamentos de derecho, en un plano meramente ideal, lo que debe de traducirse en una posibilidad material. El respeto a la dignidad del trabajador solo puede ser cuando se le proporcionan los elementos materiales para elevar su nivel de vida y el de su familia. Aun cuando el objeto de la relación laboral es la seguridad, en buena medida esta se logra con un salario socialmente justo y remunerado". (28) Por lo cual es importante señalar las características del salario.

CARACTERISTICAS DEL SALARIO.

1.- Debe de ser remunerador;

Esta característica importa dos consecuencias principales. - La primera significa de que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o especial en su caso, cuando se trabaje la jornada legal máxima (de 8 horas, 7 horas y media o 7 horas, según sea diurna, mixta o nocturna). La segunda consecuen

(28) BRICENO RUIZ. Op. cit., p. 156. -

cia es que, a contrario Sensu, sera remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima; — como la laborada por los "carrillos", la cual no es recomenzada con el pago de un salario. —

2.- Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo;

No se puede pactar nunca un salario inferior al mínimo general o especial. Esta es una de las obligaciones más importantes -- que la Ley le exige al patrón cuidar; y por ser éste el primordial-objetivo que persigue el trabajador, la misma Ley es la que indica que en toda relación de trabajo debe de haber el pago de un salario, esto se desprende de lo indicado en el artículo 83 de la LFT el -- cual señala:

"ARTICULO 83. El salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

Así también, no hay tasa para determinar el máximo, la Ley -- solo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo y por participación de utilidades y -- prima de antigüedad.

3.- Debe de ser suficiente;

Esta característica guarda íntima relación con la anterior, y el artículo 3 de la LFT impone nuevamente la obligación al patrón -- de pagar el salario al indicar:

♦ Subrayado nuestro

"ARTICULO 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. - No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y -- dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que -- aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el -- trabajador y su familia.

Es evidente que el legislador en este artículo, consideró que el mejor medio de dar seguridad al trabajador es a través de la -- percepción del salario por el mismo, por lo que consideró que el -- Salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin escen- -- cial que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su -- energía para trabajar a la disposición del patrón; no se puede con- -- cebir al salario como uno de los elementos esenciales para formar la relación de trabajo, pero sí como la obligación principal que -- debe de cubrir el patrón al trabajador.

4.- Debe de ser determinado o determinable;

Este principio aparece expresado en forma categórica en la -- Ley en el artículo 25 fracción VI, el cual establece que: el es- -- crito en que consten las condiciones de trabajo debiera contener la forma y el monto del salario; el trabajador debe de saber de ante- -- mano aunque tiene derecho por la prestación del servicio convenido, si el trabajador y el patrón no estipulan el monto del salario, se estará al mínimo vigente en el área geográfica de que se trate.

En ocasiones la determinación es precisa cuando se fija por- -- tiempo o a precio alzado. En otras es variable cuando se pacta -- por unidad de obra (destajo) o por comisión; en todo caso su deter-

minación nunca podrá estar sujeta al capricho patronal.

5.- Debe de cubrirse periódicamente;

El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad a disposiciones precisas, con respecto a los obreros la Ley exige que se les cubra semanalmente (art. 5. fracción VII y 88 de la LFT) y a los demás trabajadores, cada 15 días. Esta regla admite ciertas modalidades; así en el salario a comisión resulta posible, siendo una práctica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales e incluye al ritmo de los diversos pagos que realizan los clientes (art. 286 de la LFT). Aun cuando también existen trabajos en los que se puede pagar diariamente, por ejemplo, en el trabajo de ventas de puerta en puerta o en el trabajo a destajo.

6.- El salario en efectivo debe pagarse en moneda de curso legal;

En el artículo 101 de la LFT se señala, que es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

La disposición de referencia tiene su origen en la fracción X del apartado "A" del art. 123 constitucional que prácticamente reproduce y obedece al deseo de impedir que los patrones utilicen las tiendas de raya. En cuanto al pago del salario en moneda extranjera, nada impide hacerlo así, si fue previamente convenido; y el pago mediante cheque parece no encajar en la prohibición contenida en

el art. 101, pero los trabajadores pueden lícitamente rechazar esa forma de pago.

7.- El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.

Esta característica la determina el art. 102 que señala: - "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de las familias y razonablemente proporcional al monto del salario que se pague en efectivo".

CLASIFICACION DEL SALARIO

De acuerdo a lo señalado por el art. 83, el salario se clasifica de la siguiente manera:

1.- Por unidad de tiempo;

Aquí es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo y el concepto del salario mínimo se encuentra vinculado ya que es la cantidad menor que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

2.- Por unidad de obra o destajo;

Es preciso señalar que la palabra destajo se deriva de destajao, que significa ajustar, la cual expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa. Aquí el salario es determinado por el número de unidades que se creen, lo que importa es el resultado.

De acuerdo a lo señalado por el art. 85 de la LFT "la retribución - que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de 8 horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

3.- Por comisión;

Puede fijarse de dos maneras diferentes, bien sobre un porcentaje sobre el precio final de venta, o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. A este salario se le aplica lo señalado -- por el art. 85 de la LFT, que habla de ser calculado de manera que el trabajador se le garantice la percepción por lo menos del salario mínimo. También se establecen en algunas ocasiones un salario-base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

4.- A precio alzado;

Es cuando el trabajador realiza su actividad y a éste se le - paga conforme a la cantidad del trabajo materializado. De la misma manera, a este tipo de salario se le aplica por analogía el segundo párrafo del art. 85, de tal manera que el pago, no puede ser menor al salario mínimo.

5.- De cualquier otra manera;

Esta forma de pago surge con la expresión con que concluye el primer párrafo del art. 83 de la LFT, dando oportunidad a que el patrón y el trabajador utilicen cualquier forma para determinar el sa

larario. se contemplan por ley soluciones como son; un salario por -
 día, por viaje, por boleto vendido o por circuito o por kilometro -
 recorrido (como es el caso de los trabajadores de auto transporte);
 un salario por peso de los bultos de los manobristas de servicios-
 publicos, un salario por uno o varios eventos o funciones o por tem-
 porada (como en el caso de los deportistas profesionales), y así mis-
 mo el de los trabajadores actores y músicos; de igual forma el sala-
 rio debe de ser remunerador y nunca inferior al mínimo en el área-
 geográfica en donde se este prestando el servicio.

En todas las clasificaciones anteriormente señaladas existe -
 la obligación de pagar el salario por parte del patrón, esto en -
 atención de los art. anteriormente citados y además por lo indicado
 en el art. 90 de la LFT que señala:

"ARTICULO 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe de
 recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en -
 una jornada de trabajo.

Conforme a lo señalado por el artículo anterior, nosotros es-
 tamos de acuerdo con lo siguiente: "De acuerdo con la definición -
 del salario mínimo, el derecho a percibir este no es estrictamente-
 por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costum-
 bre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del pa-
 trón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el
 salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no --
 sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede -

incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVII; del Código -- Penal para el Distrito y Territorio Federales..." (29) Y además se estaría infringiendo lo señalado por el artículo 1004 de la LFT. haciéndose acreedor a las sanciones indicadas en este artículo el patrón.

EL SALARIO INTEGRAL.

Este concepto encuentra su fundamento en el artículo 84 que -- señala;

"ARTICULO 84. El salario se integra con los pagos hechos en -- efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habita -- ción, primas, comisiones, prestaciones, en especie y +cualquier -- otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su tra -- bajo.

El artículo anterior al utilizar las palabras "cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo" dá cabida a poder concebir a la "propina" como integrante del salario; tan es así que la propia LFT en su artículo 346 al referirse a los trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros estableci -- mientos análogos lo señala, al establecer:

(29) TRUESA URBINA, ALBERTO. "Comentario sobre el artículo 90 de la LFT." Porrúa, S.A., México, 1991. p.65

+ Subrayado nuestro.

"ARTICULO 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Y así el art. 347 indica:

"ARTICULO 347. Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones. +las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presenten los servicios.

El anterior artículo hace una clara distinción entre la propina y el salario, ya que para que la propina integre a este último es necesario que previamente los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos perciban un salario base por parte del patrón; además conforme a lo indicado por este artículo se desprende — como más adelante aclararemos — que son de naturaleza jurídica distinta la propina y el salario, la primera es una costumbre no obligatoria y por lo que respecta a la segunda, como ya se ha mencionado anteriormente es una obligación principal del patrón la cual debe de cumplir por mandato de Ley; conforme a lo indicado por el artículo siguiente:

+Subrayado nuestro.

"ARTICULO 345. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fija los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. (se refiere a los trabajadores ya antes mencionados).

Por último, al salario no se le puede entender en ocasiones como un derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues en este sentido, la misma Ley contempla en diversos casos, que aun sin la prestación del trabajo existe la obligación por parte del patrón de pagar el salario, tales son los casos de los séptimos días de descanso, vacaciones remuneradas, licencias con sueldo, licencias por embarazo y maternidad etc. En un concepto amplio, el salario expresa un deber sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia y se entiende como un instrumento de justicia social.

2.5 Contrato de Trabajo.

El Contrato de Trabajo, es un primer punto de partida, por el cual se derivan consecuencias laborales o obrero-patronales, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre -- que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para desarrollo de la labor que va a emprender.

ELEMENTOS ESENCIALES.

1.- El Consentimiento:

El consentimiento es la manifestación exterior del trabajador persona física y el patrón persona física o moral, con que demuestran la aceptación del contrato, el consentimiento es de las siguientes maneras:

- a) Expreso.- Se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 25, o verbalmente.
- b) Tácito.- Cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

En el mismo sentido Alonso García indica, "que la forma de manifestar el consentimiento, puede ser expresa, verbal o escrita y tácita, originándose en éste último caso un supuesto de presunción contractual laboral, amparado en la presunción de servicios de hechos". (30)

En los casos en que el patrón no sea una persona física, o siéndolo pero por la imposibilidad de tener contacto directo con el trabajador, bastará que un representante de este exprese su conformidad para con el trabajador para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias, de acuerdo con lo señalado por el art. 11 de la LFT que indica:

(30) ALONZO GARCIA, MANUEL. "Caso del Derecho del Trabajo". Ariel. - España, 1975. p.p 474, 475.

"ARTICULO 11. Los directores, administradores y gerentes y de más personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Conforme a lo antes indicado Néstor Del Buen señala: "Un lugar común en la vida de las relaciones de trabajo, lo constituye el confundir la existencia del contrato con su otorgamiento por escrito. Muchos trabajadores afirman que no han celebrado contrato a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las -- condiciones en que prestarían su trabajo, solo por el hecho de que no lo hicieron de manera formal. En realidad ocurre que el consentimiento contractual lo identifican con la forma, que es solo un -- presupuesto de validez de relativa importancia en el contrato individual de trabajo". (31)

Nosotros coincidimos con lo antes señalado por Néstor de Buen y es aquí donde hacemos un parentesis para establecer una relación con lo señalado por Este y con lo que en realidad existe con los -- "cerillos" objeto de nuestro estudio, en el sentido, de que estos -- al solicitar prestar sus servicios en el centro comercial, ignoran que realmente se encuentran celebrando un contrato de trabajo; afirmamos esto por la siguiente razón: "en el momento en que el centro comercial solicita y acepta la autorización de los padres o tutores del menor, esta aceptando de que este labore y por lo tanto esta --

{31} DE BUEN L. NESTOR. Op. cit., p. 47.

dando origen a un Contrato de Trabajo verbal, de acuerdo al párrafo II del art. 20 que en un fragmento indica: "Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación" "es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario". Si -- bien es cierto que la definición que nos da el artículo anterior sobre el contrato de trabajo, maneja como elementos, la subordinación y el pago de un salario: por el momento nos limitamos hablar de ellos, ya que estos se estudiarán en otro momento.

