



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**SITUACION JURIDICO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA PROPINA EN TIENDAS
DE AUTOSERVICIO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GRACIELA MORALES SALAZAR

MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA MARZO 1996



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

A Dios:

Gracias por su amor, protección
y permitirme llegar a la cumbre
de mi carrera.

A mi pequeña hija Ixell:

Por la alegría y esperanza
que me das y a pesar de tu
corta edad me alientas y
apoyas con tus palabras dul
ces y llenas de amor.

A mi madre María Salazar:

Por su ejemplo constante
de lucha, honestidad y for
taleza que han forjado el
espíritu de mi ser.

INDICE

	pag.
Introducción	1
I. Generalidades	4
1. Trabajador	4
A. De base	7
B. De confianza	13
C. Trabajos especiales	23
a. Menores trabajadores	29
b. Trabajadores de la propina	36
2. Patrón	46
A. Persona física	49
B. Persona moral	50
C. Representante del patrón	52
3. Intermediario	53
4. Empresa	56
II. Antecedentes históricos del trabajo de menores	62
1. En Europa	62
A. Inglaterra	62
B. Alemania	68
C. Francia	70
D. España	73
2. En México	74
A. Régimen Porfirista	76
B. Epoca Revolucionaria	70

C. Los Constituyentes de 1917	80
D. El trabajo de menores en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970	83
3. Surgimiento de las tiendas de autoservicio	90
III. Relación de trabajo y contrato de trabajo	96
1. Relación de trabajo	96
2. Contrato de trabajo	101
3. Formación y contenido de la relación y contrato de trabajo	108
4. La contratación de los menores trabajadores	118
A. Capacidad de las partes	118
a. Menores trabajadores	120
b. Patrón	128
B. Elementos de la relación de trabajo	130
a. Subordinación	131
b. Jornada de trabajo	133
c. Salario	137
IV. Situación jurídica de los trabajadores de la propina en tiendas de autoservicio	153
1. Los trabajadores de la propina en las tiendas de autoservicio y nuestra legislación	153
2. Naturaleza jurídica de los trabajadores de la propina en tiendas de autoservicio	168
3. Existencia de la relación de trabajo entre los trabajadores de la propina y el patrón (tiendas de autoservicio)	172

4. Condiciones Generales de Trabajo	180
A. Requisitos que debe llenar el trabajador para prestar el servicio	180
B. Jornada de trabajo	183
C. Salario	184
a. Propina	185
D. Días de descanso y vacaciones	188
E. Prestaciones Sociales	190
F. Medidas disciplinarias	196
G. Riesgos de trabajo	199
Conclusiones	203
Bibliografía	207

INTRODUCCION

Este trabajo tiene como propósito establecer la existencia de la relación de trabajo entre los menores empacadores de las tiendas de autoservicio en virtud de que actualmente carecen de los mínimos derechos consagrados en la Constitución y la Ley.

La clase patronal ha logrado que prevalezca tal situación al designar la actividad de los "cerillos" como un trabajo autónomo.

En el primer capítulo se aborda el estudio de los trabajos especiales y en particular de los realizados en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, a fin de determinar su naturaleza jurídica y esclarecer aquellos puntos que propician su explotación. Así mismo, se hace un análisis del trabajo de menores en virtud de que precisamente esta actividad la desarrollan niños menores de dieciséis años y mayores de catorce lo cual influye grandemente para ser explotados. Carecen de una conciencia de clase y de lucha social.

El capítulo segundo contiene los antecedentes históricos del trabajo de menores en donde se ilustra la

preferencia de la fuerza de trabajo de los niños por ser mas barata.

La exposición de los antecedentes históricos la hacemos a partir de la Revolución Industrial, ya que fue en esta etapa cuando se inició la explotación de los niños sin ninguna limitante. Las condiciones y el lugar en donde se realizaba el trabajo eran inhumanas, la intervención del Estado fue fundamental para emprender su protección mediante una gran diversidad de leyes originando todo un sistema normativo para la protección integral del menor.

Los supermercados tuvieron su origen en los Estados Unidos de Norteamérica, fue un fenómeno propiciado por la posguerra; alivió el problema de la distribución. Esta nueva industria creció rápidamente a pesar de los intentos del Estado por desaparecerla, extendiéndose a otros países, constituyendo parte del sector patronal con mayor poder económico.

En el tercer capítulo se hace la exposición de las teorías relacionista y contractualista que tratan de explicar la formación y contenido de la relación laboral, muestran los elementos determinantes para que un fenómeno de trabajo sea protegido por el Derecho Laboral.

Una vez hecho el análisis teórico en los capítulos anteriores, en el cuarto capítulo tratamos de aplicar los conceptos e instituciones a la actividad desarrollada por los "cerillos". Se establece la existencia de la relación de trabajo entre estos y las tiendas de autoservicio, así como su naturaleza jurídica.

CAPITULO I

Generalidades.

1. Trabajador.

Para poder hablar del concepto de trabajador cremos importante recordar un poco las diferentes etapas por las que ha pasado el trabajo como una actividad propia del ser humano, y las diferentes formas de nombrar a aquellas personas que lo realizan.

El hombre sin conocer la propiedad privada ni el enriquecimiento a través de otro ser humano, desempeñaba un trabajo consistente en la recolección y caza de animales para su sobrevivencia personal y de la tribu a la que pertenecía.

En la Edad Antigua, los fenicios, romanos y griegos, practicaban la esclavitud; fue una condición natural del hombre al que no se le reconocía ninguna clase de derechos, era considerado como un animal de carga.

Posteriormente en la Edad Media, con el surgimiento

to del feudalismo, aparecen los siervos a los que se les reconocían como personas aunque eran obligados a realizar el trabajo a favor del señor feudal.

En Francia en el año de 1776, se postula la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre, quien lo podía ofrecer como mercancía y fue reglamentado por el derecho civil.

En 1919, el Tratado de Versalles declara que el trabajo no debe considerarse como una mercancía, ni debe ser objeto de comercio.¹

Desde tiempos muy antiguos el trabajo ha sido una actividad sumamente valiosa tanto para quien lo realiza como para el que obtiene el beneficio, por tanto, es necesario protegerlo. Adam Smith en su obra "La Riqueza de las Naciones", decía que la única fuente de riqueza es precisamente el trabajo y Carlos Marx consideraba al trabajo el único patrimonio de valor con el cual cuenta el trabajador. De acuerdo con lo expuesto, no podemos hablar del trabajador simple y llanamente, la actividad realizada por este es tan importante como la persona misma.

¹ Cfr. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, cuarta edición, Porrúa, México, 1991, p. 915.

El artículo 80. de la Ley señala: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Tenemos tres elementos a desglosar en este concepto: persona física, un trabajo personal y la subordinación.

Persona física, se refiere al trabajador como persona individual con el que las relaciones de trabajo son entre trabajador-hombre y patrón o patronos. Por tanto, las personas morales no pueden ser consideradas como tales, un sindicato aunque esté formado por trabajadores no podrá ser sujeto de una relación individual de trabajo. Las relaciones de trabajo pueden ser individuales o colectivas. Se trata de las primeras cuando la relación se da con el patrón y el trabajador-hombre y las segundas son aquellas que se dan entre el patrón y el sindicato quien lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados.²

Por otro lado, al mencionar que para ser trabajador solo se requiere ser persona física, no hace diferencia

² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México, 1981, p.p. 151 y 152.

alguna para proteger la actividad que se desarrolle, ni quien la realice, aquí podemos percibir la expansión de las normas de trabajo; disciplina que tiene como objeto, tutelar toda manifestación de trabajo.

En la ley de 1931, se hablaba de trabajadores y en algunos casos de empleados, en la ley actual el concepto es universal, esto es, toda persona física sin tomar en cuenta raza, nacionalidad, sexo, credo religioso, o condición social, serán trabajadores, deschando todo adjetivo que implique diferencias ya sea para darles prestigio o restarles importancia.

El tercer elemento del concepto legal es la subordinación, mediante la cual el trabajador debe estar bajo las órdenes del patrón durante cierto tiempo o jornada de trabajo. El patrón establece cómo, dónde, y cuándo se realizan las actividades que constituyen el trabajo, el trabajador por su parte debe adherirse a esas condiciones. Este elemento lo analizaremos con mayor abundamiento en el tercer capítulo, inciso cuatro.

2. Trabajador de Base.

Existen varias clases de trabajos que atienden a su temporalidad, y a la naturaleza del trabajo; tomando co-

mo punto de referencia la estabilidad en el trabajo. De acuerdo a la naturaleza del trabajo que se desempeña, el trabajo puede ser de base o de confianza, esto es, sólo se utiliza esta denominación para diferenciar entre uno y otro.

El artículo 6o. de la Ley de los trabajadores al Servicio del Estado señala: "los trabajadores de base son los no mencionados anteriormente y por ello son inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente."

Al decir que son los no mencionados anteriormente hace referencia al artículo 5o. en donde nombra un gran número de puestos como de confianza y por exclusión todos los no mencionados serán de base, posteriormente, cita a los llamados contratos a prueba en los que si el trabajador muestra aptitudes para desempeñar el trabajo dentro de los seis meses adquirirá su base.

Los trabajadores de base son aquellos que gozan de manera absoluta de la estabilidad en el empleo, esta institución le da al trabajador la plena seguridad de no ser removido de su empleo al arbitrio del patrón sin justa causa; aun en contra de la voluntad del patrón el trabajador permanecerá en su empleo hasta su jubilación o antes si así

lo decide, siempre y cuando no incurra en alguna de las causas de despido que establece el artículo 47 de la Ley.

La estabilidad en el empleo es una de las grandes instituciones creadas por el derecho del trabajo, no deja a las partes en plena libertad para terminar el contrato de trabajo como lo hace el derecho civil.

Es un principio que otorga carácter de permanente a la relación de trabajo y sólo podrá disolverse por voluntad del trabajador o cuando incurra en alguna causal de rescisión del contrato o por circunstancias ajenas a las partes que hagan imposible la continuación de la relación laboral como por ejemplo el caso fortuito.³

La estabilidad puede ser absoluta o relativa, será absoluta cuando al patrón no se le da libertad para despedir al trabajador y sólo podrá separarlo cuando haya una causa justificada y probarlo ante los tribunales del trabajo; será relativa, cuando el patrón señala periodos mediante los cuales el trabajador está a prueba o en aprendizaje de la actividad que va a desarrollar y dentro de esos periodos el patrón podrá terminar la relación de trabajo sin nin

3 Cfr. Ibidem, p. 219.

guna responsabilidad.

Nuestra legislación trata de garantizar a la clase trabajadora una vida digna en el presente y en el futuro mediante esta institución, de ella emanan otros derechos como el de la antigüedad que a su vez da origen a la jubilación.

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado".

Se presume que todas las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado y gozarán de la estabilidad absoluta en el empleo; como excepción a esta regla general, tenemos a los trabajos por obra determinada y por tiempo determinado, siempre y cuando se establezca en el contrato de trabajo.

"La relación por obra determinada atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral, lo cual no se considera como despido el hecho de que la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco el patrón incurri

rá en responsabilidad".⁴

Un ejemplo característico de esta clase de relaciones es el que se da en el ramo de la construcción. Cuando un patrón contrata a un grupo de trabajadores para la construcción de una casa, una vez concluida, se extingue el objeto del contrato y en consecuencia el vínculo laboral.

A este respecto la S.C.J.N. señala: "Trabajo por obra determinada. Si se contrata a varios obreros para la construcción de obra determinada, y a la terminación de la obra, el patrono está ejecutando otras obras, no da lugar a obligarlo a que las nuevas construcciones las realicen los obreros que había contratado para la obra determinada, y el agravio que por este concepto se haga valer contra el laudo dictado por una junta, que declaró improcedente la petición de los obreros, deberá declararse infundado y negarse el amparo". (Quinta Epoca: T-LXIII, p. 1104, Zamora, Manuel y Coags.)"⁵

La relación por tiempo determinado puede establecerse en los casos previstos por el artículo 37 de la Ley y

⁴ DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, quinta edición, Porrúa, México, 1994, p. 118.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, novena edición, Porrúa, México, 1992, p. 60.

pueden ser:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
3. En los demás casos previstos por la ley.

Solo podrá estipularse en el contrato un trabajo por tiempo determinado si así lo requiere su naturaleza, por tanto, si el patrón señala algún tiempo determinado para que concluya una relación laboral y subsiste la materia objeto del contrato se prorrogará automáticamente.

En el segundo supuesto podemos poner como ejemplo cuando un trabajador se encuentra incapacitado por enfermedad y otro cubre su puesto todo el tiempo que se encuentre ausente, como es el caso también, de las plazas que deben cubrirse por maternidad.

Los demás casos previstos por la ley los podemos encontrar dentro del capítulo de trabajos especiales, como es el caso del los trabajadores actores y músicos, marinos, y médicos residentes.

Otra excepción a la regla general es el contrato por inversión de capital determinado, previsto por el artí-

culo 38 el cual señala: "Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado".

Esta otra forma de contratos además de ser por obra o tiempo determinado pueden estar sujetos a que el dinero destinado para la explotación de las minas se haya acabado y en tal caso se extingue la relación de trabajo.

B. Trabajador de confianza.

Los trabajadores de confianza se encuentran previstos por los artículos 9o., y 182 al 186, dentro del título de trabajos especiales de la L.F.T.

Los preceptos que regulan el trabajo de confianza son el resultado de una serie de discusiones entre el sector patronal y laboral e incluso todavía en la doctrina encontramos opiniones antagónicas.

El artículo 123 de la Constitución en ninguna de sus fracciones contempla a los trabajadores de confianza sin embargo, se les debe aplicar y proteger con todos los

derechos consagrados en la misma como un mínimo de garantías, recordando que el derecho del trabajo es la base sobre la cual las condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva pueden ser mejoradas a fin de que el trabajador eleve su nivel de vida.

Autores como Miguel Borrel Navarro y Baltasar Cavazos Flores, consideran que las normas referentes a estos trabajadores, son anticonstitucionales ya que no son mencionados en la Carta Magna y más aun la Ley les restringe una serie de derechos laborales.

Las opiniones que contradice a las anteriores, y son emitidas por autores como Mario De la Cueva y José Dávalos Morales; señalan que la Ley no va contra la constitución, esta solamente hace una excepción a la regla general y, por tanto, se toman en cuenta las circunstancias que hacen a la actividad diferente para reglamentarlos dejando como base todos los derechos que se le otorgan a toda relación de trabajo.

Consideramos que el mencionar o no a los trabajadores de confianza en el artículo 123 de la Constitución, y reglamentarlos en la Ley, no va en contra de la primera, ya que todos los trabajos denominados como especiales no son

previstos en la Carta Magna y sin embargo, la Ley los reglamenta para evitar la explotación del trabajador; creemos que en el caso de los trabajadores de confianza, sus derechos si son limitados y no gozan de las mínimas garantías consagradas en la Constitución.

Los trabajadores de confianza fueron mencionados desde la ley de 1931, en sus artículos 48 y 126, fracción X, y se referían a las personas que quedaban excluidas de los beneficios del contrato colectivo y sobre la terminación del contrato de trabajo para estos empleados.

El artículo 48 señalaba: "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa".⁶

Este precepto se refiere a los trabajadores de confianza como personas distintas a los que realizan traba-

⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Los Trabajadores de Con...fianza, Trillas, México, 1993, p. 12.

jos de dirección e inspección.

El artículo 126, fracción X, establecía: "El contrato de trabajo terminará: fracción X, por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia".⁷

Podemos observar que en este artículo, los trabajadores de confianza eran identificados como aquellos que solo realizan actividades de dirección, fiscalización o vigilancia, sin mencionar que tengan el carácter de general, y en la práctica un gran número de trabajadores que realizan actividades de esa naturaleza pero tienen un escalafón muy bajo y en consecuencia sus prestaciones y salario. Muchos trabajadores que no eran de confianza, para la ley de 1931, si lo eran, viviendo en la incertidumbre de ser despedidos o gozar de su estabilidad en el empleo.

Debido a que la legislación era imprecisa, surgieron conflictos laborales a los que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, les daba una solución mediante ejecutorias también imprecisas.

"Empleado de confianza debían ser aquellos que

7 Idem.

intervenían en la dirección y vigilancia de una negociación y que en cierto modo sustitufan al patrón en algunas de las funciones propias de éste. Tesis 62, Loaysa y Manuel, publicada en el Apéndice del Semanario Judicial de la Federación".⁸

Una de las ejecutorias que de alguna manera esclareció el panorama fue emitida en el amparo directo 2/38/2da. de la Cía. Mexicana de Petróleo el Aguila, se refirió al trabajo de confianza así:

"El concepto de empleado de confianza fue utilizado por vez primera en el proyecto sobre jornada de trabajo presentado a la Organización Internacional del Trabajo en 1919... el proyecto decía que la jornada de 8 horas no sería aplicable a los empleados que realizaran puestos de confianza, de dirección o administración, pero en el debate se aclaró el alcance de ese artículo, por haberse visto que dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto a los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y destino general de

⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op.cit., p. 155.

la negociación, o aquellos que también, por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la empresa...".⁹

En el año de 1968, se hizo un anteproyecto de ley, y en su artículo 8o., señaló quienes eran trabajadores de confianza mediante una lista y se dejaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la facultad de determinar si se trataba de un trabajo de confianza o no.

Artículo 8o. del anteproyecto: "La categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto...".

Posteriormente en el mismo artículo, se enuncian una serie de actividades como de confianza y en la última fracción se señaló: "...además serán empleados de confianza las personas que desempeñen funciones análogas a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

La clase trabajadora y patronal emitieron su in conformidad, por un lado, los trabajadores no estaban de acuerdo en que se dejara abierta la posibilidad de aplicar por analogía a otros trabajos no enumerados y en cuanto a

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar, Los Trabajadores de Con...fianza. Op.cit., p. 13.

la parte patronal, se pugnaba por aumentar esa lista.¹⁰

Finalmente, la propuesta fue rechazada y por fortuna para la clase trabajadora, en la ley de 1970 encontramos varios cambios: la palabra empleado se sustituyó por trabajador, en virtud de que para el derecho del trabajo no hay diferencias entre la clase trabajadora, tratando de tutelar sus derechos por igual, la única diferencia entre los sujetos de esta disciplina es entre los trabajadores y patronos.

Los trabajadores de confianza fueron reglamentados dentro del título de trabajos especiales tomando en cuenta las características de sus actividades y no las de las personas que las realizan.

El artículo 9o. de la Ley se refiere a estos trabajadores sin dar un concepto de los mismos de la siguiente manera:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

¹⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991, p. 416.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia, y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

Como podemos observar, el primer párrafo pasó íntegro del anteproyecto en el que se sustituyó la palabra empleado por trabajador. Para determinar que un puesto es de confianza o no, es necesario tomar en cuenta las funciones desempeñadas esto es, en que consiste su actividad, y no el nombramiento del puesto; de esta manera, aunque el patrón le ponga a un puesto un nombre de los que se consideran como trabajos de confianza y no se realizan actividades de inspección, fiscalización, vigilancia y dirección, y con carácter de general, no será trabajo de confianza, en tal caso el trabajador puede reclamar ante las Juntas que se determine si es de confianza o no.

Consideramos de mucha utilidad lo que la exposición de motivos de la ley de 1970 dice al respecto:

"Los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales...

No se aceptó, como propusieron los empresarios las funciones de administración, porque habría sido una fuente de confusiones, ya que no es fácil ni útil distinguir la dirección y la administración de una empresa".¹¹

Ciertamente, este precepto vino a esclarecer tanta confusión de los años anteriores al señalar que deben tener carácter general las actividades desarrolladas, es decir, que abarquen todas las funciones de la empresa o establecimiento, ya que si se realizan actividades de manera específica o concreta en un departamento u oficina no serán de confianza, también serán trabajadores de confianza aquellos que realizan trabajos íntimos del patrón que por su cercanía conocen de sus secretos, y problemas.

Baltasar Cavazos pone un ejemplo que se da en la práctica y de acuerdo con el texto del artículo 9o., no se encuentra la solución y señala:

"En una empresa existen varios contadores; si nos atenemos a lo expresado por el segundo párrafo, solo sería empleado de confianza el contador general y no sus auxiliares; lo cual resulta absurdo y de acuerdo con el primer párrafo, aunque los contadores no tengan la designación de

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 158.

"generales" desempeñan siempre labores de confianza".¹²

También indica que hay trabajadores que tienen a su cargo determinado número de personal y de él depende la producción de una parte de la empresa o establecimiento, es decir, tienen a su cargo áreas pequeñas, y de acuerdo con el segundo párrafo del artículo que nos ocupa, no sabemos si son de confianza o no.

De acuerdo con este autor para dar solución a esta confusión es necesario remitirnos al contrato colectivo de trabajo en donde se señalan cuales puestos son de confianza y cuales no, pero es posible que en tal contrato se indiquen puestos de base como de confianza y viceversa; de confianza como de base.

Mario de la Cueva apunta que "para determinar el significado de este término, carácter general, y en concordancia con la fórmula mencionada en la exposición de motivos: la función debe ser en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales y en armonía con la tesis expuesta en la ejecutoria de Loaysa y Manuel, quiere decir cuando se trate de funciones

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza. Op. cit. p. 158.

que se realizan en substitución del patrono..."¹³

Néstor de Buen expone como una de las soluciones para resolver este problema, es precisar las facultades que correspondan a los puestos de confianza en los mismos contratos de trabajo, y citando este mismo autor a Baltasar Cavazos, quien da otra posible solución, consistente en que se realice un examen minucioso por parte de la empresa, de cada uno de sus puestos mediante una descripción y análisis de los mismos.¹⁴

Estas soluciones son muy útiles y consideramos pertinente agregar que el estudio y descripción de los puestos se realice de manera tripartita, es decir, con la participación de la parte trabajadora, patronal y de las autoridades del trabajo para evitar fraudes a los trabajadores.

C. Trabajos especiales.

Desde la antigua Roma los gremios fueron reglamentados de acuerdo a la naturaleza del oficio que desempe-

13 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 158.

14 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 419.

ñaban, marcando las características que diferenciaban a cada corporación. Así como cada uno de los gremios tenían normas dirigidas a regular las características que los diferenciaban, nuestra legislación también ha establecido una serie de normas tendientes a proteger trabajos que el derecho común no alcanza a regular, creando a los trabajos especiales.

El derecho en general sufre transformaciones de acuerdo al desarrollo y avances de la sociedad, de esta manera las normas del trabajo regularon trabajos que hasta antes de la ley de 1931 no eran considerados.

El artículo 181 de la ley de 1970 establece:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

Según este precepto las normas que particularicen a cada uno de los trabajos no deberán ir en menoscabo de los derechos establecidos para toda relación de trabajo regulados de manera general.

Néstor de Buen divide al derecho del trabajo en derecho común y derecho especial de trabajo y dice: "el de-

recho del trabajo tiende a considerar por separado determinadas actividades para las que crea un estatuto especial de trabajo".¹⁵

Otros autores citados por de Buen señalan sus conceptos de derecho especial como:

"Barassi, el derecho especial se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común.

Demófilo de Buen, derecho especial son las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común.

El derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas no deben desviarse de la tendencia general, adaptándose a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados".¹⁶

Los contratos especiales de trabajo no surgen por capricho de las partes, el legislador toma en cuenta sus particularidades y de manera general o algunas de sus insti

15 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit., p.p. 409 y 410.

16 Idem.

tuciones las regula en forma distinta del contrato común. Esta regulación responde a la naturaleza y funcionamiento del trabajo, y no al tipo de relación entre el patrón y trabajador, ya que todas las relaciones de trabajo son iguales, las circunstancias o manera en que se manifiesta el trabajo es lo que da origen a un contrato especial.

El contrato especial de trabajo tiene su propio nombre y para regularlo se establecen normas particulares; el legislador excluye a la actividad reglamentada del sistema general.

La ley de 1931 ya tenía contemplados algunos trabajos especiales tales como los trabajos domésticos, del mar y vías navegables, aeronaves civiles, el ferrocarrilero, a domicilio, del campo; y gracias a uno de los principios rectores del derecho del trabajo consistente en que es una disciplina en constante expansión, la ley de 1970 integró nuevos trabajos que son: los de autotransportistas, maniobras de servicio público en zona federal, agentes de comercio y de seguros, deportistas profesionales, actores y músicos, y los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en el año de 1977 y 1980, fueron incorporados a la ley los médicos residentes en periodo de adiestramiento y los trabajadores universitarios.

