

485
20j

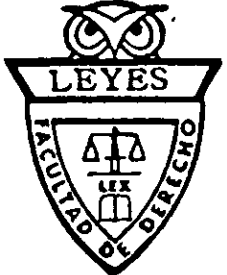


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIO SOCIO-JURIDICO DE LA SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES VOLUNTARIOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y CLUBES DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL.

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
SANCHEZ HERNANDEZ ALMA



MEXICO, D. F.

0277056

1999

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA

Nº 113-99

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

La pasante de la licenciatura en Derecho **ALMA SÁNCHEZ HERNÁNDEZ**, solicitó inscripción en este H. Seminario a mi cargo y registró el Tema intitulado:

“ESTUDIO SOCIO JURÍDICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES VOLUNTARIOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y CLUBES DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL”, asignándose como asesor de la tesis al Lic. **ULISES RUÍZ LOPART**.

Al haber llegado a su fin dicho trabajo, después de revisarlo su asesor, lo envió con la respectiva carta de terminación considerando que reúne los requisitos que establece el Reglamento de Exámenes Profesionales.

Ayudado en este dictamen, en mi carácter de Director del Seminario, tengo a bien autorizar su **IMPRESIÓN**, para ser presentado ante el Jurado que para efecto de Examen Profesional se designe por esta Facultad de Derecho.

El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes contados de día a día a aquél en que se le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

Reciba usted un respetuoso saludo y las seguridades de mi más alta consideración.

ATENTAMENTE.

“ POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU “
Cd. Universitaria D.F., a 26 de octubre de 1999.


LIC. PABLO ROBERTO ALMAZÁN ALANIZ
DIRECTOR DEL SEMINARIO.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

México, D. F. a 26 de noviembre 1999

LIC. PABLO ROBERTO ALMAZAN ALANIZ
Director del Seminario de Sociología
Facultad de Derecho

De acuerdo a la autorización del Seminario a su digno cargo, he venido dirigiendo el trabajo de tesis del Pasante Alma Sánchez Hernández, denominado, "ESTUDIO SOCIO-JURÍDICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES VOLUNTARIOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y CLUBES DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL".

En atención a que a juicio del suscrito dicha investigación se ha concluido, la hago llegar a usted para que, de estimarlo procedente, se autorice al pasante para continuar con sus trámites recepcionales, debiendo cumplir desde luego con los requisitos que nuestros reglamentos señalan.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para manifestarle las seguridades de mi distinguida consideración.

Atentamente


LIC. ULISES RUIZ LOPART

C.c.p.- Alma Sánchez Hernández.- Para su conocimiento.

Al Lic. ULISES RUIZ LOPART con
respeto, admiración y cariño, y mi
más profundo agradecimiento.

A mi padre Sr. FERNANDO SANCHEZ
MARTINEZ

A mi hija ARANTXA SANCHEZ
HERNANDEZ

Con todo mi amor.

**ESTUDIO SOCIO-JURÍDICO DE LA SITUACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES
VOLUNTARIOS MENORES DE EDAD QUE LABORAN EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y CLUBES
DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL.**