"En nuestro ordenamiento el contrato de trabajo se perfecciona por el mero consentimiento de trabajador y empresario, el -- cual se manifiesta por el concurso de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato.

"La oferta de trabajo por parte del empresario o del trabajador tiene carácter recepticio. La primera va dirigida en concreto, a un individuo determinado, cuyo consentimiento o aceptación de -- las condiciones ofrecidas se quiere arrancar, para conceptualmente perfeccionada la relación. O bien puede ser dirigida en abstracto como oferta pública, a una entre las múltiples personas que pueden -- aceptar esa oferta; es clara que, en este último caso, sólo cuando la coincidencia de voluntades ha hecho posible la individualización del posible sujeto prestador de trabajo puede entenderse celebrado y nacido con todas sus consecuencias el contrato laboral. La

+Subrayado nuestro.

oferta pública no se cierra con la aceptación del trabajador sin más, sino que requiere, además la conformidad del empresario a la persona y condiciones del aceptante. En realidad... en el Contrato Laboral, la oferta pública de trabajo encierra el valor de un puro acto preparatorio, que puede devenir elemento substancial del consentimiento... en cuanto obtenga la confirmación posterior de quien lo hizo.

"Por lo que respecta a la oferta hecha por el trabajador,... la aceptación de la misma por el sujeto acreedor del trabajo tendrá el significado de perfeccionar el contrato cuando no exista revocación de aquella por el trabajador antes de hecha la aceptación y siempre ésta,...coincida con lo que integra el contenido de la oferta..." [32]

2.- El objeto posible:

En el contrato de Trabajo Individual, el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales:

- a) La obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, siendo este el objeto directo; y otra.
- b) El servicio específico a prestar y el importe del salario, siendo este el objeto indirecto.

[32] ALONZO GARCIA, MANUEL. Op. cit., p. 476.

Por lo que se refiere al servicio específico a prestar, en el campo práctico, puede no establecerse cuál deba de ser éste, sin - que por esta razón el contrato sea inexistente por la falta de objeto, ya que en tal caso, "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con su fuerza, aptitudes, esta o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento"; conforme a lo señalado por el art. 27 de la LFT que indica:

"ARTICULO 27. Si no se hubiese determinado el servicio o ser vicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desem peñar el trabajo que sea compatible con su fuerza, aptitudes, esta o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento.

De igual forma la omisión en la determinación del salario, - de ninguna manera produce la inexistencia del contrato, y además - se producirá automáticamente la obligación de pagar por lo menos, - el salario mínimo general o profesional, de acuerdo al art. 5 frac ción V, XIII y último párrafo de la LFT que señala:

"ARTICULO 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden pú- blico, por lo que no produzca efecto legal, ni impida el goce y ejercicio de los derechos, sea +escrita o verbal, la estipulación- que establezca.

+Subrayado nuestro.

V.- Un salario inferior al mínimo;

XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Nosotros consideramos con lo antes señalado y en especial con lo indicado por el art. precedente, que en el caso de los menores de edad que nos ocupa, estos deben por lo menos de gozar con recibir el salario mínimo señalado por Ley.

PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

1.- La Capacidad:

Las dos capacidades tanto de goce como de ejercicio juegan un papel esencial en la celebración del Contrato Individual de Trabajo. Respecto de la de goce el artículo 123 inciso "A", fracción III - Constitucional, determina que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años. Los art. 5 fracción I y 22 de la LFT - confirman la misma regla; el art. 22 la adiciona indicando que "Los mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieren terminado su educación obligatoria, —entendiéndose por educación obligatoria, la educación primaria— salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

"Es claro que a pesar de la limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años. A ello contribuyen por una parte, los agobiantes problemas económicos de las familias proletarias que exigen la colaboración económica de todos sus miembros y por la otra la insuficiente vigilancia de la inspección del trabajo que, ni aún a nivel federal cuenta con elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. En ese caso la relación laboral irregular de todas maneras genera responsabilidades a cargo del patrón, tanto frente al menor como frente a las autoridades... pero habrá de cesar en el momento en que se advierta cual es la edad del menor.

"La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciséis años,. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo; por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes de acuerdo al artículo 23 deben suplir su incapacidad". (33)

"Nosotros queremos hacer notar, que si bien los "cerillos" —menores de 16 años— necesitan autorización para prestar su tra

bajo, pueden al igual que los mayores de esa edad recibir un salario y ejercitar las acciones de trabajo, sin intervención del padre o tutor, y el patrón, en este caso "el centro comercial" la obligación por ley de cubrir con tan importante derecho del trabajador. Esto con fundamento en el último párrafo del art. 23 de la LFT que indica:

"ARTICULO 23. Los menores trabajadores pueden recibir el pago de su salario y ejercitar las acciones que le correspondan".

2.- El libre albedrío:

Significa de manera positiva, la ausencia de vicios en el consentimiento. En el contrato de trabajo individual existe una posible celebración de éste por dolo y esta se encuentra en la fracción I del art. 47 que considera causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o, en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, utilizare certificados falsos o invocasen calidades artificiales.

3.- Licitud en el objeto;

Nosotros consideramos que la ilicitud solo se presenta en el caso, en que la actividad que se preste constituya un delito contemplado en el Código Penal; comparte nuestra opinión Miguel Bermudez Cisneros que indica:

"Sobre la "licitud" en el objeto materia de un contrato de trabajo..., dadas las características tan especiales que casi todo. Este derecho guarda, hace que se considere bajo un doble aspecto, en que se proteja la no realización de un trabajo ilícito y la no realización de un trabajo en contra de una prohibición, que aunque lo parezca no es lo mismo; una cosa es el objeto ilícito, cuya ilicitud nace en su propia naturaleza intrínseca, como sería -- por ejemplo el robo; pensamos no podría hablarse de un robo como objeto lícito de un contrato de trabajo; mientras que la prohibición no deriva de la naturaleza misma de la prestación sino de un imperativo legal que es el que impide contratar". (34)

Aunque en la teoría los autores consideran que en el art. 5, se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto -- en la relación laboral y además indican que existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como lo son -- los art. 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores respectivamente. Nosotros consideramos, que lo anterior no se acopla a lo que se entiende por ilicitud en el objeto, sino que se trata más bien de obligaciones y prohibiciones que llenen tanto patrón como el trabajador y que deben de observar en el momento mismo en que ya existe y es válido un contrato de trabajo; ya que la ilicitud del objeto se presenta y se sabe antes de que el contrato de trabajo se constituya. aunque -- puede existir el caso en que el trabajador ignore que la activi--

(34) BERNUDEZ CISNEROS. Op. cit., p.p 46 y 47.

dad objeto del contrato es ilícito, y en tal caso es de entenderse que para la Ley tal contrato no surtirá efectos.

4.- La forma:

"... por forma se entiende el conjunto de prescripciones que la Ley establece referente a las condiciones, términos y expresiones que deben de observarse en la formación de un acto jurídico para su plena validez; tendremos que decir al respecto que siendo el contrato de trabajo, un contrato consensual, es decir, que se perfecciona con el mero consentimiento, que bien puede ser un contrato verbal o escrito el que obligue al patrón y trabajador; si la Ley establece que "las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito", pero más adelante establece que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad; ... nos encontramos en un caso en que la forma del contrato es ad probationem, o sea que no se puede considerar como un requisito esencial para la validez ..."

{35}.

Con todo lo antes señalado, es de importancia atender algunas definiciones del contrato de trabajo, para comprender mejor el significado de éste, y así tenemos que:

1.- Para De Ferrari, el contrato de trabajo es "aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, + recibiendo --

{35} BERMUDEZ CISNEROS. Op. cit., p.p. 46 y 47.

como compensación una retribución en dinero". (36).

2.- Para Caldera Rafael, el contrato de trabajo es "una convención entre un patrón y un empleado u obrero, por la cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio intelectual o material bajo la dependencia del patrono o de la persona que este designe, + mediante el pago por el patrón de un salario". (37).

3.- Para de la Cueva Mario, el contrato de trabajo es "aquél por el cual una persona, + mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa". (38).

Las definiciones anteriormente dadas, expresan el pago de un salario, y es lógico que así lo hagan ya que como se ha visto el salario es el elemento de justicia social para el trabajador, y por consiguiente, para el Derecho del Trabajo es irrenunciable, de carácter obligatorio a cumplir. Y así mismo el artículo 20 de la LFT al definir el contrato de trabajo lo indica;

"ARTICULO 20. Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un + trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario".

[36] DE FERRARI. "Derecho del Trabajo". Volumen I. De Palma. México, 1977.

[37] CALDERA, RAFAEL. "Derecho del Trabajo". Caracas, Venezuela, p. 239.

[38] DE LA CUEVA, MARIO. Op. cit., p. 257.

+ Subrayado nuestro.

En cuanto a los elementos que se desprenden de la definición que antecede, es decir: a) un trabajo personal; b) un trabajo subordinado; y c) el pago de un salario; éstos los estudiaremos en --seguida en la relación jurídica de trabajo ya que para ésta el mismo artículo 20 nos indica los mismos elementos, esto con el objeto de no ser repetitivo.

Pero podemos como conclusión señalar, que el salario conforme a todo lo antes indicado, no es ni un elemento esencial, ni un presupuesto de validez para que se forme el Contrato de Trabajo, simplemente es una consecuencia de éste obligatoria.

2.6 Relación Jurídica de Trabajo.

"Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno laboral... los juristas tuvieron que encuadrar dentro del Ordenamiento Jurídico, a las Instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día abría más fuentes de trabajo y demandaban la presencia de numerosos trabajadores.

"Los juristas recurrieron a la expresión hasta entonces usada en la terminología legal y denominaban "Contrato" al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador... tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad, -- el principio de la autonomía de la voluntad, por que la Ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así -- en materia de salario mínimo, de duración de la jornada de trabajo, del trabajo de mujeres y menores, entre otros puntos, las partes --

No tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, adolece de nulidad.

"... estas limitaciones, llevaron a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe de servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos - de ejecución de las labores, a lo que llamaron "Relación de Trabajo". Con ello se hace una reminiscencia de lo que ocurría en los gremios de la Edad Media: Bastaba que un sujeto ingresara a la Corporación para que le fuera aplicable todas las disposiciones de la Ordenanza respectiva. (39).

Indican los partidarios de la doctrina de la Relación de Trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar, es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato de trabajo o no.