Ciertamente, algunos trabajos fueron desprendidos de otras ramas del derecho como el mercantil, civil y administrativo, ubicándolos en los trabajos especiales regulando ciertas "zonas grises", es decir, en donde hay incertidumbre si su actividad debe ser regulada o nó por el derecho del trabajo.

De esta manera, el derecho del trabajo se manifiesta como un derecho dinámico, en constante evolución, se va transformando de acuerdo a los cambios que tienen las actividades que se desempeñan conforme a los avances científicos, tecnológicos y socioeconómicos.

"La dinámica del contrato de trabajo se logra precisamente a través de los estatutos particulares que se refieren a cada uno de las actividades laborales... y partiendo de una especie de ley base de principios de orden general, estos se concretan y particularizan posteriormente con relación a cada una de las actividades de las que se agrupan los sujetos que son partes en el contrato de trabajo. La evolución de estas reglamentaciones particulares es naturalmente mas viva y rápida que la referente a la fijación general de bases reguladoras del contrato genérico de trabajo".¹⁷

17 CARANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, "Trabajos Especiales", Tomo II, volumen 4, tercera edición, Heliasta, Buenos Aires, 1988, p.3.

Autores como Baltasar Cavazos y Miguel Borrel Navarro, consideran que esta gran diversidad de normas reguladoras de cada uno de los trabajos, no debe ser tan extensa, pueden establecer normas contrarias a las del derecho común e incluso es posible que dejen sin aplicación a las normas de carácter general establecidas como base para los trabajos comunes. Sin embargo, en nuestra opinión si es necesario regular e incorporar aquellos trabajos que aún no son contemplados por la ley, los hechos históricos muestran cómo la clase patronal ha abusado de su poder económico para explotar a los trabajadores, por lo que fué y es necesario frenar tal situación mediante normas especiales que el derecho común no alcanza a regular, o en ciertos casos al no haber disposición expresa en la ley, el patrón es quien determina las condiciones de trabajo, en donde el trabajador se ve en la necesidad de aceptar sobre todo en un país como el nuestro en donde hay un alto índice de desempleo.

Los contratos colectivos de trabajo son una forma de regular la actividad de que se trata, estableciendo condiciones especiales que la ley no toma en cuenta, precisamente para no hacerla más extensa, aunque si es posible y necesario incluir todavía algunos como el de los taxistas.

Sentimos necesario exponer en que consiste la especialidad de ciertos y consecuentemente su regulación.

"Cuando el trabajador ingresa a una empresa adquiere una calificación profesional... que reviste un carácter técnico determinado... La profesión implica una comunidad por parte de aquellos que se ocupan en un mismo trabajo. Las relaciones entre quienes están en igualdad de situación respecto de la prestación deben ser objeto de una misma regulación jurídica referente a la forma en que ha de desenvolverse la prestación.

...es la caracterización técnica en la ejecución del trabajo, es la labor que el trabajador realiza en orden a determinada actividad profesional. Es la actividad profesional la que prevalece para determinar la naturaleza del vínculo y definir sus caracteres; esa actividad profesional se aplica a la producción de la empresa...".¹⁸

Como podemos observar, el patrón tiene un interés importante en que el trabajador tenga esa especialidad, esto significa que obtenga o no mayor ganancia, o en el caso del trabajo doméstico no es un lucro necesariamente lo que obtiene, pero sí cierta tranquilidad.

a. Menores trabajadores.

¹⁸ Ibidem, p. 6.

Se ha escrito bastante sobre el trabajo de los menores, incluso creemos que ya no hay necesidad de seguir avanzando en la teoría, es urgente realizar acciones objetivas y concretas. En todos los países los niños, han sido y siguen siendo objeto de explotación, vejaciones, abusos sexuales, malos tratos; no hay sociedad que no sufra este mal, pero unos en mayor grado que otros dependiendo del nivel social, económico y cultural. Es triste ver que nuestro país tiene normas que protegen al menor en el ámbito laboral, pero muy distantes de su cumplimiento, es fácil percibir la falta de aplicación de esas medidas encaminadas a proteger al niño trabajador, por todos lados encontramos niños de ambos sexos con edad inferior a la establecida por la ley, trabajando en lugares peligrosos e insalubres como los tiraderos de basura, los cruceros o algunos que retardan su desarrollo físico como en la construcción.

Este panorama manifiesta la miseria económica de un país, la pobreza espiritual de sus habitantes, porque no es sólo un sistema jurídico y político, es además, todos y cada uno de los integrantes de la sociedad tenemos la responsabilidad de procurar a nuestros menores, debemos tomar conciencia y sensibilizar a aquellos que todavía tienen una mente apática y retrógrada y sobre todo aquellos que ven en el menor una forma más de explotación, es mas triste ver que esta explotación se da en el seno familiar. Es necesario des-

tacar a través de los medios necesarios, la importancia que tienen los niños para una nación y para el mundo. Si crecen sanos tendremos un país sano, sin deformaciones físicas y mentales, de esta manera el beneficio se extiende a todos los que conformamos una nación.

Ciertamente, México ha mostrado ante el mundo su capacidad humanitaria, de justicia social, fue el segundo país después de Noruega, en adherirse a la Convención sobre los derechos del niño, pero creemos que no sólo debemos mostrar una cara ante organismos internacionales, también es necesario mediante todos los medios posibles cumplir y hacer cumplir las disposiciones que en el extranjero nos comprometemos, es fácil avanzar en la teoría, pero en la realidad social nos detenemos.

En la revolución industrial se dio la explotación de los niños más inhumana, en esta época imperaba el liberalismo económico lo cual dificultó en gran medida la protección de los menores trabajadores. El Estado intervino estableciendo prohibiciones o limitaciones para la utilización de su fuerza de trabajo, por ejemplo, inicialmente se instituyó como edad mínima de admisión la de diez años, países como España la fijó en ocho años, posteriormente, se elevó a doce hasta llegar a catorce años. La jornada de trabajo también se limitó a doce horas, luego a diez, ocho y

seis horas de trabajo, se prohibió el trabajo nocturno.

En un principio estas normas se emitieron por razones fisiológicas y de higiene. Ya que en la revolución industrial los niños en pleno desarrollo físico eran obligados a realizar tareas mediante las cuales tenían que forzar su cuerpo más allá de lo que su capacidad les permitía, cubrían jornadas de más de doce horas, no dormían bien y no se les proporcionaba el suficiente alimento, todo ello impedía su normal crecimiento, si no se le ponía freno a esta situación las consecuencias no sólo eran para aquellos menores explotados sino para todo el país.

"...un trabajo excesivo es perjudicial para la salud, realizado en determinada edad o circunstancias puede originar graves consecuencias demográficas futuras".¹⁹

En este caso no solo se limita el desarrollo físico, sino las consecuencias también son mentales, los niños necesitan distraer su mente en alguna actividad placentera, el tener a cuestas una responsabilidad, y forzarlos a realizar diariamente un trabajo, ocasiona enajenamiento produciendo enfermedades emocionales y mentales.

¹⁹ MARTINEZ VIVOT, Julio J, Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, Astrea, Argentina, 1981, p. 4.

Así mismo, las condiciones higiénicas en que se desarrollaba el trabajo eran deplorables, en la industria del fósforo los menores realizaban sus comidas en el lugar de trabajo afectando su salud, tanto el centro de trabajo como sus habitaciones no tenían ningún tipo de limpieza e inclusive en éstas se encontraban niños y adultos de ambos sexos propiciando la promiscuidad. Tales circunstancias originaron que se prohibiera el trabajo de menores de catorce años en la industria y el trabajo nocturno, a los menores de dieciocho años en trabajos que se utilicen cinc, plomo, pinturas industriales y en donde se exija el uso de cerusa o sulfato de plomo.

Posteriormente las causas que originaron la protección del menor trabajador fueron más allá de su salud física, ahora van encaminadas a protegerlo de una manera integral, encausándolo para incorporarse útilmente a la sociedad y elevar su nivel de vida.

Las causas generadoras de las normas protectoras del menor trabajador son:

Biológicas, las escasas fuerzas y la debilidad de un organismo en evolución se tiende a impedir lesionarlo hasta donde se pueda, se trata de no exponerlo a jornadas excesivas para su poca resistencia.

De seguridad, el menor se encuentra con mayor riesgo de sufrir accidentes ya que su cuerpo y el mecanismo de atención son mas débiles, por tal motivo se prohíbe someterlo o aceptar que el mismo se quiera someter a trabajos peligrosos, pues en muchos casos la necesidad los obliga a exponerse a este tipo de trabajos.

Culturales, es necesario que terminen una formación educativa, por lo menos los estudios mas elementales.

Moralidad, para protegerlos en este aspecto se les prohíbe trabajar en lugares como expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos ambulantes, y todos aquellos susceptibles de afectar la moralidad o sus buenas costumbres.²⁰

La O.I.T., a través de Convenios y Recomendaciones, ha tratado de abolir el trabajo de menores y limitar el de jóvenes, estos abarcan tres aspectos fundamentales: edad mínima de admisión al trabajo, prohibición del trabajo nocturno y exámen médico. Sin embargo, todas estas normas o recomendaciones van ampliando su campo de aplicación, como ya se dijo tratan de proteger de manera integral al niño y al joven trabajador estableciendo políticas de empleo, capa

20 Cfr. *Ibidem*, p.p. 10 a 16.

citación, orientación vocacional, formación profesional, de esta manera los países miembros van adaptándose a estos principios o bases.

"La resolución que se aprobó en París en 1945 constituyó una verdadera Carta de la Juventud, con un sinnúmero de recomendaciones... Se señaló una reglamentación estricta de sus horas de trabajo, teniendo en cuenta sus necesidades, según la edad de los jóvenes, y hasta contemplando su posibilidad de descanso semanal".²¹

La Organización de las Naciones Unidas ha procurado al menor en general, el 20 de noviembre de 1989, aprobó la Convención de los Derechos del Niño, en donde se expuso la urgente necesidad de adoptar medidas para frenar los abusos de que son objeto, son varios los temas que se contemplan, pero en cuanto al menor trabajador existe un mayor interés.

Consideramos que cualquier esfuerzo que se realice para evitar atropellos en contra de los niños no esta por demás, nuestra legislación ya tiene contemplados varios aspectos de dicha Convención y coincide en la mayor parte con los convenios y recomendaciones de la O.I.T..

²¹ Ibidem, p. 29.

El artículo 32 de la Convención de los Derechos del Niño, se refiere al trabajo de los menores del que exponemos un extracto del mismo:

"1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica, y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para la salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo".²²

b. Trabajadores de la propina.

²² DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, p.p. 101 y 102.

Como hemos visto, los trabajos especiales, tienen una reglamentación especial que no contrarían las normas que regulan los trabajos comunes, se consideran especiales de acuerdo a la naturaleza de la actividad que se desarrolla, esto es, la relación de trabajo es la misma en todos los trabajos, pero en cuanto a los especiales el derecho del trabajo interviene regulando aquellos puntos en donde puedan ser objeto de abusos o explotación los trabajadores, reivindicándoles sus derechos.

Los trabajadores de la propina tienen un matiz especial por la forma en que perciben sus salario, además de éste deben obtener una propina como parte de su salario, lo que fue necesario reglamentarlo, pues en muchos casos el patrón era quien se apoderaba de ella; por otro lado, el servicio no se presta directamente al patrón sino al cliente o tercero que acude al negocio del patrón, el que paga por los bienes o servicios que se produzcan en una determinada rama económica, el importe del pago es el ingreso del patrón con sus respectivas ganancias.

Guillermo Cabanellas se refiere a esta clase de trabajadores como gastronómicos incluyendo a todos aquellos que prestan su servicio en esa área económica, como hoteles, restaurantes, bares, consideramos que la denominación es restrictiva, sin embargo, ello atiende a que el surgimiento

de estos trabajadores se dió precisamente en los inicios de esa rama económica y en la actualidad es una parte importante de la economía de un país, en nuestros días se ha ido manifestando esta clase de trabajos no sólo en la rama gastronómica, sino en una gran variedad de negociaciones de naturaleza distinta.

Consideramos y estamos de acuerdo con Mario de la Cueva en denominarlos trabajadores de la propina, porque abarca toda relación de trabajo que se manifiesta de esa manera especial.

Los trabajadores de la propina hasta antes de 1970 eran explotados con toda libertad, ya que no se encontraban regulados en la ley de 1931, esto no quiere decir que ahora no lo sean, innumerables veces hemos visto meseras, cantineros en establecimientos ubicados en zonas populares o sin prestigio en donde se trabaja mas de 8 horas, las propinas no son un complemento del salario sino su salario. Es importante señalar que no es posible dejar a la clase patronal posibilidad alguna de extraerse de sus obligaciones, por lo cual creemos necesaria una reglamentación especial.

Las relaciones de trabajo de la industria hotelera, gastronómica, tabernera y análogas eran reguladas por el derecho civil y mercantil, fue necesario determinar la

naturaleza jurídica para incorporarlas al derecho laboral.

Una persona o grupo de personas ponen un establecimiento ya sea hotel, restaurante, cantina, tienda de auto servicio, con toda la infraestructura material necesaria, pero ésta no puede por si sola ofrecer servicio a la clientela es imprescindible el factor humano y su fuerza de trabajo, es decir, el patrón necesita para obtener ingresos con la explotación de sus bienes y servicios que ofrece, a los trabajadores, formando una empresa, los trabajadores son de la empresa y no de una tercera persona como la clientela de la misma no es lógico pensar que cada persona que acude a solicitar los bienes y servicios que ofrece el establecimiento realice un contrato de trabajo con el personal del mismo, no es práctico ni conveniente para el patrón.

"La relación existente entre el empresario o patrono y el trabajador que presta sus servicios en un establecimiento gastronómico es un nexo laboral que configura un contrato de trabajo cuando dichos servicios se realizan con la imprescindible subordinación. En esta clase de contratos existe un fin de ganancia, de explotación industrial, en los empresarios que recaban la cooperación de los trabajadores de los establecimientos públicos".²³

23 CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Op. cit., p. 137.

En realidad no es difícil percibir los elementos que nos lleven a determinar la relación de trabajo: la empresa (hotel, restaurante, cantina, tienda de autoservicio), una persona que presta un trabajo personal y subordinado; e elemento que nos da la pauta para afirmar la existencia de la relación, cada uno de los trabajadores no realizan sus funciones por voluntad propia, esperan órdenes y realizan el trabajo de acuerdo como se les indica.

Lo que caracteriza a este contrato es que el trabajador se encuentra en una triangulación de relaciones, en tre el empresario y el trabajador, se interpone la pieza es cencial del cliente quien paga los servicios a favor del em presario y en parte al trabajador, a través de la propina.²⁴

La Ley en su artículo 344 señala "las disposicio nes de este capítulo se aplican a los trabajadores en hote- les, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos".

Al mencionar "otros establecimientos análogos", se trata de acoger para protegerlos a todos aquellos traba- jadores que obtengan de manera ordinaria propina, los que o casionalmente la reciban o que trabajen de manera autónoma,

²⁴ Cfr. Ibidem, p. 139.

no son protegidos por la Ley por no encontrarse subordinados; tampoco lo serán aquellos trabajadores que prestan sus servicios al público en general y por agradecimiento estos últimos los gratifican por dar trámite a sus asuntos.

El artículo 345 indica "La Comisión de los Salarios Mínimos, fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores".

Con este precepto se trata de dar a estos trabajadores cierta garantía de tener una vida decorosa, en muchos de los casos en razón de la propina, el patrón ya no les da un salario remunerador.

La reacción patronal a esta disposición, fue de inconformidad como es natural, señalando que estos trabajadores ya se encontraban afiliados a sindicatos y a través de la contratación colectiva pueden ir mejorando sus prestaciones.

Se establece un salario mínimo profesional en virtud de que "ciertamente no reciben una preparación científica, mas es indudable, sobre todo a medida que se asciende en las categorías de los establecimientos, que el trabajo se especializa y requiere capacitación profesional que lo ponga en posesión de los conocimientos sobre las cuestio

nes que interesan a los turistas y a los clientes y destreza y habilidad para prestar los servicios. Por otro lado, no todos los trabajadores de esta industria están sindicalizados".²⁵

Desafortunadamente solo algunos trabajadores como cantinero, cocinero, acomodador en estacionamientos, oficial gasolinero, peinador, manicurista y recamarero, gozan de esta disposición.

En cuanto a la propina, la Ley establece la prohibición a los patrones de participar en las mismas o disponer de ellas así mismo, señala que las propinas son parte del salario (artículo 346), "por lo tanto los días de descanso, las vacaciones, las primas dominical y vacacional respectivas así como las indemnizaciones por despido injustificado, retiro del trabajador por falta imputable al patrón y por riesgo de trabajo, deben pagarse con base en el salario cuota diaria con la propina".²⁶

La clase patronal trató de evitar que se implantara esta disposición, argumentando que el salario no tiene la misma naturaleza que la propina, pues el primero es la

²⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit., p. 576.

²⁶ DAVALOS, José, Tópicos Laborales. Op. cit. p. 142.

contraprestación por un trabajo personal subordinado que se presta al patrón, es decir, por la relación laboral existente entre trabajador y patrón; en tanto que la propina es una cantidad que el cliente otorga por agradecimiento al trabajador del servicio que le dió, este es una tercera persona que no tiene nada que ver con la relación laboral.

La respuesta contraria a esta posición fue la siguiente: el cliente no es del trabajador sino del patrón y el dinero pagado como propina se origina por la operación, el acto mercantil entre cliente y patrón, hasta antes de la ley de 1970, el patrón solo tenía la obligación de pagar un salario mínimo legal.

El artículo 347 dispone: "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 presten los servicios".

Interpretando este precepto el salario puede integrarse de dos formas: cuando se fija además de un salario

base, un porcentaje sobre el consumo, y la otra cuando no se fija ese porcentaje las partes acuerdan el valor de las propinas para integrar el salario que sea remunerador.

En nuestro país se ha adoptado la segunda forma de pago del salario, lesionando gravemente sus derechos a los trabajadores, sobre todo tratándose de establecimientos de poca importancia.

Artículo 348 "La alimentación que se proporcione a los trabajadores debe ser sana, abundante y nutritiva".

En realidad no se establece la imposición al patrón de dar alimentos, pero desde sus orígenes se adoptó esta costumbre.

Artículo 349 "Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento".

El incumplimiento de esta obligación es causal de despido justificado, porque se perjudica al patrón, consideramos que es una parte del profesionalismo de esta clase de trabajos.

"Los inspectores del Trabajo tienen las atribu--

ciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva.

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo" (artículo 350).

El 5 de junio de 1991 se celebró en Ginebra el Convenio 172 convocado por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. En el preámbulo de tal Convenio se señala "Dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de los convenios y recomendaciones que establecen normas de carácter general en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde... y para atraer nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y perspectivas de carrera;...".²⁷

El artículo 4 de dicha convención establece que

27 Organización Internacional del Trabajo, Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), Ginebra, 1991, p.1.

estos trabajadores deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, y de horas extraordinarias de acuerdo con la legislación y practica nacionales, asimismo de un período mínimo razonable de descanso diario y semanal, deberán, siempre que sea posible ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar su vida familiar y personal.

El artículo 5 menciona que estos trabajadores deberán obtener una compensación adecuada en tiempo o remuneración, por los días festivos trabajados; tienen derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración habrá de determinarse por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o práctica nacionales.

Además de la propina deberán recibir una remuneración base abonada con regularidad (artículo 6).²⁸

2. Patrón.

En toda relación de trabajo intervienen dos partes: el trabajador y el patrón, el primero siempre será una persona física, mientras que el segundo podrá ser física o moral.

²⁸ Cfr. Ibidem. p.p. 3 y 4.

En cuanto a la denominación de esta figura jurídica, algunos doctrinarios e inclusive legislaciones extranjeras utilizan otros conceptos para referirse al patrón.

"Juan D. Pozzo utiliza el término "empleador", señalando que se puede deducir a contrario sensu de la del empleado. El empleador es aquel que se beneficia con el trabajo que le prestan otras personas en forma retribuida y subordinada".²⁹

No estamos de acuerdo con este concepto, si pensamos en una gran empresa, el patrón se diluye entre sus representantes quienes son los que emplean al trabajador.

Empresario, no todas las relaciones de trabajo se dan en una empresa, tenemos por ejemplo el trabajo doméstico.

Dador de trabajo, es inadecuada esta denominación tanto el patrón como el trabajador están dando trabajo, el segundo a cambio de un salario.

La S.C.J.N. ha establecido a efecto de determi--

²⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXI, Driskill, Argentina, 1986, p. 921.

nar o identificar quien es el patrón en caso de que sea demandado y sobre todo tratándose de empresas grandes donde sea difícil reconocerlo, basta que el trabajador lo identifique sin necesidad de que conozca sus características jurídicas.

En la ley de 1931 se definía al patrón en su artículo 4o. como "la persona física o moral que empleó el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".

Proviene del derecho civil y mercantil algunas instituciones del derecho laboral y sobre todo las relaciones de trabajo fueron arrancadas de esas ramas del derecho, dicha ley todavía señalaba como requisito la existencia de un contrato de trabajo.

El artículo 10 de la Ley define al patrón así:

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

Esta definición es muy amplia, abarca todo fenómeno de trabajo que se manifieste, sin ningún otro requisito. La relación de trabajo surge automáticamente entre aquel que presta el servicio y el que recibe sus beneficios, nombrándose este último patrón, manifestándose también una serie

de derechos y obligaciones para ambas partes sin la necesidad de que exista un contrato previo de trabajo.

A. Patrón persona física.

El patrón será persona física cuando la utilización de los servicios se haga por una sola persona natural, singular, quien puede ocupar uno o varios trabajadores.

Se diferencian los conceptos de ser humano y persona. El ser humano y hombre es el individuo perteneciente a la raza humana, es decir, aquel que por sus características intelectuales morales, y físicas se distinguen de los demás seres vivientes. Al referirnos al hombre como persona, además de las cualidades que tiene como ser humano se le asigna de dignidad, libertad, responsabilidades dotado también de deberes morales, religiosos, éticos, sociales, e inclusive jurídicos.³⁰

Al derecho solo le interesan los actos realizados por la persona que incursionen en la vida jurídica, es decir, aquellos que tengan efectos jurídicos.

30 Cfr. GALINDO GARFIAS, Ignacio, Derecho Civil, Primer curso, Porrúa, México, 1973, p. 292.

"El derecho ha constituido un instrumento conceptual que se expresa con la palabra persona, (sujeto de derechos y obligaciones) instrumento creado en función del ser humano para realizar en el ámbito de lo jurídico aquella porción de fines de su existencia que el derecho se ha encargado de proteger, a través del ordenamiento jurídico".³¹

B. Patrón persona moral.

De acuerdo con la definición que da la Ley en su artículo 10, el patrón también puede ser persona moral.

Las personas morales o colectivas son una agrupación de personas individuales o físicas, a las que el derecho considera como una sola entidad, dotándola de personalidad o capacidad jurídica, es decir, le otorga la facultad de ser sujeto de derechos y obligaciones, y pueden realizar los fines para lo cual fueron creadas.

Desde la antigua Roma los juristas se plantearon el problema de si esos entes son personas o no, en realidad el concepto de persona señalan, se creó para denominar a aquellos seres humanos y entidades que no lo son, y que se

³¹ Idem.

les otorga personalidad jurídica o capacidad, para ser sujeto de derechos y obligaciones, esto es, para realizar actos en la vida jurídica.

"Aunque no son personas, son conjuntos organizados de seres humanos o de bienes destinados a un fin lícito, y en razón de dicha finalidad reconocida como lícita, el Derecho objetivo les ha atribuido personalidad de la misma manera que le reconoce personalidad a la persona física".³²

De esta forma no existe diferencia entre la personalidad atribuida a la persona individual y a la colectiva.

De acuerdo con nuestra legislación son personas morales: El Estado Federal, las entidades federativas, los municipios, las sociedades, asociaciones, fundaciones, sindicatos obreros y patronales. (artículos 25 y 26 del C.C.).