INDICE	
INTRODUCCION.	1
I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE MENORES EN NUESTRO DERECHO	6
a) EPOCA INDEPENDIENTE	7
b) EPOCA REVOLUCIONARIA	9
II. ANALISIS GLOBAL Y DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL DE LOS MENORES "EMPACADORES" Y "ATAJABOLAS" QUE LABORAN EN CADENAS COMERCIALES Y CLUBES DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL	13
a) EL DESARROLLO FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL MENOR TRABAJADOR	18
b) LA INCORPORACION DEL MENOR TRABAJADOR EN EL SECTOR PRODUCTIVO	27
c) DIAGNOSTICO SOCIOECONOMICO DE LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL	30
d) DIAGNOSTICO JURIDICO	32
e) PERFILES ESTADISTICOS DE LOS MENORES EMPACADORES Y ATAJABOLAS EN EL DISTRITO FEDERAL; VARIABLES E INDICADORES SOBRE EDAD, SEXO, ESCOLARIDAD, LUGAR DE RESIDENCIA, INGRESOS FAMILIARES Y CENTROS DE TRABAJO.	47
f) POBLACION DE MENORES SEGUN EL CENSO 1990	85
III. PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR MENOR DE EDAD EN MEXICO	
a) MARCO LEGAL	87
b) INSTITUCIONES LABORALES RESPONSABLES DE LA PROTECCION LEGAL A LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD	98
c) PROMOCION DE LA PROTECCION LEGAL AL MENOR TRABAJADOR EN MEXICO	117
d) LA VIGILANCIA Y PROTECCION ESPECIAL DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO A LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD	124
IV. LA PROTECCION LEGAL EN EL TRABAJO A LOS MENORES DE EDAD EMPACADORES Y ATAJABOLAS EN EL DISTRITO FEDERAL	129
a) LA AUTORIDAD LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL	131
b) NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL DEL MENOR TRABAJADOR VOLUNTARIO	137
c) EL REGIMEN JURIDICO APLICABLE A LOS MENORES EMPACADORES Y ATAJABOLAS	141
d) PROGRAMAS INSTITUCIONALES PARA LA ATENCION AL MENOR TRABAJADOR MENOR DE EDAD	144
e) PROGRAMA DE INCENTIVOS ESCOLARES PARA LOS MENORES EMPACADORES Y ATAJABOLAS CON MAYOR APROVECHAMIENTO ESCOLAR	159
f) PROGRAMA DE DIFUSION LEGISLATIVA	161
g) LA EDUCACION, COMO AGENTE TRANSFORMADOR PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL MENOR TRABAJADOR	166
h) FOMENTO AL DEPORTE, LA SALUD Y LA RECREACION	171
i) CRUZADAS DE PARTICIPACION CIUDADANA PARA LA PROTECCION LEGAL DE LOS MENORES EMPACADORES. COMPROMISOS Y DECLARACIONES	176
j) ALIANZA EN FAVOR DE LA INFANCIA EN EL DISTRITO FEDERAL	196
k) LAS CASAS DEL MENOR TRABAJADOR	199
V. CRITERIOS LEGALES INTERNACIONALES	
a) REFERENCIAS DE OTROS PAISES	203
b) LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES (O.I.T.-UNICEF)	214
c) CONVENIOS INTERNACIONALES SIGNADOS POR MEXICO	218
d) CONFERENCIA TRINACIONAL Y TRIPARTITA "MEJORA DEL NIVEL DE VIDA DEL MENOR; LOS NIÑOS Y JOVENES DE AMERICA DEL NORTE.	224
e) ESTUDIO CONJUNTO SOBRE EL TRABAJO DE MENORES EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS	229
f) REUNIONES NACIONALES E INTERNACIONALES.	232
CONCLUSIONES	245
BIBLIOGRAFIA	250

INTRODUCCION

Vicente Lombardo Toledano escribió "en México los únicos que tienen derecho a gozar de privilegios son los niños"

Actualmente el trabajo infantil constituye uno de los problemas más críticos de los países del tercer mundo, ya que el número de menores de edad que trabajan, según se dice en medios de comunicación masiva, es de mas de 160 millones, esto es un hecho social real que estamos viviendo y que todos los sectores deben valorar con sensibilidad y responsabilidad a fin de enfrentar conjunta y solidariamente con un objetivo común la búsqueda de posibles soluciones. Por lo anterior los gobiernos deben buscar, propiciar y alentar todo Instrumento, Programa o Convenio que sin perder de vista el alto sentido humanitario y contenido ético de la ley, coadyuve al abatimiento de los problemas inherentes a los trabajadores menores de edad.

En la ciudad de México viven cerca de tres millones y medio de habitantes menores de 18 años, número mayor que la población total de la mayoría de las capitales de Latinoamérica por lo que la población estudiada debe ser sujeta a atención en los ámbitos educacional, sanitario y de seguridad social en el marco socio-jurídico que le corresponda.

Este sencillo trabajo pretende ofrecer una opinión sobre el controvertido tema del trabajo Infantil, particularmente de un pequeño grupo que forma parte de esa gran población y que ha inquietado en los últimos años tanto a las autoridades laborales como a muchas organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales, nacionales e internacionales.

Para iniciar debemos primero ubicarnos en nuestro universo de trabajo, el cual se circunscribe al trabajador menor de edad que se encuentra en el rango cronológico de los 14 años cumplidos y antes de cumplir los 16 años de edad, y aun más nuestro estudio se especifica más al enfocarse a los trabajadores menores de edad denominados "empacadores" que laboran en las tiendas de autoservicio de los diferentes grupos y cadenas empresariales y los "atajabolas" que se emplean en clubes deportivos privados en las canchas de tenis y un club de golf, todos establecidos en la jurisdicción territorial del Distrito Federal.

A continuación describiremos el contenido de cada capítulo, en el primero, hablaremos en forma sucinta de los antecedentes históricos del tema a partir de la Independencia de México, no queriendo decir con esto que en esa época se origine el problema del trabajo infantil ya que como es de todos sabido, la mano de obra infantil, es tan antigua como la humanidad misma.

El segundo capítulo, muestra un diagnóstico real de la situación en que laboran los menores referidos, así como la problemática económica, social, escolar y principalmente la jurídica que enfrentan, la cual como sé vera esta rebasada.