De la definición que da el artículo 20 en su primer párrafo, se desprenden los elementos que deben de existir para que se constituya la relación de trabajo:

"ARTICULO 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

(39) EUQUERIO GUERRERO. "Manual del Derecho del Trabajo". Porrúa S.A., México, 1978..p. 30.

De acuerdo a esta definición se desprenden los siguientes elementos:

1.- Un trabajo personal;

Como su nombre lo indica, este primer elemento implica de que el trabajador de manera directa y personal debe de ejecutar la actividad o oficio a que se haya obligado, sin la concurrencia de ninguna otra persona y sin que el titular de la relación pueda ser sustituido por otro sujeto.

"Todas las disposiciones legales que establezcan disposiciones sociales, salarios mínimos, normas defensivas de la jornada, de los descansos, de los salarios, tienen como base el hecho de que el trabajo se preste personalmente por un asalariado hombre o mujer. - cuando este requisito no se cumple, la naturaleza jurídica de la relación corre el riesgo de desfigurarse para determinar un tipo contractual regido por legislaciones distintas". (40)

Existen excepciones a lo antes señalado, en donde permanece - el carácter personal del servicio, atendiendo a la idea central de que la relación de trabajo se crea "cualquiera que sea el acto que le dé origen". (art. 20 LFT) las excepciones son las siguientes:

- a) Cuando se contratan los servicios de una persona, para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado nú-

(40) GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. "Derecho del Trabajo". Tercera Edición, Temis, Bogotá, 1974. p. 119

- meno de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.
- b) Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.
- c) Cuando se contratan los servicios de un profesionalista, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores.

En estos supuestos es aplicable la disposición contenida en el art. 10, que determina: "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otro trabajador, el patrón de aquél, lo será también de éstos".

Una vez señaladas las anteriores excepciones, y siguiendo con el trabajo personal como elemento de la relación de trabajo, es de resaltar que la actividad del "cerillo", es desempeñada dentro del centro comercial, de manera directa y personal sin que este utilice la ayuda o auxilio de otra persona; por lo que éste cumple con el primer requisito de la relación de trabajo.

2.- la subordinación a una persona;

Actualmente no se entiende por subordinación el concepto antiguo y medieval del trabajo servil, sino el compatible con la organización del trabajo social, en donde existe la libertad individual, la libertad del trabajador y en donde tal subordinación no alcanza nunca a toda la persona del trabajador y su personalidad integrada.

"... La idea de la subordinación ha tenido una importancia - muy grande en el desarrollo e interpretación de los institutos del derecho del trabajo y que no obstante las diferencias que existen entre las dos nociones la actual y la superada, ambas pusieron en juego la persona misma del trabajador. Esta afirmación ... es solamente exacta en parte, porque en nuestros días, si bien el hombre al ajustar el contrato de trabajo o simplemente al incorporarse a una comunidad de trabajo, limita su libertad o deja que otro dirija su actividad profesional, no por eso debe decirse que el -- contrato compromete su persona como tal". (41)

FORMAS DE SUBORDINACION

Algunos autores indican la existencia de tres formas de subordinación, las cuales son:

a) Subordinación técnica:

Se entiende como la obligación del trabajador de hacer caso a las recomendaciones del patrón, en cuanto a la forma o reglas de ejecución que se le señalan para la realización del trabajo.

b) Subordinación económica:

Esta es la circunstancia de que el trabajador recibe un salario, como precio de un trabajo.

[41] DE FERRARI. Op. cit., p. 310.

c) Subordinación jurídica:

Esta consiste en una potestad patronal para exigir el cumplimiento de las obligaciones principales del contrato.

"Hoy esta división tripartita ha sido relegada. La Ley, la jurisprudencia y la doctrina, no admiten otra noción de la subordinación que la de tipo eminentemente jurídico, derivada de la facultad general que las leyes sociales conceden al patrono para dar órdenes y establecer reglamentos internos a los cuales, debe someterse el trabajador. Es evidente que dentro de esta noción caben todas las órdenes posibles y el ejercicio del poder disciplinario propio del contrato de trabajo; pero tanto aquellas que se refieren al modo y a la forma de hacer el trabajo, como las atinentes al cumplimiento de hacer otros por parte del trabajador, se resuelven en la realización de las obligaciones pertinentes al mismo, especificadas por la misma Ley". (42)

"...De los elementos del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo... la subordinación jurídica... es la más -- importante, como elemento distintivo que permita diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes". (43)

El art. 134 fracción III de la LFT, señala como obligación de los trabajadores, "el desempeñar el servicio contratado bajo la di-

(42) GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. Op. cit., p. 119

(43) EUQUERIO GUERRERO. O. cit., p. 46.

recepción del patrón o su representante a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo"; y de esto se desprende - que la esencia de la relación de trabajo, estriba en que el patrón - se encuentra en cualquier momento en la posibilidad de disponer de - la fuerza de trabajo de sus trabajadores según convenga a los fines de su empresa o negocio.

Por lo que se puede indicar, que la subordinación jurídica -- significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Por lo que las características de la subordinación jurídica son:

CARACTERISTICAS DE LA SUBORDINACION JURIDICA

1.- Una facultad jurídica del patrón o su representante, para señalar los lineamientos normativos para la prestación de los servicios;

La subordinación jurídica consiste en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; u en tal caso el patrón dispone y fiscaliza, como acreedor de una prestación contractual, consistiendo en algunos casos - para el patrón el dar ordenes o hacer cesar las mismas, estando - siempre en la posibilidad de sustituir su voluntad a la del trabajador. La facultad de que se habla obliga a entender los mandamientos legales y del contrato si existe.

2.- Una obligación jurídica por parte del trabajador de cumplir con los lineamientos señalados para la prestación de los servicios, de acuerdo con la Ley y con el contrato si existe.

3.- El patrón debe recibir la prestación del servicio y los beneficios que de ella derivan en forma permanente.

Esto significa que el trabajador presta sus servicios con regularidad, de manera exclusiva o preferente para el patrón, dentro de la jornada o lapso que se haya determinado. No implica que una persona deba ser sujeta de una sola relación de trabajo, si no que puede laborar para diversas empresas o personas y con cada una de ellas existe subordinación.

Cabe señalar que la actividad que realizan los "cerillos" -- cumple con las características de subordinación jurídica antes indicadas; toda vez que en primer término, el cerillo respeta la facultad jurídica que la Ley le da al patrón (art. 134 fracción III) de dirigir su actividad, tan es así, que antes de que este atienda la caja de cobro, necesita de la autorización e indicación de el patrón — en este caso el jefe de cajas, que es un representante del patrón — de en qué momento lo debe de hacer, que caja y durante que tiempo; además de otros lineamientos que sigue en otras actividades que realiza y que en el capítulo correspondiente se indicarán.

En segundo término, si bien es cierto que al desempeñar su actividad el cerillo atiende directamente al comprador, no es este último el que resulta beneficiado con el servicio del primero, -- sino que el único que recibe la prestación del servicio y con sigo el beneficio es el patrón, ya que de la atención eficaz y rápida al cliente, depende la buena imagen, progreso y mayores ventas, --

siendo esto sin duda alguna un beneficio económico para el patrón--dueño del centro comercial.

3.- El pago de un salario:

Este tercer elemento de la relación de trabajo que nos señala el artículo 20 de la LFT, como ya se ha dicho, es la contraprestación o remuneración que el patrón debe de dar al trabajador por--utilizar su fuerza de trabajo.

"... la remuneración no constituye un elemento de existencia en la relación laboral trabajador-patrón, ya que su ausencia, esto es la falta de pago, no conlleva en forma alguna la inexistencia -- del vínculo laboral, si no que por el contrario, éste subsiste y, - en todo caso, el no pago del salario da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido". [44]

"... la relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado: por lo tanto para su existencia - es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el -- monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el - salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constituti--vo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como -- una consecuencia de la prestación del trabajo". [45]

[44] DAVALOS, JOSE. Op. cit., p. 94

[45] DAVALOS, JOSE. Op. cit., p. 94

+Subrayado nuestro.

"El pago del salario, es simplemente una consecuencia de la relación de trabajo que se constituye con el servicio personal subordinado de una persona física a otra física o moral". (46)

Nosotros estamos de acuerdo con todo lo anterior, y consideramos que en la práctica el "cerillo" se encuentra dentro de un -- contrato de trabajo y por consiguiente en una relación laboral, y si bien este no recibe un salario, -- como se comprobó en el capítulo correspondiente -- no es causa para que se desconozca como trabajador por el centro comercial y aun más no es culpa de éste, -- sino del propio centro comercial, el cual está incurriendo en no -- cumplir con una primordial obligación señalada por el art. 132 -- fracción II de la LFT que indica:

"ARTICULO 132. Son obligaciones de los patrones:

I.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con con las normas vigentes en la empresa o establecimiento".

Y si tomamos en cuenta que la LFT, le brinda a todo trabajador las prestaciones y derechos mínimos consignados en ella; es de considerar que el pago del salario a los cerillos de conformidad con las normas vigentes en la empresa, -- en este caso el centro comercial -- debería de ser por lo menos el de un salario mínimo.

[46] DAVALOS, JOSÉ. Op. cit., p. 94.

+ Subrayado nuestro.

Reafirmamos lo antes indicado y sobre todo de que el salario - no es un elemento indispensable para que exista la relación laboral si no una consecuencia, con la siguiente jurisprudencia:

"RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA.- Para que exista la relación laboral, no es necesario de quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón +ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe de servir para dilucidar una cuestión como la presente +es el concepto de subordinación jurídica establecido entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud ---aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo según convenga a sus propios fines. Así pues no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativa a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: Jurídico y Real. +En cuanto al primero, el patrón - esta siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y --este está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases a la iniciativa propia del trabajador, siendo mas amplea esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. +Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe de atenderse menos a la dirección real

+ Subrayado nuestro.

que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice - a través de la imposición de la voluntad patronal".

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen IX, p. 55.

2.7 Derechos y Obligaciones del Patrón!

OBLIGACIONES:

La función, de todo aquel que dirige la actividad de otros -- hombres en el trabajo es obtener una armonía y una mayor productividad, por lo que uno de los medios más eficaces para lograrlo -- es velar por que todos los trabajadores de la negociación, desde -- el gerente hasta el más modesto jefe de sección cumplan con sus -- deberes y respeten los legítimos derechos de los trabajadores y -- que estos últimos sepan de la necesidad de respetar, a su vez, -- los derechos del patrón .

Para el trabajador y para sus dirigentes, es consiguientemente indispensable, conocer cuáles son sus derechos y cuáles son -- sus obligaciones, pues debemos recordar aquí un principio general de derecho según el que, +a todo derecho corresponde una obliga-- ción y viceversa; entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en re-- lación con el otro es que a éste último le corresponde la obliga-- ción de cumplir lo que el primero le va a exigir.

"La razón por la cual en el Derecho del Trabajo existen obl-- gaciones, se encuentra en que la relación laboral y todos los as--

+ Subrayado nuestro.

pectos que la misma trae consigo, no pueden dejarse a la libre voluntad de las partes componentes de dicha relación por la notable desproporción de fuerzas de uno y otro sujeto por lo que el legislador interviene para nivelar de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben de sujetarse el patrón y el trabajador". (47).