Las personas morales pueden ser constituidas y reguladas por las diferentes ramas del derecho como el administrativo, civil, mercantil, tomando en cuenta los fines para lo cual fueron creadas; pero las relaciones de éstas

32 Ibidem, p. 308

con las personas que presten sus servicios como trabajadores serán reguladas por el derecho del trabajo, aunque en algunos casos no todas esas relaciones son protegidas pero siendo una disciplina en constante evolución y expansión, serán integradas para su protección.

C. Representante del patrón.

Son considerados representantes del patrón: los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, obligándolo en sus relaciones con los trabajadores. (artículo 11 de la Ley).

De acuerdo con esta disposición, consideramos que se trata de una persona moral, un ente abstracto, en donde se despersonaliza la figura del patrón. Por otro lado, las empresas, sociedades, entidades públicas, han crecido de tal manera que hacen imposible una relación entre el verdadero patrón y sus trabajadores, siendo necesario acudir a la representación.

La representación es el acto de representar o la situación de ser representado. Sustituir a otro o hacer sus veces.

En el derecho común la representación se hace a través de un poder a fin de que el representante realice actos jurídicos en nombre del representado, en el derecho laboral la representación ejercida por los trabajadores de confianza enunciados por la Ley, no requieren de tal formalidad, inclusive al mencionar "y demás personas" se incluyen todas aquellas que no tengan esos puestos, pero puedan tener cierta relación con los trabajadores. Esta disposición es muy importante, le da al trabajador seguridad laboral no pudiendo el patrón eximirse de sus obligaciones alegando que tales personas no tienen ese carácter.

3. Intermediario.

El intermediario en sentido amplio, es el que intercede entre dos o más personas para la contratación de un negocio sin que éste tenga interés en el mismo, obteniendo una ganancia por su gestión.

Para el derecho del trabajo intermediarios: "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón" (artículo 12).

El intermediario es un verdadero corredor de trabajo, este realiza sus servicios a favor de un patrón median

te el pago de una cantidad de dinero, sin arriesgar capital ni realizar un mayor esfuerzo.

Los patrones que contraten trabajadores a través de intermediario serán responsables de las obligaciones que surjan con motivo de la prestación del servicio, y los trabajadores tendrán los mismos derechos y condiciones que los demás trabajadores que realicen trabajos similares en la empresa, es decir, no existe ninguna diferencia entre los mismos.

La contratación debe ser gratuita para el trabajador, prohibiéndose al intermediario recibir retribución o comisión con cargo al salario de los trabajadores. En la realidad encontramos bolsas de trabajo, agencias de colocación que piden como requisito cantidades de dinero incluso antes de que se haga posible la contratación (artículos 14, fracciones I Y II).

El artículo 13 de la Ley señala: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones con-

traídas con los trabajadores".

Esta disposición tiene por objeto dar al trabajador una seguridad laboral, ya que puede alegar insolvencia el patrón beneficiado con el trabajo, en tal caso, la empresa que los contrató deberá responder por las obligaciones contraídas y viceversa.

Así mismo el artículo 15 establece: "En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria".

Este precepto trata de evitar fraudes a los trabajadores ya que algunas empresas tienen una duración efímera o en ocasiones se establecen como satélites de una ma-

tríz, en donde las condiciones de trabajo son inferiores a la empresa principal, lo cual va en contra del principio de igualdad en el empleo, para tal efecto es necesario que la empresa que carezca de elementos suficientes propios realice obras o servicios de manera exclusiva a la empresa beneficiaria o sus actividades principales se destinen a ella.

4. Empresa.

La empresa es una figura importante para el derecho laboral, gran parte de las relaciones de trabajo se dan en ella.

Con regularidad se confunden los vocablos patrón con el de empresa o con el de empresario; patrón es el género y la empresa la especie, no todo patrón es empresa, por ejemplo en el trabajo doméstico.

El concepto de empresa no siempre ha tenido la acepción por hoy conocida, ha pasado por diversos cambios a lo largo de la historia. En la antigüedad se refería a la conquista de algo sobre todo de nuevos territorios o de la libertad de un pueblo, pero fue en la revolución industrial cuando se dio un concepto como una forma de vida en las economías de mercado o sistema capitalista.

La empresa capitalista esta basada en la propiedad privada, en la facultad de mando, decisión, gobierno, dominio de la producción y aprovechamiento de las ganancias. Así es como surgió la empresa tradicional, constituyendo una forma de riqueza de una nación, en donde imperaba el liberalismo individual, el empresario tenía el poder absoluto sobre todos los elementos de su propiedad privada, entre los cuales tenía al trabajo.

Este concepto de empresa se fue transformando primeramente mediante intervención del Estado el cual dictó una serie de medidas para dar al trabajador un trato humanitario, después con la misma intervención del Estado y la lucha del trabajador, el capital y trabajo son de igual manera importantes, el patrón ya no tiene el poder absoluto, tiene que adherirse a las nuevas legislaciones y a través de la contratación colectiva el trabajador va adquiriendo nuevas prerrogativas. La jornada de trabajo, la estabilidad en el empleo, la participación en las utilidades de la empresa, son instituciones ya conquistadas por el trabajador y protegidas por las diversas legislaciones y por la O.I.T.

Existen varias clases de empresas entre las cuales haremos mención de las mas importantes:

Privadas. Son las tradicionales, en las que su estructura no ha sido modificada, es decir, en ella participan el patrón dueño del capital y los trabajadores obteniendo éstos exclusivamente los beneficios que la Ley les otorga y los que puedan conquistar mediante la contratación colectiva.

Públicas. Cuando el Estado adopta la forma de empresario.

Mixtas. En las que existe una participación estatal y de particulares.

Cooperativas. Son empresas en las que los trabajadores aportan el capital y su fuerza de trabajo.

La empresa no es una figura propia del derecho del trabajo, pero ha sido transformada por el mismo. La empresa es un acto de comercio regulado por el derecho mercantil a la que se le dota de personalidad jurídica para la realización de sus fines, teniendo efectos jurídicos en las diversas áreas del derecho como aduanales, fiscales, comerciales y laborales.

Para el derecho del trabajo empresa es: "La unidad económica de producción o distribución de bienes o ser-

vicios", (artículo 16).

Es una unidad económica porque en ella participan elementos personales como el patrón o patrones, y los trabajadores; incorpóreos como los derechos y obligaciones, y la clientela, constituyendo un todo, una universalidad de cosas no ligadas entre sí.

Los elementos de la empresa de acuerdo con Gustavo Radbruch son:

Subjetivos. Integrados por los trabajadores y empresarios, las relaciones de éstos entre sí es lo que a la empresa le ha dado esa transformación y la incursión del derecho laboral.

Objetivos. El capital, y la organización para que funcione la empresa.

Teológico. La producción o distribución de bienes o servicios.³³

Néstor de Buen agrega los elementos accidentales que la identifican como unidad económica: domicilio común, explotación de una misma marca, la comunidad de propietarios y la conciencia de funcionarios.

33 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p.p. 120 y 121.

Para efectos laborales es importante la suerte que tenga esa universalidad, pues aunque el empresario sea el propietario, en caso de incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores, responde con los elementos que integren la empresa, en caso de la sustitución del patrón, las relaciones de trabajo subsisten con la persona moral, constituida por esa universalidad.

Como podemos observar la idea o concepto de empresa se va transformando de acuerdo a los cambios políticos, económicos, sociales. En nuestros días, la empresa es una parte importante en la economía de un país, pero ya no se considera al capital y al dueño del mismo como lo más importante y necesario de proteger, el factor humano es tan valioso como el capital, sin el trabajador no habría empresa.

Uno de los conceptos que se confunden con los de empresa es el de establecimiento, pero es necesario señalar las diferencias existentes entre ambos, el mismo artículo 16 dice que establecimiento es: "...la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante de la empresa", es decir, es una parte integrante de la empresa que está a su servicio, ubicado en un lugar o local determinado el que puede ser una fábrica, o un comercio.

Al designar al establecimiento como unidad técnica, se le está dando una independencia respecto de otros establecimientos integrantes de la unidad económica (empresa), pero que su funcionamiento contribuye a la realización de los fines de un todo. La empresa es la matriz o madre de los establecimientos ubicados geográficamente en sitios distintos.

En la práctica laboral es importante conocer estas diferencias ya que muchas veces la celebración de un contrato colectivo de trabajo se hace para un determinado establecimiento sin afectar a los demás.

CAPITULO II

Antecedentes históricos del trabajo de menores.

1. En Europa.

El trabajo de menores siempre ha existido forjando así con su incipiente fuerza física, la historia del derecho del trabajo.

Antiguamente, eran utilizados como esclavos que nacían con esa condición natural; en el feudalismo eran incorporados al trabajo rural en beneficio del señor feudal, pero fue en la Revolución Industrial cuando inició la explotación más despiadada y sin ninguna limitante, extendiéndose en todos los países de Europa.

A. Inglaterra.

La Revolución Industrial trajo consecuencias graves para los trabajadores como: desempleo, miseria, explotación y enfermedades, sobre todo para los menores quienes eran preferidos por su mano de obra más barata.

La sustitución del hombre por las máquinas desencadenó el desempleo y, por consiguiente, la miseria de

las familias de la clase baja, orillando a los trabajadores a regalar su mano de obra y obligando a los niños a salir de sus hogares para buscar una forma de sobrevivir, acudiendo a las industrias en donde trabajaban en condiciones inhumanas, con jornadas de trabajo largas y salarios bajos.

En algunas ramas de la industria había más niños trabajadores que adultos. Los primeros efectos se dieron en la industria textil en donde debían seleccionar, limpiar e hilar la lana, la jornada era entre doce y diecinueve horas de acuerdo a la demanda del producto multando a aquellos que no cumplieran con su trabajo o recurriendo a salvajismos para que lo realizaran.

En el año de 1764, se inventó la máquina de hilar desplazando a un gran número de trabajadores, ocasionándoles perjuicios al grado de destruirlas por ellos mismos. Para mitigar esa inhumana forma de explotación se originaron normas protectoras; en 1802 se emitió la Moral and Health Act, la cual se aplicaba únicamente a la industria de la lana y del algodón, contenía disposiciones para limitar la jornada de trabajo a doce horas, prohibía el trabajo nocturno, contenía prescripciones sanitarias, disposiciones para la instrucción obligatoria, y la inspección del trabajo, pero únicamente fue destinada a los talleres de los pueblos.

En 1819, se emitió otra ley en la industria del algodón, la Cotton Mills Act, que prohibió el trabajo de menores de nueve años, limitando hasta doce horas la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años de edad; en 1833 se estableció la jornada según la edad, limitando a ocho horas diarias el trabajo entre los nueve y trece años, y a diez horas diarias desde dicha edad hasta los dieciocho años, se crea un cuerpo de inspección para controlar el cumplimiento de tales disposiciones.

La Coal Mining Act, ley sobre el trabajo de minas amplió su protección a los trabajadores subterráneos en donde se encontraban niños menores de seis a cinco años, y en 1867, se incorporaron los establecimientos industriales de motor mecánico. ³⁴

La aplicación de tales leyes no fue posible por falta de una adecuada y eficaz inspección del trabajo.

Los siguientes ejemplos pueden dar una idea sobre la situación en que se encontraban los niños en las diversas ramas de la industria:

El 14 de enero de 1860, cuando se llevó a cabo un

³⁴ Cfr. MARTINEZ VIVOT, Julio, Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, Op. cit., p.p. 16 y 17.

mitin en Nottingham, presidido por el señor Broughton (juez del condado), en donde se pedía que la jornada de trabajo se redujera a dieciocho horas; declaraba el grado de sufrimiento y privación de una parte de la población urbana ocupada en la fabricación de encajes, lo cual era desconocido por el mundo civilizado. Señaló que desde las dos de la mañana se levantaban a los niños de nueve a diez años y se les obligaba a trabajar por su mera subsistencia hasta las diez, once o las doce de la noche.

En la industria de la alfarería la cual fue investigada por el parlamento solo tres ocasiones en veintidós años, en uno de los informes se tomaron algunos testimonios de niños explotados:

En el año de 1863, William Wood de nueve años, tenía siete años y diez meses cuando empezó a trabajar, entraba a las seis de la mañana y terminaba a las nueve de la noche toda la semana. J. Murray, declaró que entraba a las seis de la mañana y a veces a las cuatro, en esa ocasión había trabajado toda la noche hasta las ocho de la mañana y desde antenoche no dormía.

Dentro del mismo reporte uno de los médicos que practicaba con alfareros señaló las características de esa clase de trabajadores como una población degenerada, física

y moralmente. Eran hombres y mujeres de escasa estatura, mala complexión y mal formado el tórax; envejecían prematuramente, eran flemáticos, anémicos, presentaban dispepsia, de sórdenes hepáticos y renales, eran propensos al asma, tisis, neumonía y bronquitis.

En la industria de los fósforos, insalubre por naturaleza, se encontraban niños obreros menores de trece años. En 1863, doscientos setenta eran niños menores de dieciocho años, cuarenta aún no cumplían diez; diez tenían ocho años y cinco solo contaban con cinco o seis años, la jornada de trabajo variaba de doce, catorce y quince horas; había trabajo nocturno, comidas irregulares y se realizaban en el lugar de trabajo contaminándose del material que era utilizado para la fabricación del fósforo.³⁵

Los esfuerzos por mejorar las condiciones en que se encontraban los menores trabajadores se hicieron por parte del Estado y de personas generosas como Roberto Owen, quien expuso ante el parlamento la situación espantosa que imperaba; trató de proteger a los niños limitando la jornada de trabajo a doce horas e imponiendo la instrucción obli-

³⁵ Cfr. MARX, Karl, El Capital, "El proceso de producción del capital", Tomo I, vol. I, décimo novena edición, Tr. Pedro Scaron, Serie Los Clásicos, Siglo Veintiuno Editores, México, 1991, p.p. 292 a 295.

gatoria.

El incipiente sistema jurídico y político del Estado y la influencia del liberalismo individual del hombre que dio un gran poder a los burgueses dueños del capital; impidieron la aplicación de las leyes emitidas.

Sin embargo, la lucha por una justicia social no se detuvo. En 1867 se promulgaron dos leyes; contenían ramas industriales ya reglamentadas y aumentaron otras como altos hornos, papel, vidrio y aquellos establecimientos con mas de 50 trabajadores, regulándose también el trabajo a domicilio.

Otro fenómeno de gran importancia fué la primera Convención Cartista iniciada en 1839, con la participación de un gran número de trabajadores. En 1842, se llevó a cabo la segunda reunión mediante la cual se reconoció el derecho de asociación profesional, para 1906 estas organizaciones adquirieron una gran fuerza, fueron admitidas y reconocidas en toda Inglaterra.

En 1901 se publicó un código en donde se reglamentaba el trabajo en las fábricas y talleres, contenía disposiciones sobre salubridad e higiene, accidentes de trabajo, días de descanso, trabajo nocturno e intermitente, apti--

tudes para el desempeño del mismo, educación de los niños, industrias peligrosas, fábricas en arrendamiento, trabajo a domicilio, salarios, inspección, procedimiento y arbitraje.

Esta ley en uno de sus artículos contiene la obligación de dar a conocer mediante un extracto de la misma los derechos de los trabajadores, poniéndola en la entrada de cada taller o fábrica.

B. Alemania.

Los efectos de la Revolución Industrial se expandieron en toda Europa con la incontrolable explotación de que eran objeto los trabajadores menores de edad.

Entre los años de 1835 y 1839 en Prusia se emitieron leyes en las que se estableció la prohibición de emplear a menores de nueve años, y como jornada de trabajo diez horas diarias para niños de hasta dieciséis años, y solo se permitía admitir a aquellos que supieran leer y escribir; se prohibió el trabajo nocturno y en días domingo.³⁶

En Baviera y Baden en 1840 y 1861, se dictaron

36 Cfr. MARTINEZ VIVOT, Julio J., Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, Op. cit. p. 17.

leyes similares y la Confederación de Alemania del Norte estableció en 1869, la edad mínima para trabajar en doce años, y después de la guerra franco prusiana se generalizó en todo el Imperio.

En Alemania el desarrollo de la legislación laboral fue considerable debido a la intervención de Otto-Leopold Bismark, quien por un lado impulsó la producción para lograr un mercado competitivo a nivel internacional pero al mismo tiempo inició una política social creando en 1881, la institución del seguro social otorgando a la mujer y al menor trabajador grandes beneficios.³⁷

En este país el Estado fue un gran mediador entre el proletariado y la burguesía, "... lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar".³⁸

37 Cfr. *Ibidem*, p. 18.

38 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit, p. 21.

En 1911 la Constitución de Weimar establece que el Estado tiene a su cargo emitir las leyes e instrumentos necesarios para la protección de los niños y jóvenes.

En 1961 se emitió una ley sobre la previsión juvenil, y en cada estado se prestaba ayuda asistencial a la juventud y niños.

En 1960 se publicó el proyecto del Código Industrial de la República Federal Alemana, en donde se incorporan disposiciones referentes al trabajo de los niños y jóvenes, contempladas en leyes anteriores, pero vislumbra una protección mas amplia, su preocupación es que la juventud se integre a la sociedad, evitando un menoscabo en su desarrollo físico, espiritual y moral, como resultado del trabajo que realiza.³⁹

C. Francia.

El primer país en donde se sintieron los efectos de la Revolución Industrial fue Francia, la suerte del menor trabajador era la misma que en Inglaterra, pero la protección y aplicación de las normas surgidas, fue mas tardía

39 Cfr. SCHELEGEL, Roger, Código del Trabajo de la República Democrática Alemana, Sindicales Tribune, Alemania 1965, p.p. 46 a 54.

debido al arraigamiento del pensamiento surgido por la Revolución Liberal Francesa.

La asociación profesional fue la manera mediante la cual los trabajadores podían defender sus derechos de clase y mejorar sus condiciones de vida, pero Roberte Jacques Turgot, quien en su carácter de fiscalizador general de Francia en 1776, dictó un edicto en donde suprimió las corporaciones y fue ratificado por la Asamblea Constituyente en 1791. La ley Le Chapelier, de junio de 1791, abolió definitivamente las corporaciones expresando que "debe permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de sus reuniones sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes, no existen corporaciones en el estado y no debe haber interés alguno que no sea el particular de cada individuo...".⁴⁰

El derecho liberal francés dió a las partes igualdad, cuando en realidad el patrón era -y sigue siendo- económicamente más fuerte e imponía las condiciones de trabajo aceptando el trabajador por mera necesidad.

A pesar del panorama tan hostil para el menor tra-

40 CABANELLAS, Guillermo, Derecho Colectivo Laboral, Atalaya, Argentina, 1967, p. 30.

bajador, en 1813, mediante un decreto se fijó a diez años la edad mínima para el trabajo de menores en la industria minera y en 1841 esta protección se extendió a todas las ramas de la industria.

En 1839 se estableció la prohibición de utilizar el trabajo de menores de catorce años en las manufacturas y para 1841 esta protección se extendió a todas las ramas de la industria y se prohibió también la admisión de niños menores de ocho años en fábricas de más de veinte obreros.

Desde los ocho hasta los doce años, no podían trabajar por más de ocho horas diarias, ni más de doce por día entre los doce y dieciséis años.

En 1848 la publicación del Manifiesto Comunista tuvo gran influencia en los movimientos obreros, exigiendo derechos como el del trabajo, formación en el trabajo y la creación de un ministerio de trabajo.

En 1874 se promulgó una ley en donde se prohibió el trabajo de menores de diez años y como jornada de trabajo seis horas, posteriormente en 1892 se elevó la edad mínima a doce años y la jornada máxima para menores de dieciséis años y mayores de doce, a diez horas.

En 1901 se inició una codificación cronológica de varios ordenamientos laborales la cual abarcó los años de 1864 a 1940, constando de cuatro libros. Estableció ocho horas como jornada máxima de trabajo y la edad mínima de admisión en trece años, medidas sobre higiene y seguridad social para los niños trabajadores.⁴¹

D. España.

Este país fue uno mas que entró a la industrialización y sus niños no fueron la excepción para ser explotados.

La primera ley que se promulgó sobre el trabajo de niñas y niños menores de diez años fue la del 24 de julio de 1873, prohibiéndoles la admisión en las fábricas, talleres, fundiciones o minas, fijó como jornada máxima diaria cinco horas para los menores de trece años en ocho para los jóvenes de trece a quince años.

El 13 de marzo de 1900 se emitió una ley en la que se establecieron las condiciones de trabajo de los menores; prohibió su contratación en trabajos en donde se hacía empleo de cerusa, sulfato de plomo y productos con pigmentos.

⁴¹ Cfr. HOSTENSH, Francisco, Código del Trabajo y la Previsión Social de Francia y Legislación Social de Inglaterra y de Alemania, Francisco Beltrán Librería Española y Extranjera, Madrid, 1925, p.p. 144 a 150.

2. En México.

En los pueblos del México precolonial, se realizaba el trabajo con un profundo sentido religioso, las diversas instituciones creadas para la educación de los menores como el telpochcalli destinado para jóvenes, ichpochcalli o casa de las jóvenes y el nemachtiloyan en donde se encontraban jóvenes de ambos sexos. Los hombres salían a trabajar realizando tareas como labranza de tierra, hacían adobes, zanjas y construían edificios. Las mujeres tenían tareas propias de su sexo; el trabajo se ofrecía a una determinada edad.

La organización del trabajo se hizo por gremios y cada hombre podía realizar la actividad que quisiera o cambiar de profesión u oficio. "Al terminar la enseñanza escolar, los hombres de veintún años y las mujeres a los dieciocho, iniciaban su ingreso a la vida social con el matrimonio... El anahuaca, iniciaba su carrera jerárquica inspirado según sus propias inclinaciones, ya en labores agrícolas o industriales, ya siguiendo los períodos que transcurren para el perfeccionamiento político, religioso o militar".⁴²

⁴² Esplendor del México Antiguo, tomo II, séptima edición, Editorial del Valle de México, México, 1988, p. 767.

Con la conquista, la organización social y política prehispánica fueron destruidas y durante la colonia se practicó el vasallaje, la tiranía, la opresión, la esclavitud de los indios vencidos, desapareciendo también la organización laboral.

Durante esta época, se emitió un cuerpo legislativo de gran importancia para la protección de los indios, las "Leyes de Indias", en las que se encuentran disposiciones referentes al menor trabajador y se estableció lo siguiente: Los menores de catorce años debían estar bajo la tutela de sus padres y no podían ser obligados a trabajar, y sólo podían realizar trabajos de acuerdo a su edad, los menores de dieciocho años no debían realizar carga de mercancías. En 1519, mediante cédula real se estableció la obligación a los mayores de catorce años de aprender un oficio, en caso de no tener padres debían estar a cargo de un encomendero que ejercía la patria potestad.

Estas leyes contenían una serie de derechos para el indio en general para evitar la explotación y darles un trato humanitario, pero es bien sabido que no fueron aplicadas.

Después de la Independencia se emitieron leyes

protectoras del trabajo de los menores hasta 1856 con el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana en donde se estableció que los menores de catorce años solo podían trabajar con el permiso de sus padres o tutores y a falta de éstos, de la autoridad política dejando a la partes estipular las horas de trabajo diarias, la duración del contrato que no debía exceder de cinco años, si recibía el menor malos tratos podía dejar sin efecto el contrato.

El Constituyente de 1857 no introdujo disposiciones para la protección del trabajo del menor.

En 1865, en el Estatuto Provisional del Imperio, expedido por Maximiliano de Habsburgo, se prohibió el trabajo gratuito y forzado, y los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

A. Régimen Porfirista.

Al tomar el poder Porfirio Díaz en 1877, nuestro país sufrió una regresión social y política, los principios establecidos en la Constitución de 1857 fueron abolidos.

Durante su régimen los trabajadores fueron víctimas de actos arbitrarios e inhumanos.

La industrialización en el país se hizo mediante una serie de concesiones a favor de industriales extranjeros, atropellando toda clase de derechos y despojando de sus propiedades a los indios, tenemos por ejemplo, en 1891, se destruyó a mano y fuego el pueblo de Tomóchic, Chihuahua para adjudicar sus tierras a la compañía norteamericana "Chihuahua Mining Co." y los yaquis fueron despojados de sus tierras en beneficio de la compañía también norteamericana "Yaqui Delta Co.", los mayas eran explotados en los campos henequeneros, al sublevarse fueron sometidos y condenados a servir a sus amos por toda la vida.