En este mismo capítulo se presentan también los resultados estadísticos del estudio socioeconómico aplicado a la población cautiva de "empacadores" y "atajabolas", aunque es importante destacar que la información obtenida aún cuando se llevó a cabo con autorización y conocimiento de la autoridad, este material fue procesado en su totalidad por la sustentante presentándose indicadores, variables y tendencias.

En el capítulo tercero, se tratará en términos generales el marco legal que regula el régimen laboral de los menores trabajadores en los ámbitos federal y local, para que en el capítulo cuarto se particularice el mismo tema encuadrando únicamente a la población analizada, los "empacadores y "atajabolas" quienes se encuentran en el régimen "informal" o "voluntario".

El capítulo quinto comprenderá los criterios de los Organismos Internacionales y los Convenios signados por México en la materia, así como las conclusiones a las que se ha llegado en algunos foros organizados en países como Canadá, Estados Unidos y México principalmente.

Por último, las Conclusiones que a título personal se exponen, pueden aportar sencillos pero importantes elementos para una posible solución al problema que nos ocupa.

Actualmente el número de menores de edad que buscan trabajar, es una constante que va en aumento, esto lo demuestran las escasas estadísticas que existen, este aumento se ha debido primordialmente a la difícil situación económica, lo que configura un hecho social, que es necesario afrontar reflexiva, firme y responsablemente, sin perder de

vista los factores que están en juego; por un lado los mandamientos de la ley, decididamente tuteladores en este campo y, por el otro la necesidad apremiante de muchos menores que buscan ocuparse en alguna actividad lícita y remunerativa aún cuando esta sea "informal" para cubrir sus necesidades primarias o para contribuir a la economía familiar, ya que las crisis económicas crean nuevas necesidades y reafirman las ya existentes.

Es importante mencionar que dentro del mismo Distrito Federal a partir de 1997 los "empacadores" fueron también requeridos sus servicios en centros comerciales de mayoreo y medio mayoreo, que exigen a sus consumidores que posean membresía para acceder al consumo de sus productos, de igual forma en tiendas de ropa de liquidaciones, y en grandes papeleras; Debe mencionarse que existe otro grupo de "empacadores" cuya vigilancia es de Competencia Federal ya que laboran en Tiendas de Autoservicio pertenecientes a diferentes Dependencias Federales como son ISSSTE, IMSS, UNAM, SEDENA, etc., este grupo no se incluye en el presente estudio.

Por lo que respecta a los "atajabolas" que laboran en canchas de tenis y Campos de Golf de Clubes Deportivos Privados, esta actividad también se ha ampliado a otras disciplinas deportivas, habiendo ya un gran número de menores que trabajan en las canchas de fútbol soccer profesional, mismos estos últimos aún no se han controlado.

Es de suma importancia destacar la labor desarrollada por la Autoridad Laboral Local del Distrito federal ya que precisamente en 1997 año en que fue realizado el estudio, se llevaron a cabo una serie de acciones innovadoras mismas que se podrán observar a lo largo del desarrollo de este trabajo y que se refieren en primer término a que tomaron medidas al respecto y se ejerció mayor presión sobre los patrones para el cumplimiento de la ley, y ante la resistencia de alguno de ellos se les sometía a Inspecciones especiales lo que hacía que se adhirieran a las propuestas de la autoridad.

A los padres también por primera vez se les concientiza de su responsabilidad y obligación de cuidar de los derechos de sus hijos, coadyuvando con la autoridad en los casos en que les sean violados esos derechos, esto se hace intensificando las sesiones de asesoría jurídica

Pero sin duda lo más importante y valioso fue la especial atención que se dedicó a la parte escolar ya que se celebraron acuerdos con las instancias competentes y se dio inicio a la Primaria y Secundaria Abierta para todos aquellos menores que no se encontraban en el sistema escolarizado tradicional, estableciendo mecanismos de control y seguimiento para lograr la permanencia y continuidad en los estudios de los menores beneficiados; no conformes con lo anterior se introdujo también el Bachillerato Abierto y a fin de dar mayores facilidades a los menores se acondicionaron aulas dentro de las instalaciones de la propia dependencia cubriéndose previamente todos los requisitos administrativos, materiales, académicos exigidos por la autoridad escolar responsable, logros que ninguna otra entidad federativa ha alcanzado, hasta el momento.

La elaboración del presente trabajo y principalmente la selección del tema tiene varias razones; la primera, cumplir con un compromiso académico que se encontraba inconcluso; la segunda, aportar un modesto granito de arena en beneficio de la población analizada, ya que los datos podrán ser utilizados para la implementación de nuevos programas y la tercera, mostrar que si es posible cuando se quiere cristalizar planes y programas, aunque se tengan pocos recursos y así lo demostró la autoridad laboral del Distrito Federal en el año de 1997 lo que debe ser reconocido y tomado en cuenta y no interrumpirse como desgraciadamente esta sucediendo por anteponerse intereses partidistas.