Para que el lector capte mi idea y la misma no se salga del tema, considero importante solo señalar aquellas obligaciones tanto del patrón como del trabajador, que guarden una estrecha relación con la actividad práctica que realizan los cerillos; indicando en que consiste tal actividad de manera breve ya que la misma se comprobaba y sera materia de una explicación más amplia en el capítulo 4.

Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, --- atendiendo a la naturaleza de su objeto: obligaciones simples y - obligaciones complejas. Las obligaciones simples se clasifican en:

- De dar.
- De hacer.
- De no hacer.
- De tolerar.

(47) DAVALOS, JOSE. Op. cit., p. 257.

OBLIGACIONES SIMPLÉS.

El art. 132 de la LFT señala las obligaciones de dar por parte del patrón, como son:

- 1.- Pagar a los trabajadores los salarios y indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa y establecimiento. (art. 132 fracción II).

En la realidad el centro comercial limita al cerillo a la simple remuneración de una propina por parte del adquirente de los artículos; esto se debe a la ignorancia del menor de edad respecto a las normas del trabajo y a la necesidad de una remuneración sin importar de quien la reciba, situación que el centro comercial, con consentimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aprovecha entre otras razones para no fijar un salario y una indemnización en sus normas internas a los cerillos; situación que va en contra de tan importante obligación, por lo que nuevamente considero que la falta de pago del salario a estos menores, debe de ser la mínima que considera la LFT; independientemente de que el cerillo reciba o no una propina, que como más adelante explicaremos no es obligatoria ni de la misma naturaleza jurídica que el salario.

- 2.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y repararlos tan pronto como dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar su propia --

herramienta. El patrón no podrá exigir indemnización alguna -- por el desgaste natural que sufren los útiles, instrumentos y materiales de trabajo. (Art. 132, fracción III).

En la realidad el centro comercial sí cumple con la anterior, obligación, ya que son de su total propiedad los útiles, instrumentos y sobre todo materiales que se proporciona al cerillo, para -- que éste pueda desempeñar su actividad envolviendo, empaquetando y trasladando las mercancías adquiridas. Lo cual lleva a considerar, tal vez anticipadamente, la existencia de una relación de trabajo entre cerillo y centro comercial; debido a muy propio razonamiento siguiente: "Que patrón, que no haya celebrado un contrato de trabajo o aceptado una relación de trabajo permitirle que un -- extraño utilizara sus útiles, instrumentos y materiales para aplicarlos a una actividad relacionada con su negocio".

3.- Mantener el número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos (Art. 132 Fracción V).

Por lo que respecta a tal obligación, el centro comercial -- cumple con ésta, ya que los cerillos antes de atender una caja necesitan la autorización o indicación del encargado de cajas; autorización que esperan sentados por lo regular en una banca alargada que entre ellos tiene el nombre "de banca de turno o espera", exclusiva para ellos. En lo particular, el esperar en tal banca la

+ Subrayado nuestro.

indicación del Jefe de Cajas, de poder iniciar el cerillo la atención o el de realizar otra actividad, como la de recoger y acomodar los carritos regados, tanto los que se encuentran dentro del centro comercial como los que están fuera de éste, después de las cajas; no es otra cosa que un eminente estado de subordinación jurídica, que trae consigo la formación de una relación de trabajo ya que la actividad del cerillo se desarrolla en el ámbito espacial del centro comercial y esto es de eminente importancia y beneficio para éste último.

Dentro del mismo artículo 132 de la Ley Laboral, se observa la existencia de obligaciones de hacer a cargo del patrón, importantes de indicar como lo son:

1.- Expedir cada 15 días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido (Art. 132 Frac. VII).

Respecto a la primera constancia, el centro comercial no la expide por no considerar al cerillo como su trabajador, debido a ciertas concertaciones que tiene celebradas con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal; y a la vez este cerillo no la solicita, por la razón anterior que lo limita a recibir tan sólo una propina; por lo que la constancia del salario percibido no se expide por el centro comercial. Realidad que va por encima de los principios de seguridad social del Derecho del Trabajo, conforme a lo anterior, + no se puede conservar -

+ Subrayado nuestro.

una prestación de trabajo personal, como la prestada por el cerillo al centro comercial, la existencia de una subordinación como la guardada por el cerillo al Jefe de caja, y el no pago de un salario como el que sufre el cerillo; situación que me provoca la siguiente incognita: ¿En dónde está la vigilancia y supervisión de las normas del trabajo, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social?. Si ésta celebra tales concertaciones, que a toda vista lucen ser anticonstitucionales por ir encima de lo señalado en las normas del trabajo, y por consiguiente por encima de los derechos de los trabajadores al violar uno de los principales caracteres del derecho del trabajo, que es "el de tener un mínimo de garantías sociales para los trabajadores".

"Este es un caracter, que en forma unánime, se ha aceptado en la Doctrina como la Jurisprudencia Nacional, y significa que el Derecho Laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que deben reconocerseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados —a través de la contratación individual o colectiva— más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: Arriba de las Normas Laborales todq por abajo de ellas nada..

"y se les ha denominado "sociales", porque están destinados a dar protección a la clase trabajadora y a los trabajadores en particular como integrantes de aquella". [48].

Como ejemplo de lo anterior, se tiene la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, inciso h) que indica: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aún que se expresen en el contrato ... h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores". Otros ejemplos -- son los artículos 5, 56, 69, de la LFT .

2.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de 3 días una constancia escrita relativa a sus servicios (Art. 132, Frac. VIII).

La mencionada constancia no le es expedida al cerillo, por la razón ya antes expuesta, considero correcto indicar que la actividad del cerillo es limitada por el centro comercial a una determinada edad, cumpliendo esta se le priva de seguir laborando existiendo una separación fuera de toda observancia de la Autoridad Laboral, toda vez que los artículos 37 y 39 de la LFT nos indican:

"ARTICULO 37. El señalamiento de un + tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a + prestar;

+ Subrayado nuestro.

II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III.- En los demás casos previstos por esta Ley".

"ARTICULO 39. Si vencido el término que se hubiese fijado + subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada -- por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

+ "Es la subsistencia de la materia de trabajo la que origina la prórroga del contrato o relación de trabajo; de manera que en el caso de que el patrón despida al trabajador, no obstante que -- subsiste la materia de trabajo, el trabajador deberá formular de-- manda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solicitando la prórroga de la relación y ejercitando consiguientemente la acción de reinstalación y así como el pago de salarios vencidos desde el -- despido hasta la fecha en que sea reemplazado en su trabajo, + ya -- que la falta supuesta de trabajo que alegue el patrón implica a su vez un despido injustificado". [49].

Considero que el trabajo de los cerillos hace que el servicio del centro comercial sea un servicio completo para los clientes, el cual es un beneficio sin duda para estos patrones, y si bien el hecho de tenerlos laborando estas cadenas comerciales ya genera -- por Ley consecuencias laborales, éstas le son posibles evadir de-- bido a las concertaciones a que se presta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal. Pero

[49] TRUEBA URBINA, ALBERTO. Comentario que hace sobre el Art. 39 de la LFT.

+ Subrayado nuestro.

ahora bien: Porque razón se les limita a estos menores laborar --- hasta los 16 años? para mí, es por la única razón de no contraer obligaciones laborales con trabajadores con una capacidad laboral plenamente adquirida, lo cual les impediría celebrar tales concertaciones que por origen ya son inexistentes.

Dentro de las obligaciones de hacer se encuentra:

1.- Negar aceptar trabajadores por razón de edad o sexo (Art. 133, Frac. I).

Esta obligación se encuentra ligada a la indicación anterior; si bien es cierto, que en la realidad el cerillo ya presta con anterioridad su servicio, también es cierto que al no permitirle seguir laborando por su edad, se está incumpliendo con la mencionada obligación y siguiendo el criterio de que los elementos indispensables para la existencia de un contrato o una relación de trabajo son la prestación de un servicio personal y subordinado, + me atrevo a indicar que tal prohibición de seguir laborando, constituye por parte del centro comercial, el reconocer tácitamente la existencia de un contrato y de una relación de trabajo con los cerillos y además la existencia de un despido injustificado ya que la edad cumplida por el cerillo (16 años) no es causal para terminar en ningún momento y en ninguna empresa o negocio la relación-laboral, con fundamento en el artículo 39 de la LFT que ya se indicó.

+ Subrayado nuestro.

En cuanto a las obligaciones de tolerar, considero que la más importante y relacionada al tema es:

- 1.- Permitir la inspección y vigilancia que las Autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas del trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten (art. 132 -- fracción XXIV).

Por lo que se refiere a esta obligación, sin duda lo trascendente no es el conocer si es cumplida por el patrón, si no la ejecución de la misma por parte de la Autoridad inspectora, como único medio eficaz para mantener con vida los principios de la seguridad social que consagra el Derecho del Trabajo. Por lo que se considera atender la anterior indicación en el capítulo correspondiente.

Por lo que respecta a las obligaciones complejas, se puede decir que, "son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común". Estas se encuentran consignadas en el art. 132 de la LFT, siendo importante la siguiente:

- 1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimiento (fracción I).

Respecto a esta obligación es de considerar, que no existe -- normas de trabajo más importantes a cumplir, que aquellas que indican las prestaciones que deben de obtener los trabajadores como consecuencia de su trabajo (salario, vacaciones, descanso dominical, -

seguro social, aguinaldo, el respaldo de tener una garantía de seguridad en el caso de sufrir un accidente de trabajo etc.); las cuales son de observancia en cualquier centro de trabajo, desde el taller más sencillo a la empresa o establecimiento de mayor fuerza económica; por lo que concidero que no puede ser una excepción el caso real, entre el centro comercial y los cerillos; por lo siguiente, yo me -- pregunto: + "¿ qué pasaría si el cerillo sufre un riesgo de trabajo? no tan solo dentro del centro comercial — como muchos consideran -- que no lo puede haber—, sino en el transcurso del tiempo que este utiliza para transportarse y trasladarse de su hogar al centro comercial y viceversa, conforme al art. 474 de la LFT que indica:

"ARTICULO 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de su trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

+Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

Con todo lo anterior, me atrevo afirmar que cualquier concertación o convenio que exista entre estas cadenas comerciales y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, son anticonstitucionales y de origen inexistentes.

2.8 Derechos y obligaciones de los Trabajadores.

+ Subrayado nuestro.

OBLIGACIONES:

En el artículo 135 y 135 se contemplan las obligaciones a cargo de los trabajadores, las cuales se dividen en obligaciones:

- De dar.
- De hacer.
- De no hacer; y
- Complejas.

Una de las obligaciones de dar más importante es:

- 1.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo (art. 134 fracción VI).

"Esta última parte en sí no es una obligación de dar sino una obligación de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles. Ambas obligaciones se derivan de la prestación del trabajo". (50)

Esta obligación sin duda el cerillo la cumple, ya que este al terminar su servicio, aquellos materiales que no utiliza, como lo son las bolsas de plástico, cordones, cajas de cartón, las restituye dejándolas y acomodándolas en el lugar correspondiente para ser utilizadas posteriormente.

Entre las obligaciones de hacer, que implican una participación y una conducta activa por parte de los trabajadores se encuentran:

(50) DAVALOS, JOSE. Op. cit., p. 263.