Las condiciones de trabajo entre niños y adultos eran las mismas, cubrían jornadas de más de doce horas con un salario de setenta y cinco centavos al que se le descontaban multas y contribuciones.

Los movimientos obreros y campesinos surgieron en diversas zonas del país gracias a la influencia de los corrientes socialistas que en Europa se estaban dando, se hicieron intentos de formar sindicatos pero fracasaron. La primera asociación fue en el sector ferroviario en Nuevo Laredo, Tamps. en 1887, pero los sindicatos norteamericanos la hicieron fracasar y provocaron la desaparición de la Confederación de Sociedades Ferroviarias creada en México en 1808.

En 1906, los mineros de la "Cananea Consolidated Cooper Company", realizaban su trabajo en condiciones desfavorables a las de los trabajadores extranjeros, por lo que hicieron una manifestación demandando salarios iguales, jornadas de ocho horas diarias, trato humanitario y derecho de ascenso, pero tal manifestación fue sofocada matando a los manifestantes y encarcelándolos.

En 1907, veintemil obreros de la fábrica de hilados de Río Blanco en Orizaba, Ver., se fueron a huelga para apoyar a los huelguistas de Atlixco, Puebla, quienes reclamaban un aumento de sueldo y reducción de la jornada de trabajo.

El presidente Díaz dio fin al conflicto mediante un laudo en el que se ordenó a los obreros siguieran de inmediato cumpliendo con su trabajo y prohibió el trabajo de menores de siete años, a los mayores de esta edad se les permitía trabajar pero con el consentimiento de sus padres.

En julio de 1906, Ricardo Flores Magón publicó el programa del Partido Liberal Mexicano que contenía entre otros puntos, la exigencia de una jornada de trabajo de ocho horas y un salario mínimo de un peso, absoluta prohibición de emplear a niños menores de catorce años, descanso domi--

nical.

Fue un programa avanzado y sirvió de estímulo a la clase trabajadora formándose centros obreros en casi todas las fábricas.⁴³

B. Epoca Revolucionaria.

Naturalmente, durante la revolución fué imposible emitir leyes para la protección del niño trabajador, pero una vez que Venustiano Carranza alcanzó la Presidencia de la República, el 20 de agosto de 1914, se iniciaron las reformas de acuerdo con los anhelos revolucionarios.

En Yucatán Carranza dió el nombramiento de militar y gobernador al general Salvador Alvarado, quien expidió varias leyes denominadas las cinco hermanas, reglamentó el trabajo de las mujeres y niños. Prohibió utilizar el trabajo de niños menores de trece años, y sólo podían realizarlo en lugares que no menoscaben su salud.

En el estado de Jalisco se prohibió el trabajo de menores de 9 años, los mayores de esta edad y menores de doce podían trabajar de acuerdo a sus condiciones físicas y

43 Cfr. MIRANDA BASURTO, Angel, El Dramático Siglo XX, segunda edición, Herrero, México, 1973, p. 77.

siempre y cuando asistieran a la escuela.

C. Los Constituyentes de 1917.

El 14 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente a fin de restaurar la legalidad rota por Victoriano Huerta y principalmente para obtener formas jurídicas que respondieran a las nuevas necesidades de la acción transformadora de la revolución.

El 5 de febrero se promulgó la nueva Constitución integrada en sus primeros capítulos con las garantías individuales, en sus artículos 27 y 123, incluye principios avanzados de justicia social y derechos a favor de trabajadores y campesinos constituyendo las garantías sociales.

El artículo 123 determina las condiciones del trabajo y seguridad social. Implanta la jornada máxima de ocho horas, establece que por cada seis días de trabajo el obrero debe disfrutar de un día de descanso. Los trabajadores tendrán una seguridad social, escuela enfermería y los demás servicios necesarios a la comunidad; los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se reconocen como un derecho las huelgas y paros y se crean las Juntas de Concilia-

ción y arbitraje para resolver los conflictos entre trabajadores y patronos.

En cuanto al trabajo de menores, dicho artículo le dedica las fracciones II, III y XI, las que a continuación transcribimos:

"II. La jornada máxima del trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de

tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".⁴⁴

Originalmente, el artículo 123 en su parte introductoria facultaba a las entidades federativas a legislar en materia del trabajo, dando origen a una gran variedad de legislaciones emitidas por cada estado.

La ley del estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, tiene suma importancia por contener disposiciones sobre el trabajo de menores que posteriormente se tomaron para la elaboración de la ley de 1931.

Prohibía el trabajo de menores de doce años, los mayores de esta edad y menores de dieciséis, si podían trabajar pero mediante un permiso de la autoridad municipal, y con la aprobación de los padres o tutores, la jornada máxima de trabajo era de seis horas diarias con una de descanso.

Trató de proteger la moral y salud del menor al no permitir el trabajo de menores de dieciséis años en labo-

44 Cámara Diputados XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, México a través de sus Constituciones, "Antecedentes Constitucionales e Históricos del Artículo 123". México, 1968, p.p. 621 y 622.

res peligrosas e insalubres, en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, prohíbe también la jornada nocturna.

D. El trabajo de menores en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970.

La federalización de las normas del trabajo fue necesaria debido a la gran variedad de leyes, reglamentos, circulares, que no daban solución a conflictos surgidos en dos o mas entidades; aquellos relacionados con las ramas de la industria reservadas para la explotación del gobierno federal; el trato y las condiciones para trabajos iguales o similares no eran las mismas, fue así como surgió la Ley Federal del Trabajo publicada el 18 de agosto de 1931.

La ley de 1931 amplió la reglamentación contenida en la Constitución otorgando grandes beneficios al menor trabajador. En 1962 se realizó una reforma de ley a fin de ponerla en concordancia con la edad mínima de admisión de catorce años, adoptada en 1934, por la Conferencia de la O. I. T.

Varios son los artículos referentes al trabajo de los menores los que a continuación exponemos:

"Artículo 19. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente y que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

"Artículo 20. Los mayores de dieciséis años tienen capacidad para celebrar contratos individuales de trabajo.

Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización 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.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley".

"Artículo 22. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato...

II. Las que fijan labores peligrosas o insalubres

para las mujeres y los menores de dieciséis años, establezcan para unas y otros el trabajo nocturno industrial o el trabajo en establecimientos comerciales después de las veintidós horas.

III. Las que estipulen trabajos para niños menores de catorce años.

IV. Las que fijen horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años".

"Artículo 110-E. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, queda sujeto a vigilancia y protección especial de la Inspección del Trabajo".

"Artículo 110-F. Los mayores de catorce y menores de dieciséis deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo".

"Artículo 110-G. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en:

I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo

inmediato.

II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres.

III. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

IV. Trabajos subterráneos o submarinos.

V. Labores peligrosas o insalubres.

VI. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

VII. Trabajos nocturnos industriales.

VIII. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.

IX. Los demás que determinen las leyes".

"Artículo 110-J. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación a esta prohibición el patrón queda obligado a pagar

por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo".

"Artículo 110-K. Los trabajadores menores de dieciséis años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos".

"Artículo 110-L. Los patrones que tengan a su servicio menores trabajadores están obligados a:

I. Exigir que se les exhiba el certificado médico que acredite que el menor está apto para el trabajo.

II. Llevar un registro de inscripción especial con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

IV. Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les soliciten".

"Artículo 239. El contrato de aprendizaje en que

intervenga algún menor, se celebrara en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual del trabajo".

"Artículo 231. En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciséis años".

La nueva Ley publicada el 10. de mayo de 1970, recogió el articulado de la ley anterior, vietiéndolos en los artículos 173 al 180, del título quinto bis.

Abroga el contrato de aprendizaje para los menores dándoles la categoría de trabajador, ya que en este periodo recibían salarios mas bajos.

El artículo 231 de la ley anterior, prohibió admitir a menores de dieciséis años como aprendices en trabajos marítimos y ferrocarrileros, la ley en vigor no introduce este precepto por lo que los niños una vez cumplidos los catorce años ya pueden trabajar en esos ramos.

Las normas contenidas en la Ley tienen como propósito proteger al menor trabajador en diversos aspectos:

Físico. Para tal efecto establece como requisito

indispensable que los menores de dieciséis y mayores de catorce años obtengan un certificado médico en el cual se haga constar que el menor cuenta con la aptitud física para trabajar; así mismo, la Inspección del Trabajo deberá ordenar exámenes médicos de manera periódica teniendo los menores la obligación de someterse a ellos (artículo 174).

Impide el trabajo de los menores de dieciséis años en todas aquellas labores peligrosas o insalubres; trabajos superiores a sus fuerzas, o los que puedan retardar su desarrollo físico normal; trabajar después de las diez de la noche y los de dieciocho años en trabajos nocturnos industriales (artículo 175 fracciones I incisos e, f, g, y II; 176).

Evita desgastes físicos excesivos al no permitir que el menor trabaje horas extras y al establecer la jornada de seis horas para menores de dieciséis años, la cual deberá ser interrumpida por una de descanso en dos períodos de tres horas cada uno (artículos 177 y 178).

El artículo 191, prohíbe el trabajo de menores de quince años en los buques y a los de dieciocho como fogoneros y pañoleros.

Las labores peligrosas e insalubres son todas aquellas capaces de actuar sobre la vida, desarrollo y la salud física y mental de los menores (artículo 176).

Moral. Prohíbe el trabajo de menores de dieciséis años en lugares susceptibles de adquirir algún vicio o puedan afectar su moral y buenas costumbres (artículo 175 fracción I, incisos a,b,c,).

Cultural. Es necesario tutelar su educación a fin de que se integre a la sociedad de manera útil. El artículo 160 fracciones III y IV, señalan la obligación del patrón de distribuir el trabajo para que dispongan de tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares y proporcionarles capacitación y adiestramiento, tratando de garantizarle un mejor futuro.

3. Surgimiento de las tiendas de autoservicio.

Las tiendas de autoservicio o supermercados surgieron en los Estados Unidos de Norteamérica entre los años de 1914 a 1930.

Fue un fenómeno originado por la posguerra, el país estaba sumergido en la depresión y se creía que una vez recuperada la economía estos establecimientos desaparecerían.

Los granjeros dejaban podrir sus cosechas, mataban sus animales y los enterraban, los fabricantes ya no

producían, había exceso de mercancías. El poder adquisitivo era muy reducido.

"Los supermercados se establecieron en edificios de fábricas abandonadas u otros locales de poca renta en las afueras de la ciudad, y atrajeron clientes ofreciendo precios espectaculares y empleando métodos vocingleros".⁴⁵

Es decir, estos grandes almacenes vinieron a aliviar la economía de las familias norteamericanas y a solucionar el problema de comercialización de los productores.

Desde un principio no fueron bien vistos por los demás comerciantes mayoristas y menudistas, fueron atacados por éstos; por servidores públicos, medios de comunicación, se emitieron leyes tributarias para gravar sus ganancias y hacerlos desaparecer.

Se les acusó de causar la ruina de los pequeños abarroteros, de pagar menos impuestos, bajos salarios a sus empleados, llevar a cabo una competencia desleal y llegar al monopolio. Obligaban al fabricante a venderles a precios bajos ofreciendo al consumidor mercancía mas cara.

45 COLLINS, G. Rowland, Mercados y Distribución, Tr. José G. de Silva, Biblioteca de Negocios Modernos, Acrópolis, México.

A pesar de los numerosos ataques contra esta nueva industria, su crecimiento no se detuvo todo lo contrario, su expansión siempre fue hacia arriba.

En la década de 1930 y 1940 surgió el supermercado tal como hoy lo conocemos. En 1930 y 1932, en Nueva York se inauguraron dos grandes establecimientos el King Cullen y Big Bear (gran oso), introduciendo nuevos métodos de organización de ventas basado en la teoría del autoservicio con muchas existencias de mercancías y precios bajos.

Para desalentar esta nueva forma de comercialización se emitieron leyes como la del estado de Minnesota, la ley del Comercio Desleal, y se consideraba como tal, debido a que ofrecían los productos a precios más bajos que los de las tiendas pequeñas, en 1938 fue declarada anticonstitucional.

Hasta antes de 1937, los dueños de estos establecimientos se encontraban dispersos por todo el país. En ese mismo año se convocó a asamblea a todos los nuevos empresarios de la nueva industria del supermercado para constituir una asociación representativa, creándose el Super Market Institute, su objetivo entre otros, fue tener una unión más estrecha y una mejor organización de los propietarios y empresarios a fin de enfrentar los problemas que obsta--

culizaban a la nueva industria; por otro lado, realizar las investigaciones necesarias y crear novedosas técnicas para aumentar las ventas.

Para 1954 los supermercados se transformaron en varios aspectos, "resulta difícil comparar el antiguo cajón para carne a la moderna vitrina refrigerada y de auto-servicio, como comparar el King Cullen, con su aspecto de granero, con los grandes almacenes, Grand Unión, abiertos en 1952, embellecidos por nuevos diseños arquitectónicos, una original distribución y acertadas combinaciones de colores".⁴⁶

La publicidad fue y sigue siendo la mejor manera de atraer a la clientela sobre todo a la ama de casa quien desde sus inicios ocupó un lugar muy importante.

Debido al auge y gran diversidad de tiendas de autoservicio los empresarios se preocuparon en ofrecer mas calidad, se daba a conocer el estado de higiene y sus cómodas instalaciones.

Los empresarios buscan personalizar su mercado,

46 ZIMMERMAN, M.M., Los supermercados, segunda edición, Tr. Rafael Cremades Cepa, Rialp, Madrid, 1961, p. 151.

pone en relieve ciertas peculiaridades de servicio y de características individuales que lo hagan destacar a fin de fomentar el volumen de ventas y evitar que la clientela realice sus compras en otros supermercados.

El servicio e imagen que da una tienda de auto servicio influye directamente en las ventas de los productos ofrecidos, de ello depende la ganancia que el empresario obtiene.

El dueño de un supermercado ha de buscar un gran cuerpo de empleados para dar un mejor servicio.

Desde la primera asamblea del Super Market Institute se puso de manifiesto la importancia de tener buenas relaciones con los trabajadores, pues sin éstos la tienda de autoservicio no puede dar respuesta a la gran afluencia de clientes, lo cual impide el crecimiento y competitividad de tales establecimientos.

El empresario tuvo la necesidad de convencer a la población, sobre todo a los jóvenes de enseñanza media que el trabajo en el supermercado tienen excelentes oportunidades.

El Super Market Institute organizó una campaña

a fin de mostrar al público norteamericano, que el supermercado no es solamente un lugar para hacer placenteras las compras y disfrutar de precios bajos, sino que también una fuente de trabajo que ofrece un buen porvenir para la juventud.⁴⁷

En efecto, actualmente niños y jóvenes acuden a estos centros comerciales buscando una oportunidad de trabajo en donde pueden iniciar su formación como seres humanos socialmente útiles y solventar algunas de sus necesidades económicas.

47 Cfr. *Ibidem*, p. 354.

CAPITULO III

Relación de trabajo y contrato de trabajo.

El contrato de trabajo y las relaciones entre trabajadores y patrones, eran reguladas por el derecho civil; imperaban los principios de igualdad de las partes y de la autonomía de la voluntad. A partir de la Constitución de 1917 se dejaron sin efecto aquellos preceptos dando al contrato y relación de trabajo un sentido social, en donde los derechos de los trabajadores se encuentran por encima de los intereses particulares del patrón, estos nuevos conceptos reivindican al trabajador los derechos a la vida, salud, y dignidad.

1. Relación de trabajo.

La relación de trabajo se diferencia de la relación jurídica del derecho común, entendiéndose ésta como "la relación que se da entre el sujeto de una obligación y el titular de un derecho subjetivo", este concepto es propio del derecho civil, y se aplica en relaciones surgidas generalmente mediante un contrato en el cual se esta-

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1991, p. 2773.

blecen derechos y obligaciones. En este vínculo jurídico participan dos partes, la acreedora y la deudora de una obligación, la primera tiene la facultad de exigir a la segunda el cumplimiento de un acto consistente en un dar, hacer o no hacer.

"La obligación es la relación jurídica entre dos personas en virtud de la cual una de ellas, llamada deudor queda sujeta para con otra, llamada acreedor, a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor puede exigir al deudor".⁴⁸

Las relaciones de trabajo fueron reguladas con estos principios civilistas, obligando al trabajador a prestar el servicio a favor del patrón en las condiciones establecidas por él mismo.

Algunos teóricos del Derecho trataron de explicar la naturaleza jurídica de las relaciones obrero patronales y las equipararon con algunos contratos civiles.

Marcel Planiol desarrolla su teoría consistente en que la relación de trabajo surge de un contrato de arren

48 BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Tomo I, tercera edición, Porrúa, México, 1959, p. 81.

damiento mediante el cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para la otra, obteniendo la primera un salario que representa el precio de la cosa alquilada en proporción al tiempo.

De acuerdo con este autor la cosa alquilada es la fuerza de trabajo de cada persona y puede ser utilizada por otra como la de una máquina o un animal.

Para Francisco Carnelutti, se trata de un contrato de compra venta de energía. Compara la energía de trabajo con la eléctrica, separando la fuente de energía y la energía misma. La gran diferencia entre el contrato de arrendamiento y el de compra venta de energía está en que en el primero la cosa objeto de arrendamiento se devuelve y en el segundo, la energía eléctrica recibida se consume y no es posible regresarla o recuperarla.

También se trató de sostener que el vínculo entre trabajador y patrón se originaba de un contrato de sociedad.

En tal contrato existe una aportación común: el patrón su capital, talento organizador, conocimiento de la clientela, y su actividad intelectual; el trabajador, su fuerza y

habilidad profesional. Ambos participan en los resultados y contingencias de la empresa incidiendo en las utilidades del patrón y en el salario del trabajador.⁴⁹

Por otro lado, también se comparó a la relación laboral con el contrato de mandato, en el cual el mandante (trabajador), estaba obligado a realizar cierta actividad a favor del mandatario (patrón).

Estas teorías resultaron fuera de toda realidad, la lucha de los trabajadores y su sed por una justicia social exigieron un tratamiento diferente. Surgió una nueva corriente doctrinaria, exponiendo su concepto de relación de trabajo tratando de echar abajo las teorías civilistas y negando la necesidad de que preceda un contrato para la existencia de tal relación y sus efectos.

Las primeras formulaciones de la doctrina anti--contractualista se le atribuyen a Molitor, quien señala la diferencia entre el contrato de trabajo y los contratos del derecho civil. "En éstos la producción de los efectos jurídicos depende del acuerdo de voluntades, mientras que en el contrato de trabajo los efectos recién se empiezan a

49 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991, p. 540.

producir cuando el trabajador comienza la prestación de los servicios. Sus efectos no derivan del acuerdo de voluntades, sino del cumplimiento de la obligación adquirida en virtud del contrato...".⁵⁰

De acuerdo con la idea expuesta por este autor, la relación de trabajo surge y depende de una situación objetiva, es decir, en el momento en que el trabajador se incorpora en la empresa del patrón.

Georges Scelle manifestó la imposibilidad de comparar al trabajador con un animal o una cosa que se pueda dar en arrendamiento, en cuanto a su facultad de trabajo, ésta es inalienable a la persona física, por tanto, tampoco es posible alquilarla. La libertad individual daba a las partes mediante un acuerdo de voluntades, determinar las condiciones de trabajo en las que el patrón por ser dueño del capital las establecía a su mera conveniencia y el trabajador al no tener otra opción se adhería a la voluntad del patrón. La relación de trabajo surgía con ese supuesto acuerdo de voluntades. Tal relación dejó de ser intersubjetiva y será objetiva teniendo como base la voluntad del trabajador y como meta la protección plena del trabajo median-

50 CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1981, p. 192.

te la declaración de los derechos sociales, las leyes y contratos colectivos.

El maestro Mario de la Cueva considera a la teoría de Carnelutti como el mejor esfuerzo para explicar la naturaleza de la relación laboral, sin embargo señala este mismo autor, que cae en el error de comparar a la energía humana con una cosa que pueda ser objeto de comercio, lo cual y de acuerdo con Néstor de Buen, significa la degradación del trabajo.

La teoría del contrato de sociedad también tuvo sus acertadas críticas: en tal contrato se busca un interés común, en la relación de trabajo existe un intercambio de prestaciones, en el contrato de sociedad se forma una persona distinta a la de los socios, en la relación de trabajo no.

En cuanto al contrato de mandato, este solamente se puede dar para la realización de actos jurídicos.

2. Contrato de trabajo.

La palabra contrato proviene del latín contrac-tus derivado a su vez del verbo contrahere, reunir, lograr, con-

certar. "Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones)".⁵¹

La figura del contrato fue regulada desde la antigua Roma, en donde el acuerdo de voluntades era una fuente para la producción de derechos y obligaciones y el incumplimiento era sancionado.

Los contratos se perfeccionaban mediante formalismos o simple consensualismo, produciendo obligatoriedad para las partes contratantes, mencionaremos algunas de esas figuras: contrato verbis que se perfeccionaba con solo pronunciar determinadas frases verbales, el contrato litteris se perfeccionaba al inscribir una deuda en un registro, contrato re, adquiría obligatoriedad en el momento en que se manifestaba el consentimiento aunado a la entrega de la cosa y los contratos consensuales, los cuales adquirían su perfeccionamiento con el mero consentimiento de las partes.

Ciertamente, en el derecho romano se daba a las partes la libertad de contratar, pero fue en la revolución francesa con su pensamiento liberal, cuando establece la

⁵¹ Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Op. cit., p. 691.

autonomía de la voluntad y la absoluta libertad de contratar.

Las teorías anticontractualistas o de la relación de trabajo surgieron por la imperiosa necesidad de romper con los principios estatuidos por el liberalismo francés y separarlas de los conceptos civilistas, pero frente a esas ideas se desarrollaron las teorías contractualistas que consideran a las anteriores absurdas por irse al extremo de negar la naturaleza contractual de las relaciones de trabajo, pues en éstas siempre habrá un acuerdo de voluntades ya sea expreso o tácito.

Se trata de un contrato de trabajo autónomo respecto a los demás contratos regulados por las disposiciones establecidas en los códigos civiles y se reglamenta de manera especial por las normas del derecho del trabajo; el Estado interviene a fin de evitar que el acuerdo de voluntades se encuentre viciado imponiendo cláusulas y prohibiendo otras, pero la estructura contractual prevalece.

Jesús Castorena señala que el hombre en el contrato de trabajo pierde su libertad física e intelectual y es en cierta manera el objeto de una relación jurídica, tratar la actividad que desarrolla como un bien patrimonial, sin considerar el sentido humano que tiene, ha sido el error

mas grande del derecho liberal. "El régimen de las cosas no es ni debe ser el régimen de las personas. El sentido mas hondo del derecho obrero es haber devuelto a las relaciones entre obreros y patronos su sentido personal y humano: es haber hecho de una relación patrimonial una relación ético social".⁵²

La Ley Federal del Trabajo, adoptó el criterio de las dos tesis es decir, de la contractualista y anticontractualista a fin de proporcionar un concepto de la relación de trabajo y contrato de trabajo.

Artículo 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 mis--

⁵² CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho obrero, sexta edición. Talleres Impresores, México, 1978. p. 32.

mos efectos".

A este respecto el legislador hace la aclaración en la exposición de motivos de la Ley, que no corresponde a la misma decidir las controversias doctrinales, considerando al contrato unicamente para determinar el momento o la fecha en que se ha de llevar a cabo el trabajo, es decir, ponerse el trabajador a disposición del patrón y realizar la actividad correspondiente.

En el primer párrafo del artículo que se transcribe, se toma como base el hecho objetivo de la prestación del servicio para el surgimiento de la relación laboral, es decir, cuando el trabajador realiza una serie de actividades bajo las órdenes del patrón y a cambio del servicio prestado obtiene un salario, es cuando surge un vínculo jurídico laboral. La constitución de la relación de trabajo por otros medios como el contrato o cualquier otro acto que le de origen no son tomados en cuenta, pues el derecho laboral protege el trabajo mismo y no el acuerdo de voluntades.

En el segundo párrafo se menciona el concepto de contrato individual de trabajo apartándose de las ideas civilistas.