I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE MENORES EN NUESTRO DERECHO

a) EPOCA INDEPENDIENTE

b) EPOCA REVOLUCIONARIA

I. ANTECEDENTES DEL TRABAJO DE MENORES EN NUESTRO DERECHO

A lo largo de la historia de la humanidad, podemos identificar el apoyo de la mano infantil en la empresa familiar principalmente, realizando tareas sencillas sobre todo domésticas o agrícolas ayudando a sus padres mientras alcanzaban la madurez física y mental para posteriormente salir a trabajar en otra casa u otro campo, aprendiendo de esta manera el mismo oficio de los padres.

El derecho del trabajo de menores nace ante la imperiosa necesidad de preservar la especie trabajadora, ya que de esta manera se conservaba y formaban recursos humanos noveles.

Existe un a gran cantidad de información histórica desde diversos puntos de vista que muestran el desarrollo y evolución del problema que nos ocupa, por lo que a continuación solo mencionaremos algunos de ellos.

Las Leyes de Indias prohibían el trabajo de los menores de 18 años, quienes solo podían emplearse en labores de pastoreo y con autorización de sus padres, ya que en esta edad no tenían capacidad para tributar.¹

Las Leyes u Ordenanzas de Burgos del 27 de diciembre de 1512 ya señalaban que la edad mínima para trabajar era de 14 años y que la jornada laboral se debía distribuir en forma conveniente, establecieron un procedimiento de seguimiento a través de la designación de visitadores que vigilaban el cumplimiento de la normatividad referente al salario de los indios y al trato que se les brindaba.²

Carlos II en 1682 prohibió el trabajo de los menores de 11 años de edad en los obrajes e ingenios salvo que se les empleara a título de aprendizaje.

¹ Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, 3ª. Ed., México, Porrúa, 1990, p. 296

² Zavala, Silvio A., La Encomienda Indiana, 3ª. Ed., México, Porrúa, 1992, pp. 22 y 24

a) EPOCA INDEPENDIENTE

La salvaguarda del trabajo de los menores de edad en México por las autoridades gubernamentales, se ordenó por primera vez en el Estatuto Orgánico Provisional de la República del 15 de mayo de 1856 y fue expedido por Ignacio Comonfort, con la colaboración del ministro José María Lafragua, esto representó una verdadera innovación en su tiempo producto de la etapa histórica denominada época de la Reforma, dicho documento establecía en su artículo 33 la protección de los menores en materia de trabajo, fijando el término de los contratos, la duración de la jornada laboral, reservando a padres o tutores el derecho de anular los contratos cuando el amo o maestro diera malos tratos al menor o no le proveyere sus necesidades de acuerdo con lo convenido o no lo instruyera convenientemente.³

No obstante este gran avance que para la época representaba para la protección de los menores, no se tuvo el éxito esperado ya que la explotación continuó con el pretexto de que a los menores se les establecía un contrato de aprendizaje.

Por primera vez se plasmaba en una Ley a nivel Constitucional la garantía de protección al menor, que ya se encontraba en la legislación de la colonia, pero que había sido olvidada en la del México Independiente y por los reformadores de 1857 ya que no se señaló disposición alguna respecto a este importante sector y que medio siglo después fue reformada en el artículo 123 y nuevamente con carácter constitucional y como una conquista más de la Revolución Mexicana.

Posteriormente el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano del 10 de abril de 1865, señalaba en su artículo 70 "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, o a falta de ellos, de la autoridad política".⁴

Más tarde, el 1º. De noviembre de 1865 se publica la Ley del Trabajo del Imperio, la cual ordenaba la instalación de escuelas en las haciendas, en el mismo año se emite un Decreto que establece en su artículo 4º que "A los menores de 12 años, solo podrá hacerseles trabajar, pagándoles el salario respectivo. En las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores

3 Felipe Tena Ramírez. "Leyes Fundamentales de México" 1808-1964, Ed. Porrúa, pp.10-22

4 México Tena Ramírez, Felipe, op. cit., p. 679

proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos periodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde".⁵

⁵ Staelens Guillot, Patrick. El Trabajo de los Menores. México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, 1993, p. 39.

b) EPOCA REVOLUCIONARIA

El Programa del Partido Liberal Mexicano que Ricardo Flores Magón publicó el 1º. De julio de 1906 es un antecedente prerevolucionario en materia laboral, éste fue la base de los principios y espíritu de la Constitución de 1917, el cual señalaba que prohibía el trabajo de menores de 14 años.⁶

Este valioso documento también sirvió de respaldo a los Códigos Sanitarios de los Estados de Yucatán y México del 21 de septiembre de 1910 y 14 de octubre de 1914 respectivamente, los cuales prohíben el trabajo de los menores de 14 años en fábricas y talleres.⁷