- 1.- Ejecutar el trabajo con la intencidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido (art. 134 fracción IV).

Esta es una obligación que el cerillo cumple, y así lo manifiesta, cuando recoge y acomoda los carrillos y al atender una caja de cobra, lo hace durante todo el tiempo que le fue indicada, sin poder abandonarlo ni poder ir a sentarse haya o no compradores que atender; el cuidado se refleja en las indicaciones que recibe del jefe de cajas, en cuanto a la cantidad de material que debe utilizar para envolver la mercancía; y el esmero se manifiesta en hacer bien su actividad atendiendo con cortesía al comprador y además algo importante de recalcar, es el hecho de que el cerillo no puede pedir o exigir al cliente el pago de la retribución conocida como propina, aun siendo esta la única que recibe por su actividad.

Dentro de las obligaciones de no hacer por parte de los trabajadores se encuentran las siguientes en el art. 135 de la LFT:

- 1.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe. (art. 135 fracción I)

El centro comercial mantiene a los cerillos sentados desde el momento en que termina la atención de una caja, esto con el fin de que el menor debido a su edad de 14 a 16 años, juegue, corra o ande por los espacios del centro comercial, todo esto con el fin de mantener una seguridad para los clientes del centro, así-

como para el establecimiento; por lo que se puede decir que este menor cumple con tal obligación.

2.- Faltar al trabajo injustificadamente o sin permiso del patrón - (art. 135 fracción II).

A pesar de que el centro comercial no considera al cerillo como trabajador, es importante el indicar que en el momento en que se le permite laborar, el centro le fija un horario para acudir al centro comercial, esto debido a que el centro necesita tener el número de cerillos necesarios para atender el número de clientes que se presenten en los días comunes de ventas; pero respecto a esto, es más importante indicar que existen días en que las ventas del centro aumentan (24 y 31 de diciembre) en donde el centro se asegura de tener el número necesario de estos menores, en un horario más -- haya de las 21 horas; situación que me lleva a preguntarme, + "si para el centro comercial, estos menores no son sus trabajadores, -- por que se preocupa en tenerlos atendiendo las cajas?"; esto considero que se debe a que la actividad del menor le es realmente útil, necesaria y constituyen un punto importante para su mejor funcionamiento.

3.- Suspender las labores sin autorización del patrón (art. 135 - - fracción VII)

Esta obligación impera en cualquier actividad y la actividad del cerillo no es la excepción. Como ya se ha hablado el cerillo -

+ Subrayado nuestro.

necesita la autorización del Jefe de las cajas para iniciar su actividad y de la misma manera la necesita para dejar de atenderla; situación que nuevamente demuestra una eminente subordinación jurídica.

Por lo que respecta a las obligaciones complejas, estas son -- las que reúnen varias obligaciones simples, siendo las que juntan -- obligaciones de hacer, no hacer, dar o tolerar; interesando las siguientes:

1.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables (art. 134 fracción I).

Conforme a las anteriores obligaciones indicadas, considero -- que dentro de su actividad el cerillo cumple todas y cada una de -- las disposiciones indicadas por la LFT, pero a pesar de esto no es recompensado por parte del centro comercial con las prestaciones -- que la misma ley le concede y a un más esta lejos de que su actividad este vigilada por la inspección del trabajo.

2.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al mismo (art. 134 fracción III).

Conforme a todo lo dicho la anterior obligación es la que el cerillo observa más firmemente en el desempeño de su actividad debido a la eminente subordinación jurídica, guardada al jefe de cajas -- que considera ser un representante del patrón.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPÍTULO 3.

TRABAJO DE MENORES

3.1 Principios Generales.

Se tiene conocimiento, de que el trabajo del menor se comienza a manifestar en el régimen corporativo iniciado en Europa a partir del siglo XVIII, en donde estos menores trabajaban en pequeños talleres con la calidad de aprendices. Posteriormente este régimen corporativo fue substituido por la llamada "Revolución Industrial", la cual abrió el campo para la introducción de mujeres y menores en el trabajo industrial, independientemente de un previo aprendizaje como se procedía antes, pues la sencillez de la tarea a cumplir no exigía muchas veces, más que la repetición de los mismos movimientos. La industria textil favorecía, desde entonces, la absorción del trabajo de las llamadas "medias fuerzas".

El empleo de menores en la industria naciente representaba -- una sensible reducción del costo de la producción, la absorción de mano de obra barata, era un medio eficiente y simple para enriquecer a los patrones. Ningún precepto moral o jurídico impedía al patrón el emplear en gran escala la mano de obra femenina e infantil; los principios inviolables del liberalismo económico y del individualismo jurídico le daban la base ética y jurídica para contratar libremente en el mercado, esta especie de mercancía; los abusos de ese liberalismo luego se hicieron patentes a los ojos de todos, suscitando súplicas, protestas y relatorios en pro de una intervención estatal en materia de trabajo de menores.

Con las primeras leyes que surgieron en diversos países europeos, disciplinando esta especie de trabajo, surgió también, para el mundo jurídico, la nueva disciplina: "El Derecho del Trabajo". Con el tratado de Versalles y la Conferencia Internacional del Trabajo realizada por la O.I.T., a partir de 1919 el trabajo del menor comenzó a merecer la debida atención de los pueblos cultos que la reglamentaban bajo el criterio de la donación, de la edad, de las condiciones de insalubridad o peligrosidad del servicio.

Entre nosotros, surge el Derecho del Trabajo de Menores de la necesidad de preservar la estirpe, de desarrollar los recursos humanos más jóvenes y de evitar la explotación de estas débiles fuerzas; así el primer antecedente que da una protección al trabajo del menor, se da en el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana expedido por Ignacio Comonfort en el artículo 33, el que disponía que: "Los menores de 14 años no pueden obligarse a prestar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos de la autoridad política, fijando la autoridad política el tiempo de duración de las horas de labor, sin que pueda exceder de 5 años, pudiendo anular el contrato por malos tratos inferidos por el amo o maestro. Posteriormente en 1865, Maximiliano de Hamburgo en otro Estatuto provisional del Imperio Mexicano, dispuso en el artículo 70: "Que nadie puede obligar sus servicios personales, sino de manera temporal y para una empresa determinada, sin poder hacerlo sin la intervención de sus padres o curadores y si faltan estos por la autoridad política". El Presi-

dente Porfirio Díaz en su régimen presidencial, promulgo la Ley -- "mezquindad" la cual se mostro en el celebre laudo arbitral del 7 de enero de 1907, en el que se determino: "Que no se admitirian -- los menores de 7 años en las fabricas a trabajar".

"Posteriormente el constituyente de 1916-1917 tuvo la necesidad de establecer una protección más al trabajo del menor; por lo que se establecio las fracciones II y III del artículo 123 prohibiendose las labores insalubres o peligrosas para los menores de -- 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales despues de las diez de la noche, fijandose una jornada máxima de 6 horas para los mayores de 12 años y menores de 16 años, con lo que implicitamente se fijo la edad mínima en 12 años. Así las anteriores leyes, constituyen hoy al lado de la reglamentación del menor, normas integrantes de la consolidación de las Leyes del Trabajo. El trabajo de los menores tiene cada vez mayor trascen-- dencia desde el punto de vista reglamentario, -ya que últimamente -- empezó a ser encarado como una parte de la política general de la infancia y a reglamentarse como un aspecto de los problemas que -- crea el desarrollo y la formación del niño.

Así tenemos que, "la constante evolución del mundo, el gran -- desarrollo socioeconómico que en los últimos años se ha incrementa-- do en nuestro país; pero principalmente la incorporación de la ni-- ñez mexicana a formar parte de la población económicamente activa, hicieron necesaria y urgente la revisión de las diferentes normas laborales que reglamentan el trabajo de los menores, con la finali--

dad de que se les diera una mayor protección, pero sobre todo de que se vigilara y supervisara por parte de las autoridades que estas se cumplan en la práctica". (51) "Los menores de edad, estos trabajadores constituyen la reserva nacional y es natural que el Estado vigile que su trabajo no estorbe su desarrollo físico y preparación cultural". (52)

3.2 Fundamento Legal.

El fundamento legal del trabajo de menores se puede enunciar en dos rubros que son:

- a) "Trabajos en que se prohíbe la utilización del trabajo de menores: El artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", fracciones II, III y XI los regula. Igualmente son preceptuados, en los numerales 22, 29, 175, 176 y 178 de la Ley Federal de Trabajo.
- b) "Derechos de los Menores de 16 años: El fundamento es localizado en el artículo 123 Constitucional, -Apartado "A" en su fracción III, parte final. Así como, en los artículos 22, 23, 173, 174, 175, 179 y 180 de la Ley Federal del Trabajo. (53).

(51) LOPEZ WILCHIS, CARLOS. "El Régimen Jurídico Laboral de los Menores infractores en las escuelas y Centros de Readaptación". UNAM, México, D.F., 1981, p. 11.

(52) PROYECTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Exposición de Motivos, México, D.F., 1987, p.153.

(53) ARRIAGA FLORES, ARTURO. "Lineamientos de Legislación Laboral". Textos de Derecho de la ENEP ARAGON. 1989, pp. 76, 77.

3.3. Reglas Generales.

De la LFT. vigente de 1° de mayo de 1970 y de diversos reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo Federal y los Poderes Ejecutivos Locales, se desprenden las siguientes reglas generales, que buscan una protección al trabajo de los menores:

1.- Una prohibición general de utilizar los servicios de menores de 14 años;

se desprende que es ésta, la edad mínima de ocupación (Art. 123, Apartado A, Frc. III y 22 de la LFT.). 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.

Las disposiciones que establecen dicha exposición son de carácter imperativo, 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 sostenido, con razón, 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; que por lo mismo conserva este derecho, cuando hubiere sufrido un riesgo profesional durante la ejecución de sus labores.

Si bien, los mayores de 14 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 16 años, según se infiere del Art. 23 de la LFT., que faculta a estos menores para comprometer libremente sus servicios 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 ejercicio. El menor con más de 16 años está facultado para promover amparo en los juicios laborales, sin necesidad de representante o tutor.

La capacidad jurídica de los menores de 16 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— (Art. 22 de LFT.) 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 del trabajo, o la Autoridad Política de la localidad que corresponda (Art. 23 de la LFT.). 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.

2.- Una defensa a su desarrollo físico;

Respecto a esta regla general, se establecen las siguientes prohibiciones: Realizar actividades superiores a sus fuerzas o que impidan o retarden su crecimiento normal (Art. 175, Frac. I inciso 6, LFT); contactar a menores de 15 años para el trabajo marítimo y menores de 18 en calidad de pañoleros y fogoneros (Art. 191 LFT); ocupar a menores de 18 años en maniobras de servicio público consistentes en carga, -descarga, estiba, desestiba, alijo y similares (Art.