"A partir de la Constitución de 1917, el contrato

de trabajo se entiende como un contrato evolucionado, de carácter social en el que no son considerados los principios de las obligaciones civiles y de la autonomía de la voluntad.

El contrato de trabajo en nuestra legislación tiene sus fundamentos en el derecho social, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre trabajador y patrón, las condiciones de ese acuerdo de voluntades son establecidas por la ley".⁵³

De acuerdo con la Ley, para que estemos en presencia de una relación de trabajo es necesaria la concurrencia de tres elementos:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. Se obtenga un salario a cambio de esa prestación.
3. Que el trabajo sea subordinado.

No toda prestación de servicios es protegida por las normas laborales tenemos por ejemplo la prestación de servicios profesionales regulados por el Código Civil, el

⁵³ TUJERA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981, p. 278.

contrato de comisión o mandato mercantil previsto en el Código de Comercio, en estos supuestos existe un fenómeno de trabajo, pero le falta uno de los elementos para considerarlo como una relación laboral, pues se considera que no hay subordinación entre los sujetos de tal vínculo jurídico.

En el último párrafo del artículo 20 se establece que no hay diferencia entre el contrato y la relación de trabajo en cuanto a la producción de los efectos jurídicos sin embargo, consideramos que existen algunas diferencias entre ambos conceptos:

En el contrato se estipulan todas y cada uno de los derechos y obligaciones de las partes y condiciones bajo las cuales se deberá prestar el trabajo, en cambio en la relación de trabajo, el trabajador se enrola en la empresa del patrón sin necesidad de haber contrato escrito.

En el artículo 21 de la Ley se presume la existencia del contrato de trabajo en toda prestación de servicios, no sucede lo mismo cuando sólo tenemos el contrato pues se puede dar el caso de que exista únicamente éste y la relación laboral no.

La presunción es *juris tantum*, esto es, admite

prueba en contrario.

En el caso de que el patrón no quiera cumplir con sus obligaciones y alegue la inexistencia del contrato o de la relación laboral o diga que se trata de una prestación de servicios profesionales, deberá probar esa afirmación y demostrar la falta de los requisitos establecidos por el artículo 20.

La relación de trabajo existe en el momento en que el trabajador presta sus servicios en la empresa del patrón sin formalidad alguna para la producción de efectos jurídicos, y aunque no haya contrato, los derechos y prestaciones del trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, la Ley, los contratos colectivos y los contratos ley.

3. Formación y contenido de la relación y contrato de trabajo.

Mario de la Cueva sostiene que el acto generador de la relación de trabajo puede ser o no contractual, es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para la creación de tal relación.

Las condiciones de la prestación del servicio no

derivan de un acuerdo de voluntades, sino de las normas imperativas del derecho del trabajo.

De acuerdo con este autor, hay relaciones de trabajo en donde el trato entre trabajadores y patronos es personal, en tal caso, el previo acuerdo de voluntades si es necesario como los trabajos de confianza, domésticos y de las pequeñas empresas, pero también serán reguladas y protegidas por las normas laborales.⁵⁴

La construcción de la relación laboral es posible sin la concurrencia de un acuerdo de voluntades, "...en las grandes empresas la voluntad del patrón es mas aparente que real, ahí en donde los sindicatos obreros son fuertes y agueridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella".

En el caso de la cláusula sindical de exclusión de ingreso, la relación puede formarse en contra de la voluntad del patrón ya que aunque se haya pactado en el contrato colectivo de trabajo el empresario no la acepta de manera libre, por tanto, la formación de la relación de tra-

54 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit., p. 189.

Idem.

bajo se realiza aún sin la voluntad del patrón, y es regulada y protegida por las normas sociales.

Mario Deveali desarrolla su pensamiento en el mismo sentido: "Desde luego, la circunstancia de que el hecho del trabajo pueda producir algunos efectos legales, aún en el caso de no existir un contrato de trabajo válido, no influye sobre la naturaleza del contrato del que normalmente deriva la relación de trabajo, sino que indica simplemente que la prestación del trabajo puede producir por si misma algunos efectos importantes aunque no tengan origen contractual". 55

"... no siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación del trabajo, ... puede producirse el caso de un contrato por el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios solamente a partir de una determinada fecha futura". 56

Estas teorías tienen el mérito de destacar que el contenido del contrato no está sujeto a un acuerdo de voluntades, pero no es posible llegar al extremo de negar la

55 DEVEALI, Mario, Lineamientos de Derecho del Trabajo, Tipográfica Editora Argentina, Argentina, 1956, p. 236.

56 Ibidem, p. 61.

existencia del contrato, pues en tal caso, siempre habrá un consentimiento sobre entendido del patrón para emplear al trabajador o mantenerlo en su empresa.

Todo contrato consta de dos elementos esenciales:

1. El acuerdo de voluntades.
2. La reglamentación de las obligaciones resultantes del acuerdo de voluntades.

El consentimiento de cada una de las partes es esencial para la constitución de todo vínculo jurídico, pero no para la determinación del contenido de la relación.⁵⁷

Lo único que se hace a través de la cláusula sindical de exclusión de ingreso, es darle al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo la facultad de excluir para su contratación a trabajadores ajenos al sindicato pero éste no produce la fuente de trabajo.

Tal cláusula es el producto de un acuerdo de voluntades entre el patrón y los trabajadores manifestada en

57 Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Op. cit., p.p. 194 y 195.

el contrato colectivo o de trabajo.

"... y dentro de él la cláusula de admisión al trabajo de los obreros sindicados y de exclusión de los no agremiados, manifiesta su voluntad en forma general, al autorizar que el sindicato le designe los trabajadores. ... la referida cláusula sindical contiene una renuncia expresa, sostenida, voluntaria del empresario en la elección de su personal ...".⁵⁸

No estamos de acuerdo con esta aseveración y nos inclinamos mas por el criterio de Mario de la Cueva, porque en muchos casos la voluntad del patrón es arrancada a través de un medio de coacción que es la huelga; en el artículo 387 segundo párrafo de la Ley, se le otorga al trabajador el derecho de huelga cuando el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo de trabajo en el cual la cláusula en cuestión, puede ir inserta.

Por otro lado, se afirma la imposibilidad de negar la naturaleza contractual a la relación de trabajo, no se puede formar un vínculo sin los elementos esenciales que hacen a todo contrato y en especial el consentimiento.

58 CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, "Derecho Individual de Trabajo", Tomo II, volumen I, tercera edición, Heliasta, Argentina, 1988, p. 74.

"...el vínculo contractual, como el consentimiento que le precede y acompaña, continúa siendo fuente principal del Derecho Laboral y que la relación de trabajo ni lo substituye ni lo eclipsa, a lo más, se le agrega o robustece".⁵⁹

En cuanto al contenido de la relación y contrato de trabajo también es punto de discusión entre las dos corrientes expuestas, pero antes de dar a conocer los diversos criterios; debemos entender como contenido de la relación y contrato de trabajo, las condiciones bajo las cuales se deberá prestar el servicio, establecidas en la Constitución y en la Ley, y consideradas como un mínimo de garantías para los trabajadores, éstas pueden ser mejoradas mediante el contrato individual de trabajo, los contratos colectivos y contratos ley.

La revolución industrial y el liberalismo francés trajeron consecuencias perniciosas a la clase trabajadora incluyendo a los niños. El maquinismo produjo desempleos masivos y el liberalismo daba a las partes igualdad. En efecto, tanto trabajador como patrón tenían la misma capacidad jurídica, pero no sucedía lo mismo en el plano económico en virtud de que el trabajador se encontraba en un estado de necesidad al no tener ninguna fuente de ingresos y la única opción era adherirse a la voluntad de la parte econó-

⁵⁹ Ibidem. p. 83.

micamente fuerte aceptando las condiciones establecidas unilateralmente por el patrón.

La intervención del Estado destruyó los principios de igualdad entre las partes, libertad absoluta de contratación y autonomía de la voluntad, fijando las condiciones mínimas del trabajo; dando al trabajador y patrón la libertad de discutir las cláusulas del contrato siempre y cuando las condiciones de trabajo sean mayores a las establecidas por la Ley.

El contenido de la relación y contrato de trabajo se encuentra previamente instaurado en la Constitución, la Ley, los contratos colectivos de trabajo y contratos ley, con base a esto las teorías anticontractualistas consideran que la voluntad de las partes ha sido sustituida, por tanto, el contrato cada vez tiene menor importancia, inclusive, "va a llegar el momento en que sea una pieza de museo".⁶⁰

Las condiciones de trabajo como el salario, la jornada, vacaciones, utilidades, aguinaldo y todas aquellas prestaciones de seguridad social no están sujetas a discusión.

⁶⁰ Ibidem, p. 68.

Naturalmente, las teorías contractualistas difieren con tales afirmaciones y según éstas el hecho de fijar condiciones mínimas de trabajo mediante un ordenamiento legal, no destruye el acuerdo de voluntades, y en aquellos aspectos en donde la norma imperativa no tiene aplicación es posible por vía convencional establecer condiciones superiores en beneficio del trabajador.

La intervención del Estado es para impedir el abuso del económicamente mas fuerte sobre el débil, pero no para destruir el acto por el cual se constituye la relación de trabajo, siendo precisamente el acuerdo de voluntades.

Nosotros coincidimos con el criterio adoptado por el legislador en el sentido de apoyarse en las dos corrientes doctrinarias.

Creemos que la formación del vínculo jurídico entre patrón y trabajador se puede dar mediante un acuerdo de voluntades o por el simple hecho de enrolarse el trabajador en la empresa del patrón.

Si únicamente se aceptara la teoría de la relación de trabajo se perjudicaría al trabajador, ya que los derechos previamente establecidos por la Ley no serían fac-

tibles de mejorarlos por medio de la contratación, manteniéndose estáticos.

En caso contrario si solo se tomara en cuenta que el vínculo jurídico entre trabajador y patrón surge única y exclusivamente de un contrato, se le daría oportunidad al patrón de eximirse de sus obligaciones con solo probar la inexistencia del contrato sobre todo cuando se trata de las relaciones individuales de trabajo en donde no hay un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley que pueda suplirlo.

Consideramos que la relación de trabajo no desplaza al contrato y viceversa; ambos conceptos se enriquecen entre sí beneficiando a la parte mas débil del vínculo laboral, lo cual constituye el objetivo del derecho del trabajo.

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley el contrato individual de trabajo deberá contener:

"I. Lugar y fecha donde se celebra, los generales de las partes.

II. Tiempo o duración de la relación laboral, es decir, si se trata de un contrato por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

III. Señalarse lo mas detallado posible el servicio o servicios que deberá realizar el trabajador.

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

V. La duración de la jornada.

VI. El importe del salario y la forma de pago.

VII. Día y lugar en que se realizará el pago del salario.

VIII. Se deberán establecer los programas de capacitación y adiestramiento que el trabajador tomará de acuerdo a los planes de la empresa o con lo dispuesto en la Ley.

IX. Todas aquellas condiciones de trabajo que acuerden las partes, tales como vacaciones, días de descanso, licencias y las que estimen convenientes de acuerdo a las características y naturaleza del trabajo".

El contrato de trabajo según el artículo 24 de la Ley, deberá otorgarse por escrito y en dos ejemplares cuando no haya contrato colectivo de trabajo aplicable, sin embargo, creemos que aunque exista un acuerdo colectivo, es conveniente señalar y concretar situaciones individuales no previstas en el contrato colectivo.

Es recomendable la expedición del contrato de trabajo para evitar conflictos laborales, pero si estamos

ante una situación objetiva de trabajo sin contrato, le es aplicable la teoría de la relación de trabajo en la que las condiciones o contenido de la misma serán las establecidas por la Constitución, la Ley, la costumbre y la jurisprudencia.

4. La contratación de los menores trabajadores.

A. Capacidad de las partes.

La capacidad como en todo contrato, es un elemento esencial para que tenga eficacia jurídica. Entendemos como tal, a la aptitud de una persona para adquirir y asumir derechos y obligaciones y además esa persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

De esta definición se desprenden dos aspectos de la capacidad: la de goce, es la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones y la de ejercicio, por medio de la cual se hacen valer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo.

Las personas pueden tener capacidad de goce pero no de ejercicio, es decir, toda persona tiene la posibilidad de ser titular de derecho y obligaciones, aún aque--

llas concebidas y no nacidas, pero no pueden hacerlos valer por propia cuenta.⁶¹

De acuerdo con el Código Civil la capacidad de ejercicio se adquiere a los dieciocho años de edad, exceptuando a los locos, idiotas, imbeciles, los sordomudos que no saben hablar y escribir, los ebrios consuetudinarios y los que hacen uso de drogas enervantes, quienes pueden hacer valer sus derechos y obligaciones a través de un representante.

Los menores de edad pueden adquirir la capacidad de ejercicio mediante la emancipación, en virtud de la cual el menor de edad sale de la patria potestad o de la tutela en la que se encontraba, disponiendo de su persona y sus bienes.

La capacidad adquirida se encuentra sujeta a ciertas restricciones, como en los actos relativos a la disposición y gravamen de los bienes inmuebles, requiriendo de la autorización judicial y no puede intervenir personalmente como actor o como demandado, en los negocios judiciales para los que requiere de un tutor especial. (artículo 643 del Código Civil).

⁶¹ Cfr. BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, Op. cit., p. 230.

a. Menores trabajadores.

De acuerdo con el derecho común los menores de edad tienen capacidad de goce pero no de ejercicio, sino hasta ya cumplidos los dieciocho años; pueden adquirirla antes de esa edad mediante la emancipación por la cual el menor de edad sale de la patria potestad o tutela otorgándole una capacidad sujeta a restricciones.

El menor de edad puede ejecutar algunos actos jurídicos aun cuando no haya llegado a la mayoría de edad o sea emancipado, tales como: el matrimonio que lo pueden contraer una vez cumplidos los catorce años por la mujer y dieciséis por el varón, y con el previo consentimiento de quienes ejercen la patria potestad o tutela y a falta de estos por el juez familiar. (artículo 150 del Código Civil)

El menor una vez cumplidos los dieciséis años tiene capacidad para testar. (artículo 1306 del C.C.).

Otro de los actos que puede realizar es ser sujeto de una relación de trabajo.

De acuerdo con el artículo 23 de la Ley Fede-

ral del Trabajo, los menores que hayan cumplido dieciséis años, tienen capacidad para contratar, y desde los catorce hasta los dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores a falta de ellos del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

El derecho presume que el menor no tiene el necesario discernimiento para decidir, por propia voluntad, la realización de actos jurídicos, motivo por el cual establece una mayoría de edad en la que la persona tenga el discernimiento necesario, para comprender las consecuencias de sus actos.

En cuanto al derecho del trabajo, éste toma en cuenta que la persona tiene como única forma de vivir su capacidad de trabajar por lo cual no es posible esperar hasta la mayoría de edad establecida en el derecho común, pero es necesario establecer la edad en la que la persona adquiera cierta madurez física y mental para realizar el servicio.

Desde los catorce años hasta los dieciséis, los menores pueden contratar su fuerza de trabajo con la autorización requerida por la Ley. Tal autorización es necesaria para evitar la explotación excesiva del me

nor y coadyuvar a que termine con su educación obligatoria.

La capacidad concedida se limita a aquellos trabajos que no pongan en peligro la salud del menor y hasta su vida misma, considerando que su desarrollo físico y mental no han concluido.

Los mayores de dieciséis años tienen capacidad absoluta y no requieren autorización alguna para ser sujeto de la relación laboral, para lo cual, la Ley establece algunas prohibiciones a fin de no dañar su desarrollo físico y moral.

El segundo párrafo del artículo 23 de la ley, otorga capacidad de ejercicio tanto a los mayores de catorce años como a los de dieciséis, en virtud de darles la facultad para ejercer todas las acciones originadas con motivo del contrato o relación de trabajo y de percibir su salario.

El artículo 372 fracción I de la ley, prohíbe a los menores de dieciséis años formar parte de las directivas de los sindicatos, reduciendo así tal capacidad.

Los menores tienen incapacidad absoluta de contratar su trabajo si no han cumplido la edad mínima requerida por la Ley. En nuestro país la ley de 1931, establecía como edad mínima de admisión la de doce años, con las reformas de 1962, se adoptó la edad de catorce años a fin de ponerla en armonía con la acordada en la Conferencia de la O.I.T., celebrada en 1934.

Desde 1919, en la Convención de Washington se prohibió el trabajo de menores de catorce años en las industrias y el trabajo nocturno, en determinados trabajos industriales para los menores de dieciocho años en las industrias que utilicen cinc y plomo. En 1920, se fijó para el trabajo marítimo la edad mínima de catorce años excepto cuando el trabajo se desarrolle en familia; se otorga capacidad para trabajos agrícolas una vez cumplidos los catorce años siempre y cuando sea compatible con sus estudios, se prohíbe a los menores de dieciocho años trabajar como pañoleros y fogoneros en los buques, en aquellos trabajos que se utilicen pinturas industriales y exija el uso de cerusa y en las industrias que operen con sulfato de plomo.

La Conferencia de la O.I.T. de 1934, amplió la edad mínima de admisión de catorce años a los trabajos

no industriales.

En nuestro país la edad mínima para ser admitido en el trabajo es de catorce años, por tanto, los menores de esta edad no pueden por sí solos ni por sus representantes contratar ni ser sujetos de una relación laboral, en caso contrario la nulidad del contrato es absoluta y puede solicitarla cualquier persona o impuesta de oficio por las autoridades judiciales o administrativas. La Ley supone que a la edad de catorce años el menor ya tiene cierta aptitud para desarrollar el esfuerzo físico e intelectual requeridos para todos aquellos trabajos que no pongan en peligro el crecimiento físico, la salud y la vida del menor.

La Ley confiere una excepción tratándose del trabajo en la industria familiar, en donde los menores de catorce no necesitan autorización para realizar el trabajo desarrollado en el seno familiar, por lo que las disposiciones de la misma no les son aplicables, es decir, no hay un contrato ni relación de trabajo (artículo 352 de la Ley).

Consideramos que este precepto propicia una verdadera explotación; parece imposible pero en ocasiones son los padres quienes ven en sus hijos la solución a sus

problemas económicos poniéndolos a trabajar desde muy temprana edad disfrazada como una tarea de cooperación.

Una vez derogada la edad mínima de doce años para ingresar al trabajo y establecida la de catorce con las reformas de 1962, no se hicieron esperar opiniones que señalaran fuera de toda realidad social tal disposición. El aumentar la edad conlleva lanzar a los menores de catorce años a prestar sus servicios en los trabajos no subordinados los cuales se realizan normalmente en la calle como los vendedores de dulces, aseadores de calzado, limpiaparabrisas e inclusive a la prostitución. Sin embargo, el objetivo de dicha reforma es proteger al menor su integridad física; el trabajo en la industria es más nocivo y requiere de un esfuerzo físico mayor.

Estamos de acuerdo con la reforma mencionada y con la exposición de motivos de la misma, en el sentido de ser los menores la reserva humana nacional y, por tanto, no entorpecer su desarrollo físico y cultural, sin embargo, creemos que se debió aumentar la edad únicamente para los trabajos industriales y dejando la de doce años para los demás trabajos que no impliquen esfuerzos físicos nocivos para el menor. En ocasiones reglamentar de manera excesiva, trae la desprotección; en el caso de los menores

las normas protectoras del trabajo son ideales difíciles de alcanzar en virtud de encontrarnos ante un sistema político y económico con grandes deficiencias.

Hoy en día estamos viviendo una situación económica sumamente crítica en donde el sector más golpeado ha sido el laboral.

Con la devaluación de nuestra moneda de más del cincuenta por ciento, se disminuyó en gran medida el poder adquisitivo de los trabajadores; a este respecto sentimos pertinente exponer el estudio realizado en 1994, denominado "Remuneración Total a Nivel Mundial", realizado por Towers Perrín.

Los salarios de los obreros, cuya remuneración se compone de un salario base integrado por el salario anual y otras prestaciones como prima vacacional, aguinaldo, participación en las utilidades, gastos de seguridad social y algunos planes de beneficio para los trabajadores tuvieron el siguiente esquema en algunos países:

Argentina	18.151 dólares anuales.
Brasil	8.767 dólares anuales.
México	10.760 dólares anuales.

Venezuela 5.1 dólares anuales.

Este estudio se realizó a empresas con ventas anuales de doscientos cincuenta millones de dólares; en cuanto a nuestro país se tomó el tipo de cambio de tres nuevos pesos con treinta y seis centavos por dólar, con la devaluación y tomando el tipo de cambio de cinco nuevos pesos con setenta centavos por dólar la remuneración de un obrero mexicano se reduce a seis mil cuatrocientos dólares anuales, por debajo de Brasil y Argentina.⁶²

Por otro lado se anuncian las ya esperadas consecuencias de la devaluación, aumento de precios en los productos y servicios básico, cierre de fuentes de trabajo para técnicos en la producción de diversas ramas de la industria, como es el caso de Dina, empresa automotriz que anunció la urgencia de hacerla mas pequeña para sobrevivir a la contracción económica.

El Tratado de Libre Comercio celebrado hace más de un año, también ha venido a perjudicar a la clase asalariada. Las grandes diferencias entre los países firmantes; Estados Unidos Unidos y Canadá con un alto desarrollo econó

62 Cfr. PAVAN VELVER, Carlos, La Jornada, número 3729, México, D.F., 26 de enero de 1995, p. 11.

mico y tecnológico ponen en desventaja al nuestro, lo cual no es necesario ser especialista en la materia para pensar que el intercambio comercial no nos traería grandes beneficios.

El mercado nacional se invadió con productos importados desplazando a los mexicanos, ocasionando una desindustrialización y como consecuencia el desempleo, problema que de por sí siempre hemos padecido.

La política económica del gobierno federal para atraer la inversión extranjera ha mantenido salarios bajos y con la devaluación recurre a la negociación corporativa con los sindicatos para evitar aumento de salarios.

Con todo lo expresado vemos como la clase trabajadora se sumerge en la miseria repercutiendo en el seno familiar, sin dar otra alternativa a los niños y jóvenes que salir a ofrecer su fuerza de trabajo en lugares perniciosos y mal pagados.

b. Patrón.

El derecho laboral no contiene algún precepto relativo a la capacidad del patrono, por tanto, es necesario

aplicar las normas del derecho común.

Cuando el patrón es persona física y tiene la mayoría de edad o es emancipado y además no es deficiente mental, puede contratar los servicios de otra persona. El problema surge cuando el patrón es un deficiente mental y se da una relación de trabajo; ésta es protegida plenamente por la Ley y podrá darse por terminada con base a lo establecido por el artículo 434, fracción I, del estatuto laboral en el que se menciona como causa de terminación de las relaciones de trabajo, entre otras, la incapacidad física o mental que produzca como consecuencia necesaria y directa, la terminación de los trabajos.

En este caso el patrón ya no tiene la capacidad de discernimiento, tanto para contratar los servicios como para dirigir y organizar el trabajo y tener esa mente creadora que le da la función de patrón.

En cuanto al menor de edad, éste puede ser propietario de una empresa y obtener los beneficios de la misma puesto que tiene plena capacidad de goce y sólo podrá ser sujeto de derechos y obligaciones en un contrato de trabajo a través de un representante legal con capacidad para contratar. Sin embargo, en el caso de que un menor utilice y se beneficie del trabajo de otro u otros y contrate direc

tamente la nulidad del contrato es absoluta, pero los efectos no dejan de producirse, es decir, el trabajador debe obtener los mínimos beneficios establecidos por la Ley.

La capacidad del patrón como persona moral está regulada por las normas del derecho civil y mercantil.

Su capacidad se encuentra limitada, tanto la de goce como la de ejercicio de acuerdo a la finalidad que persiguen o la forma que adoptan, así por ejemplo: una sociedad civil no puede realizar actos de comercio como finalidad principal, una fundación no tiene capacidad jurídica para realizar actos políticos, de esta manera, no es posible hablar de una capacidad general de las personas morales. Estas podrán celebrar contratos de trabajo mediante un representante legal o de quienes sin serlo, estén facultados para ello; para tales efectos, los directores administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración son considerados representantes del patrón.

B. Elementos de la relación de trabajo.

Para la formación de la relación laboral es necesario que concurren los siguientes elementos: un trabajo personal, se realice de manera subordinada y se obtenga un salario, para lo cual el trabajador debe estar a disposición

del patrón durante una jornada de trabajo.