Rafael Zubarán Capmany Secretario de Gobernación, preside en abril de 1915 la Comisión encargada de elaborar el Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo el que en su artículo 9º Prohibía el trabajo de los menores de 12 años, también establecía la jornada laboral de seis horas para los menores entre 12 y 14 años y desautorizaba los trabajos extraordinarios y nocturnos para los menores de 14 a 16 años.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917 y que se gestara en el histórico mes de diciembre de 1916, año en que surge en Querétaro la idea de los derechos naturales de la persona obrera, como una de las partes integrantes del derecho del trabajo de menores y que se plasma en el artículo 123 en el que se destaca el derecho individual del trabajo, las medidas especiales de protección a menores, las cuales son reglas cuyo objeto es tutelar a los trabajadores menores de edad en razón de su debilidad.

Los filósofos del derecho coinciden en establecer la dignidad de la persona individual como valor supremo del derecho, y frente a esta verdad suprema tenemos que admitir que existen desigualdades reales y efectivas, por ejemplo las que median entre infantes, las cuales tienen repercusión en el mundo del derecho y máxima importancia en la vida del estado.

La tutela de la Ley sobre el menor, además de la ética que soporta como norma legal, dirige su aplicación a alguien que

6 Cueva, Mario de la, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, Principios Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, 6ª. Ed. México, Porrúa, 1980, t. I, p. 41.

7 Staelens Guillot Patrick, op. cit. p. 40.

todavía no puede decidir por si mismo su destino personal, pero que tiene derecho, en el campo de los valores absolutos, a enfilarse hacia un destino superior; de ahí la enorme responsabilidad que gravita sobre la autoridad que administra la tutela legal del menor.

La Constitución Mexicana, a través del artículo 123 significó para el mundo una guía para los derechos sociales o derechos del obrero, parte de los derechos naturales del hombre. Incluyó también la protección al menor en las fracciones II, III y XI y las cuales expresan:

"II... quedan prohibidas las labores insalubres para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido el trabajo nocturno Industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 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... En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".

En 1962 se reforman las fracciones II y III, ampliándose la prohibición del trabajo de los menores después de las 10 de la noche en los establecimientos comerciales a todo tipo de trabajo; así mismo se elevó la edad mínima de admisión al trabajo de 12 a 14 años, este criterio se adecua a la norma internacional.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 constitucional que incluye un capítulo especial que regula el trabajo de los menores y que se encuentra del artículo 173 al 180.

No faltaron opositores a la idea de incluir en la Carta política las bases del nuevo derecho del trabajo, ya que sostenían algunos juristas que una Constitución, debe contener únicamente las normas para la organización del Estado y la declaración de los derechos individuales del hombre.

En 1959 la Organización Mundial de las Naciones Unidas adoptó la Declaración de los Derechos del Niño, y es a fines de 1985 cuando hizo suya la Convención de esos derechos; estableciendo que el concepto de niño se aplica a todo ser humano menor de 18 años, en nuestro país se sometió a aprobación de la H. Cámara de Senadores por el Presidente de la República, siendo analizada, discutida y aprobada, por lo que su acuerdo y cláusulas nos obligan legalmente.

México ha tenido una actuación muy importante en este ámbito, como podemos observar, ya que el 18 de marzo de 1980 se publica en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto que adiciona el artículo 4º Constitucional el cual se establece el deber de los padres de preservar el derecho de los menores a satisfacer sus necesidades y a la salud física y mental.

El 30 de septiembre de 1990 tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas un hecho sin precedente, la Cumbre Mundial a favor de la Infancia, contándose México entre los seis países que convocaron, cuyo objetivo era llevar a la más alta prioridad política la situación de la infancia en el mundo, precisándose los niveles jerárquicos a atender y los tiempos para hacerlo

II. ANALISIS GLOBAL Y DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL DE LOS MENORES "EMPACADORES" Y "ATAJABOLAS" QUE LABORAN EN CADENAS COMERCIALES Y CLUBES DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL

a) EL DESARROLLO FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL MENOR TRABAJADOR

b) LA INCORPORACION DEL MENOR TRABAJADOR EN EL SECTOR PRODUCTIVO

c) DIAGNOSTICO SOCIOECONOMICO DE LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL

d) DIAGNOSTICO JURIDICO

e) PERFILES ESTADISTICOS DE LOS MENORES EMPACADORES Y ATAJABOLAS EN EL DISTRITO FEDERAL, EDAD, SEXO, ESCOLARIDAD, LUGAR DE RESIDENCIA, INGRESOS FAMILIARES Y CENTROS DE TRABAJO

f) POBLACION DE MENORES SEGUN EL CENSO 1990

II. ANALISIS GLOBAL Y DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA PROBLEMÁTICA SOCIAL DE LOS MENORES "EMPACADORES" Y "ATAJABOLAS" QUE LABORAN EN CADENAS COMERCIALES Y CLUBES DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL

El presente estudio se realizó con la formalidad debida, esto lo podemos afirmar ya que por lo menos hasta 1997 en los archivos de la dependencia de Trabajo y previsión Social del Gobierno del Distrito federal no se registra ningún antecedente de estudio similar, así mismo debidamente documentado.