265 y 267 LFT), utilizar a menores de 16 años para trabajos subterráneos o submarinos (Art. 175, Frac. I inciso d) LFT); en actividades dentro de establecimientos no industriales después de las diez de la noche (Art. 123, apartado A, Frac. I y 175 Frac. I, inciso g), LFT); y en labores insalubres o peligrosas (Art. 123, apartado A, -- Fracs. II y 175, Frac. I, inciso e), y 176, LFT); así también, - se prohíbe el empleo de menores de 18 años para trabajo nocturno industrial (Art. 123, apartado A, Frac. II y 175, -Frac. II LFT) o en el extranjero, salvo que se trate en este último caso, de técnicos profesionales, artistas, departistas y en general trabajadores especializados (Art. 123, apartado A, Frac. XXVI, y 28, 29 LFT).

3.- Una tutela a la formación moral, social e intelectual de los menores;

Respecto a esta regla, existen en la legislación laboral las siguientes prohibiciones: Su utilización en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato (Art. 175, Frac. I, inciso a), LFT); en trabajos que pudieran afectar su moralidad o sus buenas costumbres (Art. 175, Frac. I, inciso b), -LFT); y en trabajos ambulantes, salvo que exista autorización especial de la inspección del trabajo (Art. 175, Frac. I, inciso c), LFT).

"Por razones naturales y sociales, el trabajo realizado por menores se protege con mayor intensidad. 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 6 horas diarias (Art. 123, Frac. II), quedó reglamentada en la LFT 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 esta era la distribución racional de la jornada que permitía mejorar la recuperación de los menores y el consumo de alimentos. A efecto de proteger los descansos necesarios se prohíbe la utilización de los menores en jornada extraordinaria, los Domingos y los días de descanso obligatorio (Art. 178 LFT) —como no ocurre en el caso de los cerillo—.

"Para los casos de violación a dichas prohibiciones, la Ley ha establecido la obligación de los patrones, al pago triple del salario normal correspondiente (Art. 178 en relación con los artículos 73 y 75, LFT). +No obstante, en contravención a lo dispuesto por el ordenamiento legal, es frecuente el empleo de menores, precisamente en estos días y actividades, ante la impasividad de las autoridades y la completa indiferencia tanto de la sociedad como de esta autoridad de trabajo". [54] —como sucede con los cerillo—.

Para los menores que trabajan, establece la Ley un periodo especial de vacaciones, de 18 días anuales, con disfrute de sueldo íntegro (Art. 179 LFT), y con una prima adicional —concedida a todos los trabajadores—, del 25% sobre el salario normal diario (Art. 80 y 84, LFT).

+ Subrayado nuestro.

[54] Diccionario Jurídico. Menores Trabajadores, Tomo VI. p. 175.

4.- La imposición al patrón de un régimen de obligaciones;

Para poder contratar menores a su servicio, la Ley impone al patrón un régimen especial de obligaciones, como son: Exigir un Certificado Médico que acredite la aptitud para el empleo (Art. 180, Frac. I, LFT) y evitar la ocupación de quienes no pueden exhibirlo (Art. 174 LFT). 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 (Art. 180, Frac. II LFT).

Los patrones deben de llevar un registro de los menores que utilicen, indicando la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo (Art. 180, Frac. II, LFT). Tiene además la obligación de promover programas escolares y de capacitación profesional (Art. 180, Frac. III, LFT), independientemente de la obligación de sostener en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, las escuelas (Art. 123). La Ley, impone de manera especial a los patrones, la obligación de proporcionar a los inspectores de trabajo los informes que le sean solicitados (Art. 180, Frac. IV, LFT).

Las inspecciones de trabajo, federal y locales, son los organismos administrativos especialmente encargados de la aplicación y vigilancia del régimen protector del trabajo del menor (Art. 173 y 541, Frac. I, LFT).

Como medidas de protección a los menores, pero fundamentalmente como norma de defensa para los propios Sindicatos, se prohibió -

la filiación profesional de los menores de 14 años, según se desprende del artículo 362 de la LFT, que faculta a los mayores de esta edad para sindicalizarse, y así también la integración de la directiva sindical, con menores de 16 años de edad (Art. 372, Frac. I, LFT).

Compartimos la opinión de que para evitar dispersiones, duplicidad innecesarias de funciones y erogaciones superfluas, deberá articularse un Programa General de Protección de 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, etc.. 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.

C A P Í T U L O 4.

LO MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN CENTROS COMERCIALES CONOCIDOS CON EL NOMBRE DE "CERILLOS".

4.1 Concepto de "Cerillo".

Es una persona física, menor de edad entre 14 y 16 años, de sexo masculino y aproximadamente a partir del año de 1990 también de sexo femenino, que realizan dentro del ámbito espacial de los centros comerciales y bajo una dirección de un representante del mismo centro comercial, como principal actividad la de envolver y empaquetar las mercancías que las personas adquieren, además acomodar en su lugar los carros que se encuentren regados en el centro comercial, acambio tan sólo de recibir una propina por parte de los adquirentes de los artículos comerciales.

4.2 Noción de Centro Comercial.

Es el establecimiento comercial, en donde se puede adquirir -- distintos tipos de artículos, como son en la mayoría de ellos: Medicamentos, alimentos, prendas de vestir, juguetes, artículos de belleza y musicales, distintos tipos de loza, mueblería, etc.. a través del autoservicio; "Existiendo tan sólo hasta el año de 1992, -- 130 de estos centros comerciales registrados en el Distrito Federal" [55] estando entre las más grandes de estas cadenas comerciales las tiendas: Aurrerá, Bodega Aurrerá, Comercial Mexicana, Gigante, --- [55] Información proporcionada por la Licenciada en Contaduría Gloria Vinger, Subdirectora de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal. - "Programa de Radio de fecha agosto de 1993".

existiendo además otras como son: Superama, El Sardinero, Bodega Comercial Mexicana, Ipermercado, Tiendas del IMSS, Tiendas del ISSSTE y las Tiendas de la UNAM.

Todas estas cadenas comerciales, son personas morales —como se comprueba con copia de la cédula de identificación fiscal agregada a este punto de alguno de estos centros comerciales—, y en los últimos 15 años han tomado una expansión y fuerza económica muy considerable, siendo de esperarse que seguirán creciendo y así el número de cerillos en éstas, por la importancia de la fuerza de trabajo regalada que este menor de edad representa para tales centros comerciales.

4.3 Requisitos solicitados por el Centro Comercial, para que éstos ingresen a laborar.

Lo que se señala en los puntos 4.3, 4.4, 4.5 y 4.6 del presente capítulo, se basa en las respuestas obtenidas por 5 cerillos, a través de la entrevista, en lo indicado en un Programa de Radio sobre el tema de fecha agosto de 1993 y a la realización de encuestas, de las cuales se anexa a cada uno de los puntos indicados una de ellas, la que contiene las respuestas en general dadas por tales menores trabajadores.

Es importante indicar que este menor de edad, debe de cumplirle al centro comercial 3 requisitos y además recorrer una serie de pasos antes de poder ingresar a laborar en el mismo; estos 3 requisitos son:

1.- El ser mayor de 14 y menor de 16 años de edad;

Esta es una situación que en la realidad no es cumplida, ya -- que al observar y platicar con algunos cerillos, éstos llegan a re-- vasar la edad de 16 años, teniendo conforme al artículo 23 de la -- LFT una capacidad laboral completa; así también se admiten en oca-- siones menores de 14 años, ya porque un familiar labora en el cen-- tro comercial y lo recomendó y principalmente a que la autoridad -- del trabajo no pone especial cuidado en esto, incumpliendo el cen-- tro comercial con lo señalado por el artículo 22 de la LFT, que pro-- hibe el ingreso a cualquier actividad laboral a los menores de esa edad.

2.- El estar cursando o cumpliendo con los estudios correspondien-- tes;

Conforme a este requisito al platicar con varios de estos meno-- res, efectivamente todos estudiaban, pero sin embargo el centro co-- mercial y la autoridad del trabajo, no les exige o supervisa poste-- riormente que obtengan buenas calificaciones en sus estudios como -- mucho se indica que se hace por estas. "Existen muchos casos en los que dentro de los centros comerciales, los empacadores no estudian y son mayores de 16 años, ya que al entrevistar a algunos de ellos, se descubrió que no estudian indicándonos que no les gusta y que se las ingenian para hacerlo creer. (56).

(56) Información obtenida en Programa de Radio respecto al tema de fecha agosto de 1993.

- 3.- Que los padres o tutores, otorguen al Centro Comercial y a la Autoridad del Trabajo su consentimiento de que el menor puede laborar.

Este requisito es de esencia para que el menor pueda ingresar tal consentimiento se otorga por escrito a través de un documento - que es proporcionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Cabe señalar que además de los requisitos anteriormente indicados, en la elaboración de este trabajo se pretendió ingresar en uno de estos centros comerciales a un menor de edad, y al intentar tener una entrevista con el Jefe de Cajas para preguntar sobre los requisitos solicitados, éste me comunicó que quien puede entrevistarse con él, es el menor, dando como razón, que como el menor en cierta forma, tiene comunicación con los clientes la política que se sigue en los centros comerciales es de que los menores que pretendan ingresar, acudan ellos solos a solicitarlo para que demuestren que poseen un desenvolvimiento verbal aceptable, es decir, que no sean niños temerosos, callados, introvertidos, que en cierto momento no puedan contestarle o comunicarle algo a determinado cliente o cajero, así mismo, me indicó que un día después el menor debía acudir a una entrevista que se le practicarla y si se consideraba que éste tiene o reúne las características requeridas, se le enviarla a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a las 7:00 A.M. para que obtenga una ficha de atención y con ello el documento ya indicado anteriormente con la autorización de esta para que posteriormente obtenga la de sus padres y finalmente señalarle en que centro co-

mercantil existe lugar; situación que lleva a considerar que si el centro comercial selecciona a los menores y les requiere la autorización de sus padres, cae en el supuesto que indica el artículo 23 de la LFT que señala:

"ARTICULO 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente su servicio, con las limitaciones establecidas en esta Ley. + Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la Inspección del Trabajo o de la Autoridad Política.

V por consiguiente, esta aceptando y constituyendo con el menor una relación de trabajo y celebrando un contrato de trabajo, - toda vez que hasta se da el lujo de seleccionar a su personal de cerillos para asegurarse que reúna determinadas cualidades personales, que en todo momento se reflejaran en beneficio de tales centros.

Así reunidos los requisitos antes mencionados, el menor debe de seguir determinados pasos para obtener el puesto de cerillo, como lo son:

- 1.- Debe de ir a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a obtener una ficha de atención y así poder conseguir el documento por el cual la Secretaría y sus padres otorgan el consentimiento.

+ Subrayado nuestro.

- 2.- Posteriormente se le señala al menor en que centro comercial - existe lugar y si éste acepta se canaliza a tal centro.
- 3.- Este menor debe comprar su uniforme, ya que es requisito indispensable que el centro comercial establece para poder laborar; el uniforme consiste por lo regular, en pantalón y corbata color azul marino, zapatos negros, camisa blanca, posteriormente se le designa un número que se plasma en un babero o mendil y una gorra o cachucha que el mismo centro les proporciona; y ya pueden comenzar a trabajar.