El primer elemento, es decir, un trabajo personal ya fue estudiado en el primer inciso del capítulo primero; los siguientes los expondremos a continuación:

a. Subordinación.

En derecho laboral la palabra subordinación es sinónimo de dependencia; consiste en que el trabajador debe acatar las órdenes e instrucciones que el patrón le indique.

La ley de 1931, se refirió a la subordinación como la obligación del trabajador de prestar un trabajo personal bajo la dirección y dependencia de otra persona mediante una retribución (artículo 17).

De acuerdo con lo anterior, para que el trabajador gozara de la protección de la Ley era necesaria la concurrencia de los conceptos de dirección y dependencia, entendiéndose al primero como la relación técnica mediante la cual el trabajador deberá seguir los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba del patrón; la dependencia determinaba la relación económica entre el trabajador y el patrón.

Este precepto ya no fue integrado en la ley de 1970, debido a que dejaba sin protección a un gran número de trabajadores, en algunos casos la relación técnica se daba con los subalternos del patrón sobre todo en las grandes empresas; los trabajadores que dependían de dos patrones distintos no podían reclamar sus derechos a ninguno de los dos, por otro lado, también se le coartaba al trabajador la posibilidad de elevar su nivel de vida.

La Ley vigente considera que habrá una relación de trabajo cuando exista la prestación de un servicio personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario (artículo 20).

Entendiéndose como subordinación, el "... poder de mando y deber de obediencia, se traduce en la idea que el individuo realice su trabajo acomodándose a los fines de la empresa".⁶³

Este concepto debe estimarse desde dos aspectos: por parte del patrón la facultad jurídica que tiene para ordenar, establecer los lineamientos y dar las instrucciones necesarias para la realización del trabajo; por parte del trabajador la obligación jurídica de realizar el trabajo de

63 Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca, séptima edición, Pac, México, 1989.

acuerdo a lo dispuesto por el patrón.

La subordinación como elemento de la relación laboral da la pauta para determinar cuales son los trabajos regulados por la Ley, en virtud de que no toda manifestación de trabajo se encuentra protegida por falta de este elemento.

b. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo como cualquier otra prerrogativa, la han conquistado los trabajadores a cambio de injusticias y sacrificios a lo largo de la gran senda de lucha por una justicia social.

En la época gremial la jornada de trabajo iniciaba al salir el sol y concluía a la puesta del mismo. Pero en la revolución industrial adultos y niños cubrían jornadas de más de dieciocho horas, empezaban a trabajar desde las cuatro o cinco de la mañana y terminaban a las diez o doce de la noche.

Fue necesario exponer la precaria situación física y de salud de los trabajadores y la eminente necesidad de establecer una jornada máxima para evitar los trastornos ocasionados por un trabajo excesivo.

Las primeras legislaciones establecían una jorna

da de doce horas diarias, luego se redujo a diez actualmente la jornada máxima es de ocho horas.

En nuestro país, Ricardo Flores Magón en su programa del Partido Liberal Mexicano, exigía la implantación de ocho horas de trabajo, la Constitución de 1917 en el artículo 123, fracción I, instituyó la jornada máxima de ocho horas.

En la conferencia de Washington, se adoptó la jornada de ocho horas para los trabajos industriales, sin establecer un límite para otros como los de confianza y los realizados en talleres familiares.

El artículo 58 de la Ley define a la jornada de trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

La jornada se clasifica de la siguiente manera:

Diurna, abarca entre las seis de la mañana hasta las ocho de la noche, con una duración máxima de ocho horas (artículos 60 y 61).

Nocturna, comprende desde las ocho de la noche hasta las seis de la mañana, con una duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61).

Mixta, comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, si comprende tres y media o más será nocturna, su duración máxima será de siete horas (artículos 60 y 61).

Reducida, cuando se trata de menores de dieciséis años cuya jornada no podrá exceder de seis horas, interrumpida por una de descanso y distribuida en períodos de tres horas (artículo 177).

Especial, la Ley permite esta clase de jornada a fin de que los trabajadores puedan disfrutar la tarde del día sábado, o cualquier otra modalidad equivalente para lo cual, las partes podrán repartir las horas de trabajo y exceder la jornada de ocho horas diarias, pero sin que sean mayor de las cuarenta y ocho en una semana. Se considera jornada especial a la que se realiza en días de descanso debiendo ser retribuida con el salario que le corresponda por el descanso y un salario doble por el servicio.

Ilimitada es la jornada que cubren los trabajadores domésticos, quienes deberán disfrutar de reposo suficiente para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche (artículo 333).

Continua aunque la Ley no la define pensamos que es aquella en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el inicio de la jornada hasta su terminación, disfrutando de media hora por lo menos para descansar (artículo 63).

Discontinua ésta se interrumpe en dos períodos con momentos de iniciación diferentes. El trabajador dispone del tiempo intermedio libremente (artículo 64).

De emergencia, el trabajador debe realizarla en casos de siniestros o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa (artículo 65). En tal caso la jornada ordinaria puede prolongarse el tiempo necesario para evitar los riesgos.

Extraordinaria, es aquella que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (artículo 66).

La Ley establece un descanso de media hora debido a que un trabajo continuo de ocho horas produce cansancio y agotamiento físico y mental computándose ese tiempo como parte de la jornada. El tiempo de reposo y comida sup

ne una jornada discontinua, y no se computa como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. En caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, el tiempo correspondiente si será parte de la jornada de trabajo, pues en tal caso ya no dispone de su tiempo libremente (artículo 64).

c. Salario.

De acuerdo con nuestra legislación laboral el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82).

El trabajador cuenta unicamente con su fuerza de trabajo ofreciéndola al patrón a cambio de un salario para la satisfacción de sus necesidades alimenticias, de vestido, habitacionales, culturales y de placer, tanto para el trabajador como para su familia.

El artículo 3o. de la Ley señala que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida económico decoroso para el trabajador y su familia.

La Constitución establece el principio de "nadie

puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento".

Para el liberalismo el salario era igual a la cantidad de artículos necesarios para la alimentación y vestido del trabajador y su familia.

Para Carlos Marx el salario nunca va a ser el equivalente al valor real del trabajo, y no puede considerarse como una contraprestación pues el patrón solamente paga un valor calculado de tal manera que origine plusvalía, y en consecuencia la explotación del hombre por el hombre. Cuando el patrón utiliza doce horas de trabajo solamente paga seis, apoderándose del excedente del trabajo.

El concepto aportado por la Ley tiene un sentido social y no es considerado como una contraprestación, por un lado nunca equivale a la compensación real que le corresponde al trabajador.

Por el otro, no es un derecho recíproco porque el patrón debe pagar el salario aún cuando el trabajador no labore ciertos días como: licencias con goce de sueldo, vacaciones, licencias por maternidad. En cambio, si el

trabajador presta el servicio siempre habrá un salario.

Según nuestro punto de vista aquí es en donde radica el sentido social del salario en virtud de este tipo de prestaciones el nivel de vida del trabajador se eleva aunque no se traduzca en el salario cuota diaria.

Néstor de Buen considera que no es el trabajo mismo la causa de la obligación de pagar el salario, sino la relación de trabajo en virtud de la cual, el trabajador conserva su derecho a percibir su salario independientemente si presta el servicio o nó.

"... la obligación de pagar el salario no es, necesariamente, correlativa de la obligación de prestar el servicio...".⁶⁴

Este autor se refiere a que el trabajador deje de prestar el servicio con causa justificada o se encuentre disfrutando de algún beneficio otorgado por la Ley o el contrato colectivo de trabajo o contrato ley, ya que en caso contrario el patrón podrá dejar de pagar el salario e inclusive despedirlo.

64 DE BUEN LOZANO, NESTOR, Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 204.

El salario según el artículo 90 de la Ley, es de carácter patrimonial y cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo e integrarse en forma complementaria mediante prestaciones en especie.

El salario tiene las siguientes características:

Debe ser remunerador, es decir, proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo (artículos 5 fracc. II y 85 L.F.T.)

El trabajador tiene derecho al pago del salario mínimo, general o especial cuando trabaje la jornada legal máxima. En caso de que trabaje una jornada inferior, se le podrá pagar un salario mas bajo al mínimo y será remunerador tomando en cuenta el criterio de proporcionalidad.

El artículo 52 de la Ley establece que las condiciones de trabajo deben ser proporcionadas a la importancia del trabajo, el salario es una condición primordial del trabajo. En el caso de que tal retribución no corresponda a la importancia del trabajo el trabajador podrá demandar un salario remunerador ante las Juntas.

Debe ser equivalente al mínimo, el artículo 85 de

la Ley señala que el salario no puede pactarse en una cantidad inferior al mínimo general o especial en tal caso, no es remunerador.

Debe ser suficiente, se entiende como suficiente un salario que asegure un nivel decoroso para el trabajador y su familia. Es difícil establecer lo suficiente en el salario, si atendemos a las relaciones individuales de trabajo es necesario contemplar las circunstancias particulares de cada trabajador y sus necesidades personales.

Debe ser determinado o determinable, el trabajador debe saber el monto de su salario (artículos 25 fracción VI, 82 y 83). La determinación puede ser precisa cuando se fija por tiempo determinado o variable cuando el salario es por unidad de obra, a destajo, o por comisión. En caso de no establecerse el monto del salario se tomará como base el mínimo vigente en la zona que se trate.

Debe cubrirse periódicamente y de manera oportuna. Los obreros deben percibir su salario semanalmente y cada quince días los demás trabajadores (artículo 5o. fracción VII y 88). Se aceptan otras formas de pago como es el caso de los trabajos por comisión que se realiza mensualmente o al ritmo de los pagos que realicen los

clientes (art. 286).

Debe pagarse en moneda de curso legal , no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda (art. 123, fracc. X constitucional y 101 de la Ley).

El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo (art. 102 de la Ley).

Nuestra legislación laboral no contiene disposiciones relativas al salario de los menores trabajadores, en tal virtud consideramos que no debe haber ninguna disminución por el solo hecho de tratarse de menores.

Recordemos como en la revolución industrial la mano de obra de los niños era preferida precisamente porque se les remuneraba por debajo de los salarios pagados a los trabajadores adultos; se les asignaban tareas similares y se les exigía el mismo rendimiento.

La circunstancia de ser menor de edad no debe ser causa discriminatoria para el pago del salario y considera-

mos que le es aplicable el principio de "a igual trabajo salario igual".

Asi mismo, no es posible reducirle su salario por el hecho de cubrir una jornada de seis horas.

El salario se clasifica atendiendo a diversos criterios tales como:

Por su naturaleza.

Puede ser en efectivo o en especie. El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. También es posible pagarse en especie el cual se compone de otros bienes como mercancías o servicios pero siempre deberá pagarse una cantidad en efectivo y en forma complementaria en especie. El trabajo doméstico se comprende de prestaciones en efectivo y en especie como la vivienda y alimentos. El salario mínimo siempre deberá pagarse en efectivo (artículo 90), y las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo (artículo 102).

El salario integrado consta de los pagos hechos

en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (art. 84).

Por la forma de valuación.

Por unidad de tiempo. El trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo o se encuentra a disposición del patrón.

Por unidad de obra o a destajo. El salario se determina por el número de unidades producidas, y no por el tiempo invertido. El monto de la retribución no podrá ser menor del salario mínimo de un trabajo normal con una jornada de ocho horas y debe ser el suficiente para cubrir la percepción del séptimo día no laborable (art. 85).

El pago del salario a destajo suele combinarse con un salario de garantía, que asegure a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador.

Esta clase de salario tiene algunas inconveniencias, por un lado, el trabajador con el propósito de obte--

ner mayores ingresos puede excederse en el trabajo y ocasionarse desgastes físicos, y por el otro, la producción puede ser defectuosa debido a que el trabajador puede fijar la atención en la cantidad y no en la calidad.

Algunas empresas adoptan un sistema mixto, en el cual se paga al trabajador un salario base por el tiempo laborado y además con incentivos por las piezas producidas, otra solución es valuar correctamente el trabajo requerido para las tareas, y la implantación de un sistema de control de calidad.

Por Comisión. Este tiene dos formas de pago, ya sea mediante un porcentaje sobre el precio final de la venta ó mediante una tarifa fijada por unidad vendida. A esta clase de salario le es aplicable el segundo párrafo del artículo 25, a fin de que se asegure al trabajador por lo menos el salario mínimo. En ocasiones se establece un salario base que se incrementa con las comisiones.

Cuando haya controversia sobre el monto de las comisiones, corresponde al trabajador probar las operaciones en las que intervino y el importe de las mismas.

A precio alzado. El trabajador obtiene el sala-

rio conforme a la cantidad del trabajo realizado. Habrá relación laboral cuando el trabajador aporte únicamente su actividad pero si además aporta el material para realizar la obra será una relación regulada por el derecho civil.

También le es aplicable el segundo párrafo del artículo 85.

De cualquier otra manera. La Ley establece otras formas para determinar el pago del salario específicamente en los trabajos especiales como el de los trabajadores de los buques que se les paga por viaje (art. 195fracc. IV); el salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales (art. 294); salario por una o varias actuaciones, actores y músicos (art. 306).

Por su determinación en cuanto a la cuantía.

Salario mínimo general. En el artículo 90 de la Ley encontramos el concepto de salario mínimo: "es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

El salario mínimo tiene como objetivo evitar la explotación del trabajador como consecuencia de la obten--

ción de un salario inferior al mínimo en una jornada de ocho horas.

El segundo párrafo del artículo 90, señala que "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Como vemos, este precepto se encuentra fuera de toda realidad. El 31 de marzo se fijó un incremento salarial del 12%; de esta manera en la zona geográfica A, como el Distrito Federal y zona metropolitana, Coahuila de Zaragoza, Cd. Juárez, Baja California Norte y Sur, Matamoros, entre otras, los trabajadores perciben un salario de 18.30 nuevos pesos diarios es decir, 556.32 nuevos pesos mensuales, en el area geográfica B la remuneración diaria es de 17.00 nuevos pesos que dan como resultado 516.80 nuevos pesos mensuales, en la zona geográfica C se fijó un salario de 15.44 nuevos pesos obteniendo mensualmente 469.38 nuevos pesos mensuales.

Consideramos que tales cantidades son insuficientes y de verdadera miseria, pues es ilógico pensar que una familia pueda vivir de acuerdo con los ideales del precepto

en cuestión, si tomamos en cuenta que la devaluación de nuestra moneda fue de más del 70%, teniendo como consecuencia el inevitable alza de precios en los productos y servicios de primera necesidad, por otro lado, con los famosos pactos económicos, modalidad adoptada desde hace dos sexenios en los que intervienen el gobierno, el capital y los trabajadores, han resultado una forma más de controlar al corporativismo sindical y evitar una verdadera representatividad de los trabajadores e impedir incrementos salariales que puedan solventar las necesidades más elementales del trabajador, de esta forma México ocupa uno de los primeros lugares en el mundo de mano de obra barata en el que el trabajador obtiene por una hora de trabajo 1.05 dólares un nivel similar al de China y entre tres o cuatro veces inferior que el de Corea, Tailandia, Hong Kong y Brasil. En Estados Unidos el precio de la mano de obra por hora es de 17 dólares, en Japón de 18, en Alemania de 24, en Francia de 15 y en España de 11.⁶⁵

Los salarios mínimos se fijan por Comisiones Regionales, en las que participan representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y deberán ser aprobados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

65 Cfr. PAYAN VELVER, Carlos, La Jornada, número 3793, México, D.F., 31 de marzo de 1995, p. 1 y 12.

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional deberá publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el costo de la vida, atender y resolver acerca de esas fluctuaciones (artículo 561 fracciones V, y VI).

"Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen..." (artículo 570).

Este mismo precepto autoriza al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los sindicatos, federaciones y confederaciones solicitar la revisión de los salarios mínimos exponiendo las circunstancias que la motiven.

Salario mínimo profesional. Mario de la Cueva define a esta clase de salario como "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales".⁶⁶

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 316.

El artículo 93 de la Ley señala: "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen de una o varias áreas geográficas de aplicación".

Las áreas geográficas o zonas económicas, pueden abarcar una, dos o más entidades federativas.

La propina. De acuerdo con el artículo 346 la propina forma parte del salario de los trabajadores.

Este precepto ha sido cuestionado por la parte patronal argumentando que la propina no forma parte del salario, pues éste es la retribución que el trabajador obtiene por su trabajo, es decir, los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones y cualquier otra cantidad que sea entregada al trabajador mediante un contrato de trabajo y la propina es la cantidad que recibe el trabajador de una tercera persona que es el cliente de la negociación y lo hace por la satisfacción y tratamiento recibido por el trabajador. ⁶⁷

Tales argumentos han sido refutados demostrando

67 *Ibidem*, p. 562.

que el cliente es del patrón y no del trabajador, el buen servicio y el trato amable beneficia directamente al patrón porque la clientela se conserva y puede aumentar, redundando en las ganancias del patrón, en caso de que no fueran las propinas parte del salario el patrón tendría obligación de aumentar el salario a efecto de que sea remunerador.

Néstor de Buen señala que "... el patrono obtiene mejor servicio por el hecho de que, en base a una costumbre social, el cliente se encargue de otorgar un incentivo a quien le atiende en forma directa... el patrono, durante el tiempo normal de trabajo, ahorra el pago. Pero este ahorro no es permanente: sólo opera en la actividad del trabajador, pero no en sus descansos ni cuando genera el derecho a una indemnización...

... lo que se produce es una inversión de las fórmulas de pago... la propina constituye la consecuencia de una sustitución del deudor: el cliente sustituye al patrono en su deuda hacia el trabajador... ".⁶⁸

En efecto, el cliente sustituye al patrón cuando el trabajador se encuentra en servicio; en el momento en que

68 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit., p.p. 226 y 227.

se halle disfrutando de vacaciones, descansos o para el pago de una indemnización, el patrón asume su responsabilidad pagando un salario cuota diaria mas el porcentaje que hayan pactado las partes sobre las consumisiones o cuando no se fija el porcentaje las partes pueden acordar el valor de las propinas para integrar un salario remunerador de acuerdo con lo que dispone el artículo 347 de la Ley.

CAPITULO IV

Situación jurídica de los trabajadores de la propina en tiendas de autoservicio.

Los trabajadores de la propina en las tiendas de autoservicio son denominados comunmente "cerillos" o empacadores voluntarios, ciertamente se encuentran en una situación menos lamentable que otros niños trabajadores como los vendedores ambulantes, aseadores de calzado, pepenadores de basura, sin embargo, tal circunstancia no debe ser un consuelo. En este capítulo tratamos de mostrar la existencia de la relación de trabajo entre estos menores y las tiendas de autoservicio y el incumplimiento de las obligaciones que como patrón les corresponden además de la complicidad de las autoridades del trabajo y administrativas para que predomine tal situación.

1. Los trabajadores de la propina en las tiendas de autoservicio y nuestra legislación.

La Ley no regula de manera especial la actividad de los "cerillos", no obstante, deben ser protegidos por las normas generales y principios del derecho del trabajo así como las relativas al trabajo de menores y aquellos de la propina.

Tomando en consideración la pirámide de Hans Kelsen o construcción escalonada del derecho, los menores en cuestión deben ser protegidos por las normas establecidas en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales.

De acuerdo con este autor, el orden jurídico no se encuentra formado de manera lineal o en un mismo nivel, se halla escalonado en forma piramidal en donde la norma suprema o fundamental es la Constitución ubicada en la parte superior de la pirámide, en el segundo estato se encuentran las leyes aprobadas por el Congreso de la Unión y los tratados internacionales, posteriormente las normas reglamentarias contenidas en reglamentos, decretos, órdenes, acuerdos emitidos por el Poder Ejecutivo; tienen como propósito facilitar el cumplimiento de la ley sin exceder ni contrariar la ley que reglamenta, por último se encuentran las normas individualizadas contenidas en las sentencias del Poder Judicial, en los convenios celebrados entre particulares o en las concesiones otorgadas por el Ejecutivo.

La validez del sistema normativo depende de su total adecuación a la norma fundamental.

El artículo 133 de nuestra Carta Magna establece

la organización jerárquica de las normas:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

De esta manera y en base al artículo 6 de la Ley, los derechos consagrados en la Constitución, la Ley de la materia y los tratados celebrados a través de la Organización Internacional del Trabajo les son aplicables a los menores trabajadores de la propina en tiendas de autoservicio en todo lo que los beneficien. Por otro lado tales ordenamientos son el mínimo de garantías para todo trabajador, y podrán ser mejoradas a través de la contratación individual o colectiva.

Por tanto los empacadores voluntarios tienen derecho a un salario, vacaciones, días de descanso, seguro social, capacitación y adiestramiento, todas aquellas prestaciones derivadas con motivo de un accidente de trabajo o en

fermedad de trabajo; además de la observancia de las limitaciones para el trabajo de menores establecidas en el artículo 123, fracciones II y III de la Constitución, los artículos 22, 23 y 173 al 180 de la Ley así mismo los relativos al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos regulados por los artículos 344 al 350.

Los tratados internacionales de acuerdo con la Constitución son "la ley suprema de toda la Unión", es decir, nuestro país desde el momento en que es miembro de la O.I.T. y otros organismos internacionales, está obligado a crear los instrumentos necesarios para la observancia y cumplimiento de los convenios y recomendaciones a los cuales se adhiere.

En 1901 fue creada la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores; en 1906 se celebraron dos convenios internacionales: uno sobre prohibición del trabajo de menores y mujeres el otro, reguló el empleo de fósforo blanco en la fabricación de cerillos. Su actividad fue interrumpida por la primera guerra mundial.

El Tratado de Versalles celebrado el 28 de junio de 1919 contenía disposiciones para la constitución de la Liga de las Naciones y en la parte XIII de la O.I.T. En el año de 1946 fue reconocida como una institución especiali-

zada a fin de lograr una justicia en las relaciones del capital-trabajo, y alcanzar un mejor nivel de vida entre los hombres y llegar a la paz universal dando origen al derecho internacional del trabajo. Entre los propósitos de su Constitución fué la abolición del trabajo de los niños y la limitación del trabajo de los jóvenes de ambos sexos. A continuación mencionaremos algunos de los convenios celebrados por la O.I.T. relativos al trabajo de los menores:

En cuanto a la edad mínima de admisión desde la Conferencia de Washington de 1919 se aprobó el convenio 5 para el trabajo en la industria, fijó como edad mínima la de 14 años, este fue revisado en 1937 por el convenio 59 que la aumentó a 15 años. El 7 para las tareas a bordo de buques (1921), revisado por el convenio 58 (1936) que la aumentó a 15 años, el 10 para el trabajo en la agricultura (1921), el 15 para pañoleros y fogoneros (1921) estableció la edad de 18 años, el convenio 33 para actividades no industriales (1932), en este se admite que quienes hayan cumplido doce años puedan ser ocupados en trabajos ligeros, fuera de las horas de su instrucción escolar y siempre que no pasen de dos horas diarias. También se acepta previa autorización, el trabajo de menores con edad inferior a la establecida, en espectáculos públicos, siempre que no se trate de empleos peligrosos, que puedan perjudicar su desarrollo físico o mo

ral y sea antes de la media noche.

El convenio 112 limita el trabajo de los menores de 15 años como pescadores (1959), el 123 acordó como edad mínima de admisión la de 16 años en el trabajo subterráneo de las minas (1965).

En 1973 se aprobó el convenio 138 a fin de integrar la gran diversidad de textos referentes al trabajo de los menores. En tal convención se solicitó realizar esfuerzos en las políticas sociales locales para eliminar el trabajo de los niños y para elevar progresivamente los mínimos de edad a niveles que garanticen el desarrollo físico y mental de los menores. Para tales efectos se establece como principio: "Abolición del trabajo infantil; fijación de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en un nivel que no sea inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria (normalmente a los quince años)".⁶⁹

De acuerdo con este convenio, la edad mínima que se fije no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a quince años. En países de insuficiente desarrollo económico y educativo, esta edad pue

⁶⁹ Resúmenes de Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, segunda edición, Ginebra 1991, p. 107.

de establecerse inicialmente en catorce años. Se señaló que cuando el trabajo pueda resultar lesivo para la salud, seguridad o moral de los jóvenes, el límite de admisión debe ser superior a los dieciocho años. Se admite el trabajo entre los trece y los quince años en trabajos ligeros que no afecten su salud, ni sus posibilidades ocupacionales, así como los realizados en establecimientos educacionales, técnicos o vocacionales, y en actividades artísticas de horarios reducidos.