Aunque hay quienes insisten en conceptualizar por igual a los menores que laboran como "empacadores" y a "atajabolas" equiparándolos con grupos vulnerables como son los "niños de la calle", "niños en la calle", así como los "carretileros" y "diablicos" de la Central de Abastos y La Merced, esto no es así ya que tienen su propio perfil y naturaleza particular.

El presente estudio surge ante la necesidad de contar con información cualitativa y cuantitativa que muestre la realidad de los menores "empacadores" que laboran en las tiendas de autoservicio de las diferentes cadenas comerciales así como de los "atajabolas" que se ubican en las canchas de tenis o golf en la mayoría de los Clubes Deportivos Privados en el Distrito Federal.

La estructuración de la investigación en comento y que en este capítulo se presentará abordará el tema desde el punto de vista socio-jurídico, y para contar con la información soporte se aplicaron estudios socioeconómicos prediseñados en un formato, el cual se aplicó mediante la utilización de métodos y técnicas de investigación social, mostrándose en los resultados estadísticos una aproximación general de las tendencias que caracterizan al fenómeno, así mismo nos proporcionará conocimientos sobre la problemática real de la población analizada. El objetivo de la metodología seleccionada es reflejar una visión objetiva y válida de la situación de los menores trabajadores.

Las técnicas utilizadas para realizar la recolección de datos en este estudio se basaron principalmente en el diseño y aplicación de cuestionarios y la entrevista, así mismo se utilizaron herramientas de la técnica conocida como

evaluación rápida, que consiste en la revisión previa de datos, entrevistas con informadores clave, representaciones gráficas, visitas directas a los centros de trabajo a efecto de obtener información, entrevistas individuales y colectivas, y finalmente proceder al análisis y procesamiento de la información.

Antes de iniciar la recopilación de datos se establecieron límites de espacio humano a fin de establecer cual sería nuestro Universo de Trabajo, y estos se especificaron como sigue :

1. Delimitación Espacial:

Las tiendas de autoservicio de las diferentes Cadenas Empresariales y Clubes Deportivos Privados ubicados en el Distrito Federal.

2. Delimitación de la Población:

Menores de edad que trabajan como "empacadores" y "atajabolas" que se encuentran el rango de edad de 14 años cumplidos y hasta antes de los 16.

3. Delimitación del Método y técnicas de investigación:

Cuestionario previamente elaborado y diseñado.

Técnica de la Entrevista.

4. Delimitación temporal:

Octubre de 1997.

5. Delimitación de nuestros objetivos:

Debe describirnos la situación real del trabajo infantil y social de la población analizada en diferentes aspectos.

6. Delimitación de dimensiones y variables de investigación.

DIMENSIONES	VARIABLES
I.-Condiciones generales de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral • Horarios de trabajo • Turnos laborales
II.-Condiciones de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades del menor y de su familia • Adicciones personales y familiares. • Atención médica
III.-Condiciones familiares y económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interfamiliares • Integración familiar • Dependencia económica • Organización familiar • Violencia intrafamiliar
IV.-Condiciones educacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Escolaridad del menor. • Escolaridad familiar • Permanencia y rendimiento escolar del menor
V.-Condiciones socioculturales	<ul style="list-style-type: none"> • Domicilio del menor • Ubicación del centro de trabajo
VI.-Condiciones de auto-percepción.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos y autoimagen

Actualmente los datos estadísticos relativos al trabajo de los menores "Empacadores" y "atajabolas" son escasos y por lo tanto se desconoce su situación real acerca de su escolaridad, su salud e integración familiar, su procedencia y en general todo lo concerniente a su entorno individual, familiar y social.

Por lo anterior se procedió a diseñar un formato de cuestionario para realizar el estudio socioeconómico en el que se incluyeron 59 reactivos, algunos con respuesta cerrada y otros de opción múltiple, reducidas al mínimo indispensable las opciones, se dividió el cuestionario en seis capítulos como a continuación se menciona:

En el encabezado del cuestionario se solicita información sobre el centro de trabajo en el que labora el menor así como la ubicación del mismo.

- I. **Datos generales.** En este punto se incluyo el nombre, edad, sexo, domicilio particular, para nuestro estudio estos datos son importantes ya que de aquí obtendremos

información que no reflejará de que delegación política proceden los menores, y en cual trabajan sexo y edad promedio y lo más importante es que el fenómeno en cuestión tiene nombre y cara.