4.4 Relación jurídica de trabajo.

En el artículo 20 de la LFT se señala:

"ARTICULO 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Realizando un desglose de los tres elementos que se indican en el artículo anterior, se distingue la clara existencia de la relación de trabajo y la celebración de un contrato de trabajo entre los cerillos y tales centros comerciales, que tanto insisto en afirmar; y así tenemos que los elementos son los siguientes:

ENCUESTA No. 1 CON RELACION AL PUNTO 4.3

- 1.- ¿Que requisitos les solicita el centro comercial, para poder --
Ingresar a laborar?
- a) Ser mayor de 14 años.
 - b) Estar estudiando.
 - c) Que tus papás te den permiso.
- 2.- ¿Una vez cumplidos los requisitos anteriores, cuales son los pa,
sos a seguir para poder Ingresar a laborar?
- a) Ir a trabajadores (se refieren a la Secretaría del Trabajo y -
Previsión Social).
 - b) Tener su ficha.
 - c) Comprar su uniforme.
 - d) Ir a trabajar.

1.- La prestación de un servicio en forma personal;

Este se presta, en el momento en que se le señala por el representante del centro comercial (patrón), las actividades que deben de realizar, como lo son: Principalmente atender las cajas de cobro, recoger y acomodar en su lugar los carros de mandado, y el obedecer determinadas indicaciones de las cajeras y hasta en pocas ocasiones entregar los paquetes que los clientes encargan —situación que personalmente compruebe observándolo— y regresar los artículos al lugar que les corresponde y así también como al prestar sus servicios los días 24, 30 o 31 de diciembre por petición del centro comercial por el exceso de ventas que existe, en donde tales centros se aseguran de tener y contar con el número de cerillos necesarios para beneficio del mismo.

2.- Que el servicio personal, sea prestado en forma subordinada;

El empacador entra en un estado de subordinación jurídica de hecho en el desempeño de su actividad, desde el momento en que se le proporciona una gorra y un babero con el número de cerillo que le corresponde, un lugar dentro del establecimiento para esperar su turno de atender una caja y para guardar sus objetos personales y en especial cuando el Jefe de cajas coordina sus horarios, organiza e indica en que momento debe atender la caja de cobro; así también porque, es el centro comercial quien les proporciona los materiales de trabajo y el Jefe de cajas quien les indica la cantidad y la manera de utilizarlos y por pedirles que los días de muchas ventas no falten y trabajen más del tiempo que normalmente lo hacen.

3.- Que el trabajador reciba el pago de un salario;

A pesar que el artículo 22 de la LFT, -hace mención del pago de un salario, Este como se ha indicado en el capítulo 2 no constituye un elemento de esencia para formar la relación de trabajo, sino -- que es la consecuencia obligatoria que el Derecho Laboral, que es un derecho con gran contenido social, establece a toda persona que utilice en forma personal y subordinada los servicios de otra; de ahí que los principios del derecho del trabajo no permiten ni conciben la prestación de un trabajo sin el pago de un salario.

4.5 Condiciones de trabajo.

Con lo indicado en el punto anterior, se comprueba la relación de trabajo entre los empacadores y los centros comerciales, por las diversas actividades que el menor desarrolla de manera personal soportando la constante subordinación que recaer sobre su persona por estos centros; pero sin embargo, este menor no goza de ninguna condición de trabajo favorable que por disposición legal le corresponde, conforme al artículo 56 de la LFT que señala:

"ARTICULO 56. Las condiciones 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 pueda establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

+ Subrayado nuestro.

ENCUESTA No. 2 CON RELACION AL PUNTO 4.4

1.- ¿Cuando ingresan a trabajar se les proporciona alguno de los siguientes objetos?

- (X) Como "cerllo", se les designa un número.
- (X) Un uniforme, ¿en que prendas consiste?: Es una gorra y un babero con un número, lo demás lo compramos.
- () Una credencial o gafete de identificación.
- (X) un lugar para guardar sus objetos personales.
- (X) Un lugar especial para colocarse o esperar su turno de atender una caja de cobro.
- () Otros, especifique:

2.- ¿Que días son los que pueden trabajar y cuantas horas al día? Todos y las horas que quieras, puedes ir después de la escuela.

3.- Además de envolver las mercancías que se adquieren, ¿realizan aunque sea en pocas ocasiones alguna de las siguientes actividades?:

- (X) Recoger y acomodar en su lugar los carros que ya no se ocupen y que estén regados por el centro comercial.
- () Acomodar en su lugar la mercancía regada.
- (X) Obedecer alguna indicación de las cajeras, como podría ser: -- verificar un precio, llamar a alguna otra persona que necesite.
- () Hacer algún tipo de aseo en el establecimiento.

(X) Otra, especifique en ocasiones a algunos de nosotros nos dicen que ayudemos a entregar en paquetería los objetos que se encargan y muy pocas veces acomodar la mercancía.

() Ninguna de las anteriores.

4.- ¿Hasta qué edad el centro comercial les permite seguir trabajando en éste como cerillo?

Dicen que hasta los 16 años, pero hay más grandes.

5.- ¿Cómo se designan o qué cargo tienen la o las personas, que los organizan e indican en qué momento deben de atender una caja?

El Jefe del Departamento de Cajas.

6.- ¿Si tienes que faltar algún día necesitas avisar o pedir permiso a alguien?

() NO

(X) SI, a quien: Al Jefe de Cajas
en los días de mucho trabajo.

7.- ¿Si decides no seguir trabajando, tienes que avisar a alguien en especial tu decisión?

(X) NO

() SI, a quien :

8.- ¿Quien les proporciona los materiales para que realicen su trabajo como son bolsas de plástico, condón, cajas, etc..?

La empresa pero nosotros vamos por ellos.

9.- ¿ Se les indica por alguna persona la cantidad y la forma de utilizar los materiales (bolsas de plástico, cordón, cajas etc..) Que se les proporcionan para trabajar?

NO

SI, quien: El Jefe.

10.- ¿ Los días de muchas ventas (24, 30 o 31 de diciembre) se les pide que trabajen más de su tiempo normal?

NO.

SI

4.6 Salario y Prestaciones..

Por lo que respecta al salario, el centro comercial no le proporciona a los empacadores el mínimo que el artículo 85 de la LFT - obliga a pagar, a pesar de la relación jurídica de trabajo que existe. "El patrón debe asegurar el pago del salario mínimo que conforme a lo dispuesto por el artículo 90 es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". (57).

"En muchas actividades existen los trabajadores propineros: -- los cuidadores de automóviles, los labadores de autos, los jóvenes llamados cerillos que colocan la mercancía en las tiendas de auto-servicio, los labadores de ventanas, etc.. El patrón está obligado a cubrir cuando menos, el importe del salario mínimo". (58).

Estos menores como única retribución solo tienen la de recibir una propina por parte de los clientes del centro comercial, sin que sea ésta el medio por el cual se deba compensar el esfuerzo de trabajo de estos menores; ya que "hay que distinguir cuándo el que recibe las propinas se desempeña en relación de subordinación y dependencia y cuándo no. En el primer supuesto, se trata de un trabajador comprendido dentro de la legislación laboral, +aún cuando sean los clientes o consumidores los que pagan su retribución. En el segundo caso, cuando no exista la subordinación, se estaría en presen

(57) BRICENO RUIZ Op. cit., p. 395.

(58) BRICENO RUIZ. Op. cit., p. 392.

+ Subrayado nuestro.

cia de otro tipo de relación". (59). "... en los casos en que el -- trabajador no goza del salario mínimo pagado por el empleador, en -- cuyo caso éste sería real remuneración. Pero cuando ésta no exista, nos encontraremos con una relación de trabajo sin remuneración, lo cual es contrario al contrato de trabajo". (60).

Además de lo antes indicado, "en principio y bajo el aspecto -- jurídico, resulta difícil sostener la equiparación de las propinas al salario. En efecto: a) Las propinas son pagadas por terceros, -- mientras el sueldo está a cargo del patrón; b) Las propinas no son debidas ni por la Ley ni por la costumbre, como demuestra el hecho de que el interesado a quien no le hayan sido otorgadas, no tiene -- derecho a pretenderlas. Trátase, pues, de una prestación voluntaria librada por completo a la decisión del tercero y no ya una obliga-- ción, como en el caso del sueldo; c) Puesto que el costo del servi-- cio está comprendido ya en el precio de consumición que el cliente -- abonó a la casa, la propina encuentra en el servicio prestado por el trabajador, la ocasión más que la causa, y constituye por lo tanto, más que una retribución, la manera con que el cliente demuestra su -- agradecimiento por la forma en que fue atendido por el trabajador; d) El cliente que da la propina tiene el animus donandi, y en su con-- cepto la donación es dirigida al trabajador y no al patrón". (61).

Por lo que respecta a las demás prestaciones que concede la LFT a toda persona que presta sus servicios a otra, como son entre otras:

[59] Enciclopedia Jurídica, OMEBA. p. 760.

[60] BRICENO RUIZ. Op. cit., p. 394.

[61] BRICENO RUIZ. Op. cit., p. 394.

Gozar de vacaciones con ayuda económica, el pago de aguinaldo, algunos vales de despensa, útiles y uniformes, e indemnización en caso de accidente, asistencia médica, etc.. de éstas no gozan los empacadores, situación que consigo lleva a una completa desprotección hacia los mismos. La mayoría y entre ellos la autoridad del trabajo, consideran a la actividad de estos empacadores como la más sencilla y carente de peligro para el menor, situación que en la práctica no lo puede ser ya que en lo personal concidero, que si el menor en el transcurso que tarda en trasladarse de su hogar al-centro comercial y viceversa, en donde desarrolla su trabajo en beneficio de la empresa, sufre un accidente que le provoque daños físicos, este o su familia —en caso de muerte— deben de gozar de una indemnización y una atención médica gratuita para él, por obligación que corresponde al patrón (centro comercial) conforme a lo indicado por el artículo 474 de la LFT que señala:

"ARTICULO 474. Accidentes del trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

+ Quedan incluídas en la definición anterior los accidentes -- que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél".

+ Subrayado nuestro.

ENCUESTA No. 3. CON RELACION A LOS PUNTOS 4.5 y 4.6

1.- ¿Además de recibir una propina, reciben un salario por parte del centro comercial?

No

Si, que cantidad:

2.- ¿Tienen permitido por el centro comercial, el exigir al cliente el pago de la propina si éste no se las da?

No

Si

3.- ¿Reciben del centro comercial, alguna de las siguientes prestaciones?

Asistencia médica;

Algunos días de vacaciones, con ayuda económica;

Una gratificación económica o aguinaldo en el mes de diciembre;

Algunos vales para despensa, útiles y uniformes;

Otros, especifique:

Ninguno de los anteriores.

4.7 Obligaciones y Derechos.

Conforme a lo señalado en los puntos precedentes, los cerillos dentro de los centros comerciales tienen muchas obligaciones que -- cumplir, como lo son :

- 1.- Principalmente atender las cajas de cobro envolviendo las mercancías adquiridas por los clientes del centro comercial, de una manera cortés y recoger los carros regados acomodandolos en su lugar.
- 2.- Obedecer las indicaciones de las cajeras; que por lo regular consisten en verificar un precio y llamar a determinadas personas.
- 3.- En los días de muchas ventas, avisar al Jefe de cajas que no puede asistir.
- 4.- En general, soportar y realizar cualquier indicación que se les dé por parte del centro comercial; indicaciones que son en beneficio del servicio que presta tal centro.