En cuanto al trabajo nocturno son varios los convenios y recomendaciones. El 6 prohibió el trabajo nocturno de los menores de 18 años en la industria (1919), este convenio fue revisado por el 90 (1946) y prohíbe el empleo nocturno de personas de edad inferior a 18 años, pero acepta que se autorice el de personas de 16 a 18 años de edad, a los efectos de su aprendizaje o formación profesional, en determinadas industrias u ocupaciones con régimen de trabajo continuo. El convenio 79, de 1946 reglamenta el trabajo nocturno para empleos no industriales, señala que ningún menor de catorce años puede trabajar de noche en el curso de un período de catorce horas consecutivas. Se prohíbe a los menores cuya edad varíe entre 14 y 18 años, ejecutar cualquier empleo nocturno en el curso de un período de doce horas consecutivas, limita el trabajo artístico per

mitido hasta la media noche. El 93 relativo a la gente de mar (1949), establece que ningún menor de 16 años podrá hacer trabajos nocturnos, en un lapso que comprenda nueve horas consecutivas. La recomendación 14 de 1921 referente al trabajo agrícola, aconsejó que se concediera un período de descanso continuo de extensión suficiente entre jornada y jornada.

Los convenios que establecen la obligación de realizar exámenes médicos para ingresar al trabajo son: el 77 y 70 (1946), imponen tal requisito para emplear a menores de 18 años; el primero para trabajos industriales el segundo para los no industriales. El examen efectuado debe ser minucioso y gratuito, haciendo constar la aptitud para trabajar del menor en un documento que debe renovarse cada año. El 16 (1921), prohíbe la embarcación de menores de 18 años sin previa revisión y certificado médico. El convenio 124 de 1965 eleva hasta los 21 años la edad límite para los exámenes médicos periódicos y exige una radiografía pulmonar con ocasión del examen médico de aptitud para el empleo.

Además de los convenios antes señalados, existen otros que protegen al menor en distintos aspectos: el convenio 88 de 1940, sobre servicio de empleo, el cual establece la necesidad de adoptar y perfeccionar medidas especiales en dicho campo y en el de la orientación profesional;

así mismo, "la recomendación 45 de 1935, sugiere la creación de oficinas especiales para la colocación de menores y medidas para evitar su desempleo, por los problemas de otro orden que origina; la recomendación 47 (1936) sobre vacaciones para menores de dieciséis años: aconseja fijarlas en doce días; la 48, sobre condiciones de estada de la gente de mar en los puertos (1936): aconseja que no se empleen jóvenes de uno y otro sexo en los despachos de bebidas; el convenio 29 (1930) sobre trabajo forzoso, lo prohíbe para menores de dieciocho años; así como diversas otras recomendaciones sobre formación profesional, aprendizaje, y orientación profesional".⁷⁰

Nuestro país ha ratificado los siguientes convenios: 13 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 1938, 16 publicado el 23 de abril del mismo año, 58 D. O. del 22 de junio de 1951, 90 D.O. del 29 de septiembre de 1955, 112 D.O. de noviembre de 1960, 123 D.O. del 18 de enero de 1968, y el 124 D.O. del 20 de enero de 1968.

Consideramos a los niños como un sector especial en virtud de que su bienestar está vinculado a las perspec-

70 MARTINEZ VIVOT, Julio J., Los menores y las mujeres en el derecho del trabajo, Op. cit., p.p. 35 y 36.

tivas futuras de las sociedades, ante ello es necesaria la defensa de la infancia y el respeto a sus derechos, el 20 de noviembre de 1989 la Asamblea General de la O.N.U. adoptó por unanimidad la Convención sobre los Derechos del Niño que establece las obligaciones morales y jurídicas de los 71 jefes de Estado firmantes, entre ellos, México.

El artículo 32 de dicha Convención trata de proteger al menor trabajador de la explotación económica y garantizarle una vida digna, para tales efectos los Estados partes deberán adoptar las medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para alcanzar esos propósitos. vid. supra capítulo I inciso a (pág. 36).

No obstante con lo anteriormente expuesto, la actividad de los "cerillos" no es regulada por nuestro sistema normativo, únicamente se cumplen con algunas prohibiciones establecidas en la Ley para la protección de los menores trabajadores contenidas en el "Instructivo para el desarrollo de las actividades de los menores en los centros comerciales, tiendas de autoservicio y o departamentales" mediante los siguientes puntos:

"I. Contar con un permiso general de trabajo expedido por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social

del Departamento del Distrito Federal otorgado a los menores con edad mínima de catorce años, comprobar que estudia o ha terminado su educación primaria, someterse a un examen médico para acreditar su aptitud para el trabajo. Estos requisitos cumplen con lo establecido en los artículos 22 y 174 de la Ley...

XI. Se les prohíbe transportar mercancías voluminosas y pesadas en los brazos que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal. Previsto por el artículo 175 fracción f.

XII. Es obligación de las empresas tomar las medidas de seguridad e higiene en caso de que el menor sufra algún accidente o lesión...

XIV. La jornada de trabajo será de seis horas diarias divididas en periodos de tres con descansos de una hora en cada periodo.

XV. Por cada seis días de trabajo deberán descansar un día...

XVII. La empresa que viole las normas reguladoras del trabajo de menores será multada".

Por otro lado, la Dirección General del Trabajo

y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, convocó a las Cruzadas de participación ciudadana para la protección legal de los menores en el Distrito Federal, apoyadas en la política laboral del Jefe del Departamento, mediante la concertación y participación de los sectores de la producción. Como resultado de tales cruzadas el 10 de julio de 1990, en lo que respecta a los empacadores en las tiendas de autoservicio se llegó a un acuerdo en el que destacan las siguientes declaraciones y compromisos:

"...4. Que analizada esta labor de los jóvenes empacadores de las tiendas de autoservicio, corresponde propiamente a la de trabajadores no asalariados, ya que la relación de trabajo o servicio se efectúa entre el "empacador" y el dueño de la mercancía o cliente... cubriendo éste el pago de esta tarea por medio de una gratificación o propina.

5. ... reciben con dicha gratificación la correspondiente remuneración por su trabajo, como lo señala la Ley...

6. Los empresarios al aceptar el servicio de los menores... representa una mejor opción económica y social por las siguientes circunstancias:

... F. Laborar en un medio socialmente positivo, en

lugar de dedicarse a incrementar las pandillas de niños callejeros, limpia parabrisas, payasitos, dragoncitos, etc., o lo que es peor, formar parte de menores delincuentes o drogadictos.

H. Esta labor no sólo los beneficia... representa un apoyo a su familia, un servicio a la comunidad... y en beneficio de la imagen comercial de la empresa...

Las empresas se comprometen a:

"1. Mantener una permanente comunicación por medio del representante de la empresa con la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal... relativa a las actividades que desarrollen los menores en la tienda.

... 6. La tienda atenderá la capacitación de los menores de nuevo ingreso en base al instructivo para el desarrollo de las actividades de los menores en los centros comerciales...

7. La empresa permitirá... que reciban de la clientela una gratificación llamada "propina" como compensación de su labor.

... 13. Con el objeto de coadyuvar al desarrollo y avance escolar y educativo de los menores empaques y contando con el apoyo del Instituto Nacional para la Educación

de los Adultos (I.N.E.A.) la empresa procurará recabar de los menores empacadores constancias actualizadas a fin de detectar quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informándolos a la Unidad Departamental de Menores y Mujeres para que los pueda canalizar a las Coordinaciones Regionales del I.N.E.A. en el Distrito Federal y lograr que prosigan satisfactoriamente sus estudios.

14. Para proteger su salud, con la colaboración de la Dirección General de Servicios de Salud Pública en el Distrito Federal, dependiente de la Secretaría de Salud, recibirán atención médica preventiva y curativa en consulta externa...

15. La Dirección General de Servicios Médicos del Departamento del Distrito Federal proporcionará a los empacadores atención médica completa, especializada y hospitalaria en clínicas y hospitales de su dependencia.

16. Para recibir estos servicios... deberán identificarse con una constancia expedida por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

17. En caso de urgencia de atención médica durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la empresa asumirá los gastos de traslado hasta la clínica u hospital correspondiente".

Como podemos observar, tanto el instructivo como el acuerdo resultado de las cruzadas de participación ciudadana, tratan de apegarse a las normas protectoras del trabajo de los menores en lo que se refiere a su salud, educación y desarrollo físico; en cuanto a las demás condiciones de trabajo no se cumplen en virtud de que las empresas se desligan de toda responsabilidad considerando a los empacadores como trabajadores autónomos.

En las multicitadas cruzada de participación ciudadana se tienen dos supuestos logros: las tiendas se comprometen a actualizar las constancias de estudios y dar a conocer al I.N.E.A. aquellos menores que interrumpen sus estudios y puedan continuarlos con el apoyo de tal institución. Cuando un menor sufre algún accidente o requiere atención médica en el momento que se encuentre en las instalaciones de la tienda ésta únicamente deberá transportarlo a la clínica u hospital público dependiente del Departamento del Distrito Federal o de la Secretaría de Salud.

Consideramos que el acuerdo del 10 de julio de 1990, no beneficia a los menores trabajadores en las tiendas de autoservicio, todo lo contrario afirma su situación de trabajadores autónomos sin ningún derecho laboral. Los patrones son unos verdaderos explotadores y se aprovechan de la situación social y económica del país. Indudablemente es me

por ver a estos niños en esta clase de actividades a que se dediquen a la vagancia o sean una carga para su familia, es real obtienen un beneficio económico por medio de las propinas. Sin embargo, esto no es motivo para que sean explotados; su condición nos recuerda como en la revolución industrial los patrones utilizaban la fuerza de trabajo de los niños a cambio de un "gran beneficio": la simple subsistencia. Con la creación del derecho del trabajo, se trata de dignificar al hombre y su actividad otorgándole derechos inalienables como salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, utilidades.

2. Naturaleza jurídica de los trabajadores de la propina en las tiendas de autoservicio.

Los "cerillos" o empacadores voluntarios corresponden a los denominados por Mario de la Cueva trabajadores de la propina sujetos a un régimen especial regulados por la Ley en el título de trabajos especiales.

La mayoría de los "cerillos" son menores de edad comprendida entre los catorce y dieciséis años, su trabajo no está sujeto a un régimen especial por esta particularidad, la Ley únicamente establece una serie de prohibiciones a fin de proteger su desarrollo físico, moral y educativo y puedan integrarse de manera útil a la sociedad.

Se manifiesta de manera especial la actividad de serrollada por los "cerillos", debido principalmente a dos circuns tancias: atienden directamente a la clientela y reciben a cam bio de su actividad una propina de manera ordinaris.

Los trabajadores de la propina tuvieron sus ini-- cios en la rama gastronómica como hoteles, restaurantes, ba res, cantinas, fondas; sus relaciones de trabajo eran regu ladas por el derecho civil y mercantil, para inclu irlos en la Ley fue necesario aclarar aquellas zonas grises que pro piciaban su explotación.

Un patrón aunque tenga la infraestructura mate-- rial necesaria para prestar u ofrecer bienes y servicios al público, necesita el factor humano para su explotación, al contratar a los trabajadores forma una empresa, el cliente acude al establecimiento a solicitar bienes y servicios que el dueño de la empresa ofrece, de esta manera el cliente es del patrón y no del trabajador.

Los trabajadores están dando su fuerza de traba jo a favor de la empresa y no de la clientela puesto que su actividad beneficia al patrón, esto también sucede en el ca so de los "cerillos" su trabajo es provechoso para la tien da de autoservicio, realiza su imagen, hace más placenteras y cómodas las compras con el servicio amable y eficiente de

los menores empaques.

En sus inicios los supermercados se preocuparon principalmente por ofrecer productos baratos para atraer a la clientela, su crecimiento fue rápido originando una gran diversidad de tiendas; los empresarios buscaron personalizar su mercado con características que lo hagan diferente y sobre todo un buen servicio a fin de fomentar el volumen de ventas y evitar que la clientela realice sus compras en otros supermercados.

Los menores empaques forman parte de los fines y metas de la empresa. Al obtener únicamente la propina por parte del cliente, el patrón se apodera del excedente de trabajo lo cual es explotación, además de obtener ganancias por los bienes y servicios vendidos.

Otra forma especial en que se manifiesta el trabajo de los menores empaques es la manera en que debían obtener su salario. Punto fundamental y discusión para incluir a los trabajadores de la rama gastronómica en la Ley de 1970. En muchos casos el patrón no pagaba un salario considerando que la propina representaba tal concepto, en otros el patrón se apoderaba de la misma.

Para evitar esta situación la Ley establece como

una obligación del patrón pagar un salario mínimo profesional y le prohíbe reservarse o participar en las propinas, así mismo, señala que éstas son parte del salario. (artículos 345 y 346).

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

Se entienden por establecimientos análogos a "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".⁷¹

De esta manera las normas del derecho del trabajo extienden su manto protector a aquellos trabajadores que sin ser de la rama gastronómica obtienen de manera ordinaria propinas.

Creemos que la actividad desarrollada por los menores empacadores se adapta naturalmente a los preceptos reguladores de los trabajadores de la propina en virtud de

71 DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 351.

que obtienen de manera ordinaria propinas.

A su escasa edad los "cerillos" deben prestar su servicio con profesionalismo y cumplir con lo establecido en el artículo 349 de la Ley, en donde se señala como obligación principal de estos trabajadores "atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento"; además los menores empacadores son capacitados por la tienda de autoservicio para empaquetar y acomodar la mercancía de la clientela de tal forma que no se deteriore durante su transportación, situación que deja al cliente satisfecho y con el ánimo de seguir realizando en el mismo establecimiento sus compras.

3. Existencia de la relación de trabajo entre los trabajadores de la propina y el patrón (tiendas de autoservicio).

El determinar el carácter laboral de la relación entre los "cerillos" y la empresa es de suma importancia ya que esta niega ser patrón por no existir una relación de trabajo.

En el acuerdo del 10 de julio de 1990, en el punto número 4, los representantes de las tiendas de autoservicio declararon que la labor de los menores empacadores voluntarios "... corresponde propiamente a la de los trabaja-

dores no asalariados ya que la relación de trabajo o servicio se efectúa entre el empacador y el dueño de la mercancía...".

Por mucho tiempo la clase patronal de la rama gastronómica utilizaron este argumento, fue necesario determinar la naturaleza jurídica de sus relaciones con los trabajadores e incluirlos en la ley de 1970.

El artículo 8o. de la Ley en su primer párrafo define como trabajador a "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Primeramente es necesario que se trate de una persona individual trabajador-hombre, una persona moral no puede ser trabajador, el trabajo debe prestarse de manera personal, es decir, el que presta el servicio no puede mandar a otra en su representación para realizar la actividad en tal caso será un intermediario, los derechos laborales serán para quien ejecute el trabajo, formándose una relación directa entre el que lo presta y el beneficiado.

La subordinación es un elemento indispensable para la existencia de una relación de trabajo.

El art. 20 de la Ley señala "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".

Para la existencia de una relación laboral no es necesario un previo contrato o acuerdo de voluntades; el solo hecho de enrolarse el trabajador en la empresa y desarrollar determinada actividad a favor del patrón surge un vínculo jurídico laboral, aunque el patrón no manifieste su voluntad de manera expresa el hecho de permitir que se realice algún trabajo dentro de su establecimiento y beneficiarse del mismo, está otorgando su consentimiento tácitamente. La Ley no exige formalismo para el surgimiento del vínculo laboral.

En el caso particular de los "cerillos" tienen una relación directa con la tienda de autoservicio a través de un coordinador quien es empleado de la misma y la representa ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, obviamente, la relación no se puede dar con el dueño de la empresa quien es el verdadero patrón; no obstante, el derecho del trabajo recurre a la figura de la representación en un sentido diferente al del derecho común, en este, tal institución es auxiliar de la incapacidad de ejercicio y supone que un sujeto denominado representante actúa en nombre y por cuenta del representado del tal manera que las consecuencias jurí-

dicas de los actos que realice afectarán el patrimonio, la persona o el estatus en general del representado.

El artículo 11 de la Ley establece "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".

Para ser representante del patrón no se requiere poder alguno y con la expresión "y demás personas", todas aquellas personas que no tengan la calidad de empleados de confianza, pero tengan relación con los trabajadores son sus representantes; el coordinador de menores es trabajador y representante del patrón y, por tanto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores de la propina.

Por otro lado, la teoría de la relación de trabajo adoptada por el legislador les es aplicable ya que el simple hecho de permitir la presencia de los "cerillos" en sus instalaciones y obtener un beneficio por su actividad, está manifestando de manera tácita su consentimiento.

Hemos señalado a la subordinación como elemento indispensable para determinar si un trabajo es protegido o nó por las normas del derecho del trabajo, es decir, pode-

mos estar ante un fenómeno de trabajo pero regulado por el derecho civil o mercantil y en el peor de los casos, tratar se de trabajos independientes que carecen de toda protección por no estar subordinados.

La subordinación tiene dos aspectos: por un lado el poder de mando del patrón y, por el otro, el deber de obediencia del trabajador; éste debe acatar las órdenes e instrucciones indicadas por el patrón, su trabajo no lo realiza de acuerdo a sus intereses personales sino a los de la empresa.

Los menores trabajadores de la propina realizan su actividad bajo las instrucciones y supervisión del coordinador quien verifica que el trabajo se cumpla de acuerdo a los fines de la tienda de autoservicio.

El instructivo para el desarrollo de las actividades de los menores en los centros comerciales expresa:

... "II. El área de trabajo de los menores empaquetadores se limita al espacio que ocupa la caja y el necesario para realizar las actividades de empaquetar y transportar las mercancías de la clientela.

III. Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor empaquetador al interior de la tienda en horas de tra-

bajo, evitando así, la realización de actividades diferentes a las que les corresponden.

IV. Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un coordinador del trabajo de los menores, el cual debe ser empleado de la misma.

V. El coordinador de menores se encargará de llevar el control de un archivo con los permisos y demás documentos relativos a los empacadores y servir de enlace entre los menores y las autoridades del Trabajo y Previsión Social.

... VII. Son funciones del coordinador de menores regularizar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda, así como mantener informadas a las autoridades del trabajo a través de las visitas mensuales que lleve a cabo ante las mismas, respecto de sus labores realizadas.

... X. Los delantales y gorros, o cualquier accesorio deben ser facilitados por la tienda sin costo alguno para los menores".

Este instructivo manifiesta claramente una relación laboral entre los menores trabajadores y las tiendas

de autoservicio. Los "cerillos" tienen el deber de obediencia con el coordinador y éste a su vez el poder de mando sobre los menores inclusive nos percatamos que están obligados a realizar otras actividades como acomodar los carritos o en ocasiones los vemos cobrando a la clientela su tarifa por estacionamiento, además deben asistir al centro comercial uniformados.

Es decir, los menores empacadores no realizan sus actividades como quieren, tienen un horario de trabajo, no se encuentran subordinados a la clientela sino al representante del patrón, por tanto no es un trabajo autónomo.

Actualmente esta nueva industria ha crecido considerablemente originando una gran competencia entre las diferentes cadenas comerciales, existen en el Distrito Federal alrededor de doscientas tiendas y ocupan aproximadamente a seis mil menores.⁷² En el supuesto de que la relación de trabajo se diera con el cliente, no es práctico ni mucho menos cómodo que cada uno realizara un contrato de trabajo con el menor empacador; o bien, suponer que la oficina de Inspección del Trabajo sancionara al cliente por no cumplir con las normas de seguridad e higiene para la protección de

72 Información estadística proporcionada por la Cámara Nacional de Comercio el 22 de agosto de 1995.

los menores.

El artículo 21 de la Ley establece la presunción juris tantum entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, a este respecto la S.C.J.N. sostiene: "Cuando el demandado, como patrón circunscribe su defensa a negar que lo es, en la relación contractual de trabajo con el actor, si éste prueba los elementos constitutivos de su acción y, por tanto, la existencia del contrato de trabajo del que emanan las prestaciones que exige, esto será suficiente para que la Junta condene al patrón que niega serlo, al pago de las prestaciones reclamadas y debidamente acreditadas".⁷³

Los "cerillos", según el artículo 23 tienen capacidad para demandar la existencia de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones emanadas de la misma. El artículo 691 señala que en caso de no tener representante legal, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuando se trate de menores de dieciocho años se les impondrá de oficio un representante de la Procuraduría, "... ya que de no hacerlo se configura una violación al procedimiento laboral que lo deja en estado de indefensión, por no contar con la aptitud necesaria para ha

73 CONTRATO DE TRABAJO, NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR PARTE DEL PATRÓN. Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Tomo C, pág. 1107.-Sais Ramón.- 1 de junio de 1949, cinco votos.

cer valer sus derechos".⁷⁴

4. Condiciones generales de trabajo.

Las condiciones de trabajo se encuentran previamente establecidas en la Constitución y la Ley, pueden ser aumentadas mediante la contratación individual o colectiva o contrato ley. vid. supra capítulo III inciso 3 (pág. 108).

"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 puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley" (artículo 56).

A. Requisitos que debe llenar el trabajador para prestar el servicio.

Para trabajar como empacador los menores deben cumplir con las siguientes formalidades:

74 MENORES TRABAJADORES, INTERVENCIÓN OBLIGATORIA DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEZ. TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS. Am paro directo 166/85. Rosa María Salgado. 15 de octubre de 1986.

En primer lugar, acudir a la tienda para que ésta le otorgue una carta de aceptación o propuesta ante la Unidad Departamental de Menores y Mujeres de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal para que soliciten el permiso general de trabajo.

Para la expedición de dicho permiso el menor debe exhibir: acta de nacimiento para comprobar su edad y evitar el ingreso de menores de catorce años, constancia de estudios, someterse a un examen médico practicado por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, y la autorización de los padres o tutores.

Es conveniente que la Unidad Departamental de Menores y Mujeres vigile que estos niños cuenten con el permiso respectivo; este garantiza el cumplimiento de las normas protectoras de los menores trabajadores en cuanto a su desarrollo físico, cultural, y de salud, su moral no se encuentra amenazada, la actividad y el lugar en que se desenvuelven es sano.

Desde 1919 la O.I.T. en la conferencia celebrada en Washington, prohibió el trabajo de menores de catorce años en la industria, la ley de 1931 establecía como edad mínima de admisión doce años. En 1934 la O.I.T. amplió

la edad a los trabajos no industriales y en 1962 la ley ya mencionada fue reformada para ponerla en concordancia con la adoptada por tal Organismo Internacional.

En nuestra opinión no es necesario que México tenga que adoptar todas las resoluciones o recomendaciones de la O.I.T., no podemos comparar nuestra realidad económica, política y social con países altamente desarrollados en estos aspectos como Noruega, Alemania, Estados Unidos a quienes les es más fácil la observancia de los convenios a los que se comprometen. México como país subdesarrollado, debe adoptar y adaptar aquellos convenios acordes a su realidad. Esto quiere decir, según nuestro criterio que se debió ampliar la edad mínima de catorce años únicamente a los trabajos industriales que requieren mayor esfuerzo y se encuentran sujetos a riesgos y enfermedades de trabajo.

El trabajo de los menores de la propina en las tiendas de autoservicio lo pueden realizar menores con edad mínima de doce años, siempre y cuando se cumpla con la demás normas protectoras para no dañar su desarrollo en los diversos aspectos ya señalados, sin embargo, la Constitución y la ley lo prohíbe.

Es indispensable la constancia de estudios por-- que se le obliga al menor a cursar su educación primaria y

elevar su nivel educativo.

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 174, los "cerillos" deberán practicarse un examen médico que acredite su aptitud para desarrollar el trabajo, aunque este precepto indica que los estudios respectivos deben practicarse periódicamente el instructivo que regula la actividad de estos trabajadores no señala nada al respecto y consideramos que solamente se les realiza uno para su ingreso.

B. Jornada de trabajo.

De acuerdo con el artículo 58 la jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

"La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposo de una hora por lo menos" (artículo 177).