- II. **Escolaridad.** Es un dato importantísimo para conocer que nivel de estudios tiene el menor que nos ocupa así como para saber en que sistema educativo estudia y si hay o no permanencia en la escuela, su rendimiento escolar, las facilidades proporcionadas por el empresario para atender tan importante asunto.
- III. **Familia.** Como núcleo primario integrador y formador del ser humano, todavía importante por su calidad de menor, es necesario conocer su composición, su organización e integración y de alguna manera su funcionamiento, comunicación y relaciones interfamiliares, violencia intrafamiliar e influencia en el propio menor.
- IV. **Adicciones.** No solo del menor sino lógicamente de los padres o de quienes integran o componen la familia.
- V. **Economía familiar.** Reflejará la situación socioeconómica de la familia del menor trabajador y sobre todo saber en quien recae la responsabilidad de ser el sostén principal de dicha familia.
- VI. **Trabajo.** Como y que actividades realizan los menores, sus relaciones con quienes los coordinan y juegan con el rol de patrones, sus compañeros y los posibles abusos de que son objeto y las condiciones en que trabajan.
- VII. **Salud.** Como y en donde se atiende sus enfermedades el menor en comento.

Este estudio se aplico directamente en el centro de trabajo y en el caso de los empacadores se cubrió la totalidad de las tiendas, en los tres diferentes turnos, horarios y días incluyendo fines de semana, llevándose aproximadamente un mes, sometiéndose al mismo al total de menores que en ese momento se integraba con un padrón total de 6000 aproximadamente, aun cuando en ese número se cuentan también a los que laboran formalmente en centros de trabajo de otra naturaleza como lo son restaurantes de comida rápida, agencias de limpieza, tiendas de ropa, seleccionadores de desechos sólidos, etc., los cuales

constituyen aproximadamente el 20 % de esta cantidad, por lo que podemos afirmar que nuestra población analizada se integraba en su momento por 5400 menores trabajadores voluntarios.

De los 5400 estudios aplicados fueron entregados totalmente requisitados 5000 lo que representa un 92.5%, esto hace que los datos estadísticos que se presentarán se aproximen en ese mismo tenor a la realidad.

Finalmente la información obtenida por los instrumentos de recolección de datos primero fue codificada en forma manual, a efecto de facilitar el posterior procesamiento de datos.

a) EL DESARROLLO FAMILIAR Y SU INFLUENCIA EN EL MENOR TRABAJADOR.

La familia grupo socialmente primario donde recae la más alta responsabilidad y obligación legal y moral de satisfacer las necesidades tanto materiales como emotivas, afectivas y de seguridad de todos los miembros que la integran, el análisis de la familia, esta en función de su tamaño y composición, sus características organizacionales, dependencia y carga económica de sus integrantes y disponibilidad de mano de obra, tanto para la realización del trabajo doméstico como la participación de cada uno de sus miembros en el mercado de trabajo remunerado los cuales colaboran en la producción de elementos que coadyuvan a la manutención del grupo y la unión de esta organización obedece a sentimientos.

La familia se define de acuerdo con Ezequiel Ander-egg en el Diccionario de Trabajo Social "en sentido estricto, grupo que tiene su fundamento en lazos consanguíneos.

La familia actual es el resultado de un largo proceso histórico, cuya forma vigente es de carácter monogámico.

En su acepción más amplia, la palabra familia hace referencia al conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines con un tronco genético común".

Desde el punto de vista sociológico, los menores analizados en nuestro estudio pertenecen a familias "nucleares"; "compuestas" y/o "extensas".⁸

Las transformaciones sociales, demográficas y económicas inciden y repercuten directamente en la estructura, composición, integración y organización familiar.

A continuación se presentan los conceptos antes mencionados para mayor información:

COMPOSICION: debemos entenderla como por el número de elementos humanos y la función o rol que desempeña cada integrante dentro del núcleo familiar.

⁸ Ander-Egg, Ezequiel, Diccionario del Trabajo Social. Edit. El Ateneo, 10ª edición, México, 1988.

INTEGRACION: Sociológicamente tiene varios sentidos; en general se alude a las partes de un sistema social, con ese alcance puede aplicarse el término a diferentes niveles, desde el pequeño grupo hasta la sociedad global (Ezequiel Ander-egg Diccionario de Trabajo Social).

ORGANIZACIÓN: La articulación de un todo; ese todo que constituye la familia se compone de diversos miembros los cuales en forma individual tienen determinadas funciones y conjugados permiten alcanzar sus objetivos, los cuales se sintetizan en la satisfacción de las necesidades afectivas, psíquicas, fisiológicas, protectoras, materiales y de seguridad, ya que todo esto no se puede concebir en forma individual.