Por lo que respecta a los derechos de estos menores, no gozan de ninguno, ni el de atender libremente la caja de cobro que deseen, ya que es el propio Jefe de cajas el que les designa cual y durante cuanto tiempo lo harán. Así mismo, en ningún momento y bajo ninguna circunstancia tienen permitido solicitar a los clientes la propina.

"En muchas ocasiones se ha pensado, debido a los constantes ataques que sufren los centros comerciales respecto a que si los cerillos son o no trabajadores del mismo y si deben o no recibir los

derechos que la LFT establece, en cambiar a éstos por gente de la tercera edad o jubilados como se hace en muchos países europeos, en donde no existe problema alguno respecto al tema y si no se ha hecho, es porque, el menor es un sujeto más maleable que aprende más rápido la capacitación costosa que se imparte —capacitación que en la realidad no existe— y que tales personas de la tercera edad no —aprenderían—. (62)

En lo personal, lo anterior no se ha hecho por la razón antes expuesta, sino a que el menor es más fácil de ser maleable pero no para recibir una capacitación, sino para ser sometido a un plano de obediencia, ya que un menor no reclama sus derechos, es más, ni se imagina que existen a su favor, porque no se supe en tal caso a es tos menores por personas que ya tienen una capacidad laboral plenamente adquirida. —mayores de 16 años— que son en la mayoría desempleados y verdaderos sostenes de familias.

4.8 Tratamiento de estos trabajadores por la Ley.

La actividad de estos menores de edad, si tiene una regulación dentro de la LFT, sino de una manera expresa, si de una manera que se sobre entiende en el capítulo XIV y en especial en el artículo — 344 del mismo que indica:

(62) Información proporcionada por la Licenciada en Contaduría Gloria Virgez, Subdirectora de Previsión Social dentro de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal. "Programa de Radio de fecha agosto de 1993".

"ARTICULO 344. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y + otros establecimientos análogos".

Según Urbano Farías, por establecimientos análogos se pueden considerar, "a aquellos en los cuales + el trabajador sea subordinado y que la empresa preste un servicio al público y en el que el -- trabajador reciba usualmente una propina.

Estamos de acuerdo con lo anteriormente indicado, y así la actividad de los cerillos no puede ser la excepción, están dentro de la analogía señalada; por lo cual, se sobre entiende que estos están sujetos como trabajadores al régimen de la propina, pero no por tal razón deben de carecer del pago de un salario mínimo obligatorio, como se desprende del artículo 345 de la LFT que indica:

"ARTICULO 345. La Comisión Nacional de los salarios mínimos fijará los salarios mínimos profesionales + que deberán pagarse a estos trabajadores".

Así este artículo, establece claramente la principal obligación a cargo de los centros comerciales, además de las prestaciones que por disposición legal tienen derecho a recibir los cerillos de estos.

+ Subrayada nuestro.

4.9 Protección y vigilancia de estos trabajadores por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Conforme al tratamiento que tienen estos cerillos por la LFT, los deberes que tiene la Inspección del Trabajo es la de verificar que se cumplan las disposiciones del artículo 350 en sus fracciones II y III, referentes a que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores y por último que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo. Pero sin embargo, por lo que respecta a este último punto los empacadores llegan a trabajar los días Domingos y días festivos (24, 30 o 31 de diciembre), después de las 10:00 P.M., sin que esto en ningún momento sea observado por la inspección del trabajo.

"Los permisos que se conceden a los mayores de 14 años y menores de 16 son estrictos ya que si les faltan tres meses para cumplir la edad requerida, se les dice que regresen pasando esos tres meses o el tiempo que les falte; precisamente por la tutela que se ejerce se está al tanto de la edad y los estudios que cursan y aquellos que no estudian por distintos motivos, ya porque la escuela les queda lejos o por no tener medios económicos suficientes, los canalizamos al INEA para que a través de la educación abierta para adultos terminen sus estudios. + contamos con 8 trabajadoras sociales, las cuales mensualmente recorren distintos centros comerciales

+ Subrayado nuestro.

para verificar la actividad de estos cerillos y atender cualquier problema en relación a Estos". (63)

Seguendo con lo antes expuesto, en lo personal y como se señaló en el mismo programa de radio que se cita, no hay tal protección y vigilancia sobre los empacadores por parte de la Inspección del Trabajo ya que 8 trabajadoras sociales no son suficientes para cubrir la vigilancia en los 130 centros comerciales existentes en el Distrito Federal, además de que desconocen las normas del trabajo debido a que sus conocimientos no son en Derecho; es por todo lo antes señalado que estoy de acuerdo con lo indicado a continuación por el profesor José Dávalos:

"La forma en que trasciende las violaciones a las normas protectoras del trabajo de los menores, es a través de las actas que levantan los Inspectores del Trabajo, Federales o Locales, en las visitas periódicas que practican a las empresas o establecimientos.

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

"Consideramos que sería útil, como una medida de profilaxis la boral, que a nivel legal se dispusiera que el monto de las multas -

(63) Información proporcionada por la Licenciada en Contaduría Gloria Virget, Subdirectora de Previsión Social dentro de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal. "Programa de Radio de fecha agosto de 1993".

impuestas por violar las normas protectoras del trabajo de los menores se destinara al beneficio de éstos.

"Todo lo anterior es parte de un poema, del poema que forman muchos preceptos del derecho del trabajo que pasan, como lo dijera Victoria en el Constituyente de Querétaro: ¡allá a lo lejos!, por encima de las cabezas de los trabajadores". (64)

(64) DAVALOS, JOSE. *Op. cit.*, pp. 306 y 307.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Tomando en cuenta la realización de la presente, el trabajo de los menores de edad al igual que en un principio en el régimen corporativo iniciado en Europa desde el siglo ---- XVIII, sufre en la actualidad atropellos y abusos por parte de patronos que con ayuda hasta de la propia Autoridad sobrepasan las normas del trabajo.

SEGUNDA.- Lo antes indicado es clara realidad vivida por los empacadores, ya que tomando en cuenta que la relación de trabajo presupone dos sujetos, el trabajador y el patrón, que el primero le preste servicios personales al segundo en forma subordinada; la misma subordinación se da entre los cerillos y los centros comerciales, por el hecho de trabajar el primero en el ámbito espacial de circunscripción en donde un representante del centro comercial ejerce sobre su persona un pleno dominio jurídico como patrón, por ser los carritos propiedad del patrón, por cumplir determinadas -- instrucciones y tener que desarrollar el trabajo de la manera que la empresa se lo indica; por todas estas razones que se acoplan a las disposiciones legales, es absolutamente incontestable que los cerillos tienen como condición -- jurídica: "La de trabajadores del centro comercial y no de los clientes de éste como absurdamente se cree, teniendo -- derecho a gozar por la eminente relación de trabajo que --

existe de todas las consecuencias que esto conlleva".

- TERCERA.- La afirmación anteriormente indicada, no puede ser desvirtuada y tiene como base legal los artículos 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 20, 23, 27, 37, 39, 56, 82, 83, 84, 90, 132, 134, 135, 345, 346, 347, 474, de la Ley Federal del Trabajo.
- CUARTA.- Con relación a lo anterior todos tenemos la obligación de cumplir lo señalado por la Ley Federal del Trabajo, ya que en ella existen un principio incierto en la Constitución llamado "Del Primado de la Constitución", esto es, el de garantizar sobre todas las cosas la supremacía de ésta; y en este contexto la Constitución está sufriendo una grave violación a cargo de los centros comerciales y lo que es aun peor por la propia Autoridad del Trabajo que se presta a la realización de concertaciones con estos centros comerciales, que hacen sufrir a la Constitución y que son de origen nulas por disposición expresa que se puede leer en la fracción XXVII del artículo 123 de la misma.
- QUINTA.- Así las Autoridades del Trabajo del Departamento del Distrito Federal, las Direcciones del Trabajo de todas las entidades federativas deben poner especial cuidado de ya no prestarse a estas llamadas concertaciones, que le sirven a

los patrones para que al existir un conflicto tengan un elemento para decir: "Aquí no existe una relación de trabajo".

SEXTA.- En lo personal y para evitar la presente situación, y con base en los caracteres del Derecho del Trabajo y en especial en el que éste es "un derecho en constante expansión" Propongo que se establezca a nivel legal, por ser de suma importancia debido a la gran expansión y fuerza económica que tienen dichos centros comerciales en la actualidad, lo siguiente:

a) Ampliar el capítulo XIV de la Ley Federal del Trabajo - en el sentido de que los empacadores queden regulados de manera clara y expresamente y no de manera sobre entendida en el mismo.

b) Que la Inspección del Trabajo, cuente con un programa especial y real de vigilancia que recaiga sobre todos los empacadores y demás trabajadores sujetos al régimen de la propina, regulados en el capítulo XIV; y que tal programa incluya sanciones económicas considerables para todo patrón que viole las normas del trabajo; utilizándose el resultado de tales sanciones, a una real capacitación y a los programas de educación abierta destinados a adultos y personas de bajos recursos económicos, y otra parte a la Inspección del Trabajo, para que esta mejore su falta de recursos económicos y pueda mejorar sus inspecciones.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALONZO GARCIA, MANUEL. "Curso del Derecho del Trabajo". Ariel - España, 1975.
- 2.- ASHTON. "La Revolución Industrial". Fondo de Cultura Económica, 2ª Edición. México, 1974.
- 3.- ARRIAGA FLORES, ARTURO. "Lineamientos de Legislación Laboral". - Textos de Derecho de la ENEP ARAGON, 1989.
- 4.- BARRASI, LUDOVICIO. "Tratado del Derecho del Trabajo". Tomo III, Alfa. Buenos Aires, 1953.
- 5.- BERMUDEZ CISNEROS. "Las Obligaciones del Derecho del Trabajo". - Cardenas Editor y Distribuidor. México. 1978.
- 6.- CALDERA, RAFAEL. "Derecho del Trabajo". Caracas Venezuela.
- 7.- COLOTTI, FERTO. "Régimen Legal de los Salarios". BS. AS. 1946.
- 8.- DAVALOS, JOSE. "Derecho del Trabajo I". Porrúa, S.A., México, 1990.
- 9.- DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho del Trabajo". Porrúa, S.A., México, 1980.
- 10.- DE BUEN L., NESTOR. "Derecho del Trabajo". Porrúa, S.A., México, 1981.
- 11.- DE FERRARI. "Derecho del Trabajo". Volumen I. De Palma. México, 1977.
- 12.- EUQUERIO GUERRERO. "Manual del Derecho del Trabajo". Porrúa. -- S.A., México, 1978.
- 13.- GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. "Derecho del Trabajo". Tercera Edición. Temis. Bogotá, 1974.
- 14.- LÓPEZ WILCHIS, CARLOS. "El Régimen Jurídico Laboral de los Menores Infractores en las Escuelas y Centros de Readaptación". - UNAM. México, 1981.
- 15.- PEREZ BOTIJA, EUGENIO. "Salario y Régimen Legal, Tarifas Mínimas. Madrid 1944.
- 16.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. "Comentario Sobre el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo". Porrúa, S.A., México, 1991.