La jornada reducida tiene como propósito evitar un desgaste físico mayor a su capacidad e impedir lesio

nar su organismo exponiéndolo a jornadas excesivas por su poca resistencia. Por lo que también se prohíbe la jornada extraordinaria (artículo 170).

En el caso que nos ocupa, el instructivo establece la jornada de acuerdo a los preceptos señalados; los empacadores tienen un horario de trabajo de las ocho de la mañana a las tres de la tarde en el primer turno y, en el segundo, de las dos de la tarde a las nueve de la noche, con una hora de descanso.

C. Salario.

El acuerdo resultado de las cruzadas de participación ciudadana señala en los puntos 5 y 8 en sus declaraciones y compromisos respectivamente:

"5. Los menores empacadores reciben con dicha gratificación (propina) la correspondiente remuneración por su trabajo, como lo señala la Ley...

8. ... La empresa permitirá el desarrollo de la actividad de los empacadores... y que reciban de la cliente la o dueño de la mercancía una gratificación llamada "propina" como compensación de su labor".

Como addenda o complemento se hace mención que con dicho acuerdo se cumple con lo establecido en los artículos 84 y 85 así como los contenidos en el Título V Bis, relativo al trabajo de menores de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 84 indica como se integra el salario; "... con los pagos hechos en efectivo cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El artículo 85 señala que "el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley".

a. Propina.

Propina según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española es la colación o agasajo que se repartía entre los concurrentes de una junta y después se redujo a dinero. 75

75 Cfr. Diccionario de la Lengua Española, Real Academia, vigésima edición, España, 1984, pág. 1111.

La propina en sentido laboral y de acuerdo con Guillermo Cabanellas, es una retribución que el usuario de un servicio abona al trabajador, de manera voluntaria, como satisfacción por el servicio obtenido respondiendo a la costumbre y exigencias sociales.

La propina tiene las siguientes características:

1. Es abonada por un tercero.
2. Integra un salario indeterminado.
3. Está en proporción con la naturaleza y clase de servicio prestado.
4. Es casual en cuanto al cliente, pero susceptible de apreciación en su cuantía total, considerando sucesivas prestaciones.
5. La cantidad depende de la satisfacción que el cliente encuentra en la prestación de los servicios, variando de uno a otro trabajador.⁷⁶

Como podemos observar, en el multicitado acuerdo se confunde a la propina con el salario y viceversa, cuando en realidad, ambos conceptos tienen naturaleza distinta. El salario es una consecuencia de la relación de trabajo, en

76 Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Op. cit., p. 611.

virtud de la cual el patrón adquiere la obligación de pagar un salario por el beneficio que le proporciona el trabajo recibido, no sólo es el pago en efectivo cuota diaria; también se integra por cualquier otra cantidad que se le entregue al trabajador por su trabajo.

La propina proviene de una tercera persona ajena a la relación laboral establecida por la costumbre, y lo hace por la satisfacción y tratamiento recibido por el trabajador y forma parte del salario.

De tal forma que los argumentos utilizados por los representantes de las tiendas de autoservicio, carecen de toda lógica jurídica en virtud de que el cliente no puede pagar un salario, la relación laboral no se da con él. En el supuesto de que fuera así, el cliente tendría la obligación de pagar una cantidad determinada para integrar un salario mínimo, remunerador, determinado o determinable. Existe una gran contradicción puesto que si se trata de un trabajo autónomo todas las reglas expuestas y argumentos utilizados por los patronos carecen de aplicación.

La circunstancia de ser menores de edad y tener una jornada de trabajo reducida de seis horas no implica la reducción de su salario. La S.C.J.N. a este respecto sostiene: "Fijada por la Ley y realizada totalmente por un

menor, la jornada de seis horas, esta debe ser remunerada con el importe íntegro del salario mínimo respectivo...".⁷⁷

D. Días de descanso y vacaciones.

El instructivo para el desarrollo del trabajo de los empacadores señala que por cada seis días de trabajo el menor debe descansar un día.

El artículo 178 dispone "Queda prohibida la utilización del trabajo de menores de dieciséis años... en los días domingos y descansos obligatorios... en caso de violación de esta disposición se procederá conforme a los artículos 73 y 75".

Según el artículo 73 cuando el trabajador cubra una jornada en los días domingo o descanso obligatorio, el patrón está obligado a pagar además del salario que le corresponda, un salario doble.

El artículo 179 determina que "Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos".

77 MENORES, SALARIO DE LOS. Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Romero Agustín, Tomo LVII, 23 de agosto de 1938, p. 1915.

Estas normas tienen como propósito romper con la tensión que representa el trabajo y recuperar sus energías. El descanso debe ser en día domingo para dar oportunidad al trabajador de integrarse con su familia.

Se establecen días de descanso obligatorio para que los trabajadores puedan celebrar ciertos sucesos importantes para el país. Si el trabajador labora estos días deberá percibir un salario doble independientemente del que le corresponda por el descanso obligatorio.

La Ley establece un período de varios días de vacaciones; con un sólo día no logra recuperarse del desgaste físico y tensión nerviosa provocada por el trabajo desempeñado.

El cumplimiento de estas normas debe ser vigilado con mayor interés tratándose de menores trabajadores, en virtud de que su desarrollo físico y mental no han concluido, una jornada excesiva sin un día de descanso consume energías y retarda el desarrollo físico y pone en peligro su salud, por otro lado, a su edad la integración y convivencia familiar es muy importante.

Las tiendas de autoservicio comunmente requieren mayor número de empacadores los días domingo y de descanso obligatorio, en esas fechas se incrementa la asistencia de

la clientela por lo que los menores deben acudir esos días necesariamente; se les asigna un día de descanso entre semana el cual puede coincidir con uno festivo y en tal caso no asisten. De esta forma los "cerillos" no son beneficiados por esas prerrogativas exponiendo su salud y desarrollo físico.

E. Prestaciones sociales.

Como prestaciones sociales nos referimos a aquellos beneficios que obtiene el trabajador a través de la seguridad social como instrumento para rescatar a los pueblos de la indigencia y asegurarles una existencia digna.

Alberto Trueba Urbina define a la seguridad social como "el conjunto de leyes, normas, disposiciones de derecho social que tienen como finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".⁷⁸

La previsión social surge para reparar las consecuencias de los riesgos de trabajo y naturales; que al pri-

78 TRUEBA URBINA, Alberto, La nueva legislación de Seguridad Social en México, U.N.A.M., México, 1977, p. 18.

var al hombre de su capacidad de trabajo y de ganancia le arrojaban a la miseria, pero esta idea se amplió en el artículo 123 fracciones XII a XV, XXIX y XXX de la Constitución de 1917. No solo se trata de dar frente a las contingencias ocasionadas por un riesgo de trabajo, también se crean instituciones para asegurar de manera integral a cada ser humano y a la sociedad bienestar tanto en el presente como en el futuro.

Son instituciones de seguridad social:

a. Educación de los trabajadores; implica becas, escuelas, capacitación y adiestramiento. El objetivo de este principio es que los jóvenes o niños estén preparados para trabajar en su futuro. El artículo 132, fracción XIII, indica como obligación del patrón "colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores".

Las tiendas de autoservicio se comprometieron ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social y autoridades administrativas del Departamento del Distrito Federal y el I.N.E.A., a llevar un registro de los menores empacadores y recabar las constancias actualizadas de sus estudios e informar a la Unidad Departamental de Menores y Mu

jeros de la autoridad del trabajo, para que canalice a aquellos que han dejado sus estudios al I.N.E.A. y lograr que sigan con sus estudios de primaria y secundaria.

Otra de las obligaciones impuestas al patrón con motivo de una relación de trabajo es proporcionar a sus trabajadores becas. Si el número es más de cien y menos de mil deberá tener un becario por lo menos. Si pasa esa suma serán tres. La beca puede otorgarse al trabajador o sus hijos. Esta consiste en el sostenimiento, en forma decorosa de estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, mexicanos o extranjeros. El patrón puede cancelar la beca cuando el becario repruebe, tenga mala conducta, en tal caso será sustituido por otro (artículo 132, fracción XIV). La contratación colectiva puede aumentar el número de becarios o señalar el monto de las becas.

Esta prestación es muy valiosa sobre todo para los menores de edad que muchas veces dejan de estudiar para cumplir con su trabajo y de ello depende la satisfacción de sus necesidades más elementales. Los menores empacadores no cuentan con este beneficio por el simple hecho de que el patrón no quiere asumir su responsabilidad como tal.

La capacitación y adiestramiento se encuentran previstas en los artículos 123, fracción XII, 153 A y 153 F.

En donde se establece el derecho que tiene el trabajador de recibir capacitación o diestramiento que le permitan elevar su nivel de vida y productividad.

La capacitación implica habilitar al trabajador y tenerlo en aptitud para desempeñar una actividad superior a la que realiza mediante conocimientos nuevos.

Adiestramiento significa instruir, aleccionar al trabajador en el trabajo que desempeña, para su perfeccionamiento.

La capacitación y adiestramiento debe realizarse en las horas de trabajo y dentro o fuera del lugar de trabajo. Tienen como finalidad: "actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador" (artículo 153, fracciones B Y F).

Los menores trabajadoras de la propina en las tiendas de autoservicio, carecen de tal prestación, coartando así la posibilidad de que puedan aspirar a puestos dentro de la empresa mejor pagados.

b. Habitación de los trabajadores prevista en el artículo 123, fracción XII, de la Constitución y del 136 al 153 de la Ley.

La fracción XII del artículo 123 de nuestra Carta Magna señala que los patrones tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para tales efectos, las empresas deberán realizar aportaciones a un Fondo Nacional de Vivienda, a fin de constituir depósitos a favor de los trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Así mismo, indica que dicho organismo deberá integrarse por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda.

La Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores fue creada por decreto del 21 de abril de 1972 y publicada en el Diario Oficial dos días después.

Los trabajadores menores de edad como cualquier

otro les asiste este derecho, sin embargo, los "cerillos" no lo tienen y consideramos de mucha importancia porque normalmente estos menores pertenecen a una clase social muy baja que carecen de una vivienda propia y digna.

c. Los seguros sociales. La fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución considera "de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

El artículo 12 de la Ley del Seguro Social señala quienes son sujetos del régimen obligatorio del seguro social: "aquellos que están vinculados por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y la personalidad jurídica o naturaleza económica del patrón, y aún cuando éste, en virtud de alguna ley especial esté exento del pago de impuestos o derechos;...".

Aplicando la teoría de la relación laboral expuesta en el capítulo III, inciso 1, los menores trabajadores de la propina en tiendas de autoservicio son sujetos del régimen obligatorio del seguro social.

F. Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias tienen por objeto la obediencia, orden y subordinación del menor empacador para evitar se perjudiquen los intereses del patrón. El instructivo para el trabajo de estos establece "para la aplicación de medidas disciplinarias el coordinador de menores se sujetará al criterio de la oficina de trabajo de menores y mujeres".

El criterio adoptado por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social de la cual depende la oficina a la que se hace referencia, se apoya en el artículo 47 de la Ley el cual establece las causas de despido del trabajador.

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores,

en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimien-

to o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica...;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

En caso de que el menor incurra en alguna de estas causales la tienda no le permite continuar con su actividad y solicita a la autoridad del trabajo se le retire su permiso general de trabajo.

Las tiendas aplican otras medidas que varían de acuerdo a la cadena comercial de la que se trate y a veces hasta de las tiendas de una misma cadena. En caso de que el menor empacador llegue tarde 15 minutos, se le pone a realizar una hora de carritos, si esto ocurre tres días consecutivos se le suspende un día, si falta un día sin causa justificada, también tiene que acomodar carritos o descansar en el lugar destinado para ello hasta que el coordinador le asigne una caja o simplemente se le instruye regresar a su domicilio; cabe señalar que estos criterios se aplican de acuerdo a la situación personal de cada trabajador, es decir, si se trata de menores conflictivos las medidas son más drásticas, si por el contrario el menor es dócil puede permanecer más tiempo en su trabajo sin perjudicar sus ingresos.

G. Riesgos de trabajo.

De acuerdo con el artículo 473 de la Ley los riesgos de trabajo son "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo".

"Accidente de 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 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" (artículo 474 de la Ley).

En el caso de que el trabajador sufra algún riesgo de trabajo, el patrón adquiere la obligación de indemnizarlo de acuerdo al tipo de incapacidad producida o a sus familiares en caso de muerte ya que se considera que el trabajador expone su salud e integridad física en beneficio del patrón, este a su vez es quien crea el riesgo de trabajo.

La Ley excluye la posibilidad de que los menores sufran accidentes o adquieran enfermedades a consecuencia del trabajo que desarrollan para lo cual prohíbe realizar trabajos peligrosos, penosos e insalubres. Sin embargo, ello puede ocurrir en una actividad permitida.

Los "cerillos" realizan su trabajo en un lugar

seguro; su labor en sí misma no es peligrosa o insalubre, sin embargo, para evitar alguna contingencia se les prohíbe realizar sus actividades fuera del perímetro del estacionamiento, no pueden transportar ni cargar mercancías voluminosas y pesadas o realizar labores superiores a sus fuerzas que impidan o retarden su desarrollo físico normal.

Consideramos que aún cuando los menores cumplan con estas medidas de seguridad pueden sufrir accidentes, por ejemplo en el momento de empaquetar; en ocasiones entre la mercancía del cliente existen objetos punzo cortantes o sustancias tóxicas que pueden producir alguna lesión al menor, en muchos casos los productos adquiridos por el cliente son pesados y los menores se ven obligados a transportarlos hasta sus vehículos sin que nadie pueda determinar si realizan esfuerzos superiores a sus fuerzas o impiden su desarrollo físico.

Cuando el menor trabajador sufre algún accidente en el momento de realizar su actividad, el patrón únicamente tiene la responsabilidad de pagar el transporte del lugar de trabajo a un hospital o clínica dependiente del Departamento del Distrito Federal o de la Secretaría de Salud.

El artículo 474 de la Ley, segundo párrafo, ha-

ce mención de los accidentes en el camino; es decir, aquellos que se producen en el traslado directo del trabajador a su trabajo o de este a su domicilio o en el momento de salir a tomar sus alimentos. En el caso de los empacadores, si sufren un accidente en estas circunstancias el patrón no tiene ninguna responsabilidad, el trabajador solo puede obtener asistencia médica de un organismo público, si a consecuencia de ello adquiere un grado de invalidez no hay quien lo indemnice.

Como podemos observar, la situación jurídica de los niños que realizan su trabajo como empacadores en las tiendas de autoservicio es bastante difícil ya que carecen de los derechos laborales que con motivo de una relación de trabajo les corresponde. Los patronos han adquirido una gran fuerza económica y política de tal forma que el Estado sigue permitiendo su explotación. Por otro lado, la clientela al desconocer que estos trabajadores no obtienen remuneración alguna por parte de las tiendas proporcionan una mínima cantidad como propina y en ocasiones dejan de hacerlo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los trabajadores de la propina en tiendas de autoservicio son en su mayoría menores de edad, por lo que es necesario acatar las normas del trabajo de menores las cuales tienen como objeto protegerlos en diversos aspectos para evitar un menoscabo en su salud, desarrollo físico, cultural y moral a fin de elevar su nivel de vida individual y colectivo. El desarrollo integral del niño es interés no solo de la O.I.T. también de la O.N.U. quien a través de la U.N.I.C.E.F. adoptó la Convención de los Derechos del Niño el 20 de noviembre de 1989. Sobre este particular es obligación moral y jurídica de cada Estado y de la sociedad en general tutelar sus derechos como trabajadores y seres humanos en razón de que representan el futuro de un país.

SEGUNDA. Existe una discusión doctrinal sobre la formación y contenido de la relación de trabajo. Por un lado se sostiene que surge necesariamente de un acuerdo de voluntades, por otro, se dice que el simple hecho de enrolarse el trabajador en la empresa se forma el vínculo laboral sin mediar la voluntad del patrón. Consideramos acertada la solución dada por el legislador en la Ley Federal del Trabajo ya que le asigna los mismos efectos al contrato individual de trabajo y a la relación de trabajo protegiendo

todo fenómeno de trabajo.

TERCERA. Los "cerillos" son trabajadores que desempeñan un trabajo especial por así manifestarse la actividad que desarrollan, corresponden a los trabajos en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos denominados trabajadores de la propina; denominación que abarca a toda actividad en donde se proporcione de manera ordinaria propina. Deben obtener además de ésta, un salario remunerador, aplicando el principio de a trabajo igual debe corresponder salario igual, la circunstancia de tratarse de menores de edad no es condicionante para no percibir o disminuir su salario.

CUARTA. La relación de trabajo surge entre el menor y el supermercado, porque el patrón al establecer una empresa necesita además de la infraestructura material, la humana para explotar los bienes y servicios que ofrece con fines de lucro. El capital por si mismo no produce, es necesario allegarse hombres que contribuyan a los fines de la empresa. Los "cerillos" realizan un trabajo personal subordinado, se encuentran bajo las órdenes y supervisión del coordinador de menores quien es representante del patrón; el cliente únicamente asiste al establecimiento a realizar un acto mercantil y abona una propina a quien lo atendió. Los menores empaquetadores contribuyen a que la tienda se benefi--

cie con una imagen, comodidad y servicio para el cliente, situación que reitera la relación de trabajo antedicha.

QUINTA. La Ley de 1931 establecía doce años como edad mínima para ingresar al trabajo, en 1962 fue reformada para ponerla en concordancia con la adoptada en la Conferencia de la O.I.T. de 1934, en donde se amplió a catorce años para trabajos no industriales. Consideramos que únicamente se debió ampliar la edad de catorce años para los trabajos industriales y dejar la de doce para los demás trabajos, dando mayor oportunidad de trabajo a los menores y evitar su desprotección, toda vez que existe un gran número de menores de esa edad que prestan sus servicios y, por tanto, están al margen de la ley.

SEXTA. El Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías para la clase trabajadora, cualquier disposición que implique un menoscabo en sus derechos consagrados en la Constitución o en la Ley, son nulos. El 10 de julio de 1990 se emitió un acuerdo en el cual se establece que los "cerillos" son trabajadores autónomos y consiguientemente les niega toda clase de derechos, lo cual consideramos carece de toda validez jurídica y es un testimonio fiel de la complicidad de las autoridades del trabajo y administrativas del Departamento del Distrito Federal para que las tiendas de autoservicio sigan explotando a estos menores trabajadores.

SEPTIMA. Los menores trabajadores de la propina en tiendas de autoservicio tienen a su favor la presunción *iuris tantum* de la existencia de la relación de trabajo y pueden demandar el pago de las prestaciones derivadas de la misma mediante la representación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo por ser menores de dieciséis años, en tal caso el patrón está obligado a probar lo contrario.

OCTAVA. En virtud de que las tiendas de autoservicio no cumplen con sus obligaciones como patrón quedando sin efecto las normas y principios del Derecho del Trabajo, proponemos se emita un reglamento del artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo relativo al trabajo en hoteles, casas de asistencia y todos aquellos establecimientos en donde se proporcione una propina de manera ordinaria. Dicho reglamento deberá señalar cada uno de los trabajos que se manifiesta de esta manera especial; en el que se incluya naturalmente el trabajo de los "cerillos" y se establezcan sus condiciones generales de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

ARENAL, Sandra. No hay tiempo para jugar... (Niños trabajadores). Nuestro Tiempo, México, 1991.

BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Tomo I. tercera edición. Porrúa. México, 1991.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho Colectivo Laboral. Atalaya. Argentina, 1967.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Trabajos Especiales". Tomo II. volumen 4. tercera edición. Heliasta. Argentina, 1988.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. "Derecho Individual de Trabajo". Tomo II. volumen I. tercera edición. Heliasta. Argentina, 1988.

CAMARA DE DIPUTADOS. XLVI Legislatura del Congreso de la Unión. México a través de sus Constituciones. "Antecedentes constitucionales e históricos del artículo 123". México, 1968.

CANTON MOLLER, Miguel. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Mexicana. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1978.

CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. sexta edición. Talleres Impresores. México, 1978.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Con...fianza.

Trillas. México, 1993.

COLLINS, G. Rowland. Mercados y Distribución. Tr. José G. de Silva. Biblioteca de Negocios Modernos. Acrópolis. México.

DAVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México, 1988.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. quinta edición. México, 1994.

DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa. Mexico, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. quinta edición. Porrúa. México, 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. novena edición. Porrúa. México, 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. séptima edición. Porrúa. México, 1981.

DEVALI, Mario. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipografía Editora Argentina. Argentina, 1965.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Primer curso. Porrúa. México, 1973.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. sexta edición. Eiasa. España, 1954.

- GONZALEZ RAMIREZ, Manuel. La Revolución Social de México. Tomo II. Fondo de Cultura Económica. México, 1965.
- GUERRERO, E. Manuel. Manual de Derecho del Trabajo. décima tercera edición. Porrúa. México, 1983.
- HOSTENCH, Francisco. Código del Trabajo y Previsión Social de Francia y Legislación Social de Inglaterra y Alemania. Francisco Beltrán Librería Española y Extranjera. Madrid, 1925.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Derecho del Trabajo. quinta edición. Porrúa. México, 1984.
- MARX, Karl. El Capital. "El proceso de producción del Capital". Tomo I. volumen I. décimo novena edición. Tr. Pedro Scaron. Serie Los Clásicos. Siglo Veintiuno. México, 1991.
- MARTINEZ VIVOT, Julio J. Los Menores y las Mujeres en el Derecho del Trabajo. Astrea. Argentina, 1981.
- MIRANDA BASURTO, Angel. El Dramático Siglo XX. segunda edición. Herrero. México, 1973.
- MORALES SALDANA, Hugo I. Elementos de Seguridad Social. Pac. México, 1984.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México, 1976.
- MOUGIER, René. Historia General del Trabajo. Tomo I. Grijalvo. España, 1975.
- RAMOS, Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo. Pac. México.

ROBLEDO, Santiago Edgar. Revolución Mexicana y Seguridad Social. Litógrafos de Avelar Hermanos. México, 1976.

SCHLEGEL, Roger. Código del Trabajo de la República Democrática Alemana. Sindicales Tribune. Alemania, 1965.

TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México.

TRUEBA URBINA, Alberto. La Nueva Legislación de Seguridad Social en México. U.N.A.M. México, 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. sexta edición. Porrúa. Mexico, 1981.

VALENCIA B., Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas Editor. México, 1979.

ZIMMERMAN, M. M. Los Supermercados. segunda edición. Tr. Rafael Cremades Cepa. Rialp. Madrid, 1961.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. septuagésima octava edición. Porrúa. México, 1994.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Ramírez Fonseca. séptima edición. Pac. México, 1989.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina. septuagésima tercera edición. Porrúa. México, 1994.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Gráficas Hacienda. México, 1991.

Ley del Seguro Social. SISTA. México, 1995.

BIBLIOGRAFIA

PAYAN VELVER, Carlos. La Jornada. números 3729 y 3793. México, D.F., 26 de enero y 31 de marzo de 1995.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia. vigésima edición. España, 1984.

Diccionario Jurídico Mexicano. cinco tomos. cuarta edición. Porrúa. México, 1991.

Enciclopedia Jurídica OMEBA. Tomos X y XXI. Driskill. Argentina, 1986.

Esplendor del México Antiguo. Tomo II. séptima edición. Editorial del Valle de México. México, 1988.

OTRAS FUENTES

Convenio 172 sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes). Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1991.

Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los menores trabajadores en el Distrito Federal. Convenio del 10 de junio de 1990.

Instructivo para el desarrollo de las actividades de los menores en los centros comerciales, tiendas de autoservicio y departamentales. Dirección General del Trabajo y Previ-

sión Social.

Resúmenes de Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. segunda edición. Ginebra 1991.

JURISPRUDENCIA

CONTRATO DE TRABAJO, NEGATIVA DE SU EXISTENCIA POR PARTE DEL PATRON, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación. Tomo C. 1 de junio de 1949.

MEJORES, SALARIO DE LOS. Cuarta Sala. Semanario de la Federación, Romero Agustín. Tomo LVII. 23 de agosto de 1938.

MEJORES TRABAJADORES, INTERVENCION OBLIGATORIA DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS EN QUE SEAN PARTE LOS. Amparo directo 1667/85. Rosa María Salgado. 15 de octubre de 1986.

V.B.
NA
II-22-96