De acuerdo con la modesta experiencia adquirida durante la aplicación del estudio y en la permanencia en el área de Protección en el trabajo a Menores, se pudo detectar que el caso de los menores que nos ocupa, no siempre tienen la protección que necesitan, ya que los padres de estos y aún los mismos menores utilizan un sin fin de métodos ilegales para lograr obtener el permiso para trabajar, esto sucede cuando no pueden reunir los requisitos legales exigidos, entonces realizan entre otros los siguientes mecanismos.

- Se hacen acompañar por adultos que aparenten ser sus padres o bien manifiestan ser sus tutores.
- Falsifican las firmas de sus progenitores en la autorización de los padres o tutores.
- Falsifican las identificaciones personales y las de los padres.
- Falsifican documentos en general.
- Adquieren actas de nacimiento apócrifas para aumentarse o disminuirse la edad cuando no se encuadran en el perfil cronológico que señala la autoridad laboral y la ley que se encuentra en el rango de 14 a 16 años.

Con lo anterior la inseguridad y falta de protección a los menores trabajadores se agrava ya que no solo se da con el patrón, sino que se presenta desde su casa, cuando los padres uno o ambos son desempleados en el mejor de los

casos, ya que muchas veces son personas que no les gusta trabajar y llevan a sus hijos a que lo hagan por ellos, se molestan en extremo cuando la autoridad les impone límites y obligaciones que no reconocen ni aceptan, aún cuando se les hace notar en atención directa y en pláticas colectivas, de esta forma se ha comprobado que los documentos que exige la autoridad laboral vienen a actuar como filtros que deben permitir permear únicamente a los menores que cuenten con mayores posibilidades de protección no solo de parte de la mencionada autoridad, ya que, esa protección debe emanar en primer término de los padres.

Es impresionante observar como los propios padres buscan colocar a sus hijos en los mejores centros de trabajo sin importar distancias ni horarios ya que están muy bien informados que según el lugar de ubicación del mismo es el monto que obtienen por propinas por esta razón hay lugares más cotizados en que perciben de 30 a 40 pesos diarios, mientras en otros lugares reciben hasta 70 u 80 pesos diarios y en época navideña hasta \$ 200.00 por día, por lo que a los padres no les interesa enviar a un menor que viene desde el Valle de Chalco hasta Perisur.

Hay menores que todavía no cumplen los catorce años y los padres obtienen en forma por demás ilegal actas de nacimiento con los datos alterados, o bien en los casos en que los tienen fuera de la escuela, consiguen certificados de estudios falsificados, también alterados.

El problema que se presenta con los menores que no comparecen con sus padres a hacer el trámite correspondiente, y podemos analizarlo desde varios aspectos:

- Menores que viven con sus abuelos, tíos, hermanos mayores, padrinos o cualquier otro familiar, algunas veces por muerte, abandono de los padres, enfermedad, reclusión, prostitución o soltería de las madres, es lamentable percatarse que estos casos representan un alto número, el problema radica en que quienes se encargan de cuidar a estos menores confunden la verdadera Institución de la Tutela con la "tutela escolar" (la cual consiste únicamente en que cualquier persona sin acreditar su personalidad puede presentarse en una escuela y afirmar que es tutor del menor lo cual no tienen ninguna trascendencia legal).

En estos casos no entienden dichas personas que cuando un menor decide o deciden por el, que trabaje, no se puede presentar cualquier persona y menos otorgar permiso para trabajar ya que son los padres quienes tienen legalmente el derecho y la obligación de hacerlo, ya que como afirma Ingrid Brena Sesma en su obra⁹ "derivado del hecho biológico de la procreación entre el hijo y sus progenitores surgen la filiación y su consecuencia, la patria potestad", y es la patria potestad la que da el derecho y obligación a los padres de ser los únicos de otorgar el permiso para trabajar y no un tutor aunque este sea una persona que de buena fe haya acogido al menor en su abandono.

- El segundo aspecto, se da con menores que también abandonados viven con personas ajenas sin lazos familiares que los relacione con el menor, y que solicitan a la Institución competente les extienda la autorización para trabajar.

En ambos casos es importante que cuando los menores se encuentren en situaciones de esta naturaleza, haya una instancia gubernamental que proporcione protección o tutela ya que la Inspección del Trabajo o la Organización sindical como lo señala la ley esta muy lejos con su intervención, de dar la protección y seguridad que los menores trabajadores necesitan.

La tutela se puede definir de acuerdo con lo que afirma Ingrid Brena Sesma como la situación que se presenta cuando "un menor carente de un ascendiente que ejerza la patria potestad y un sujeto capaz de defender, proteger y representar a ese menor".

La tutela se relaciona con otras instituciones jurídicas ya que esta es en sí una "Institución de interés público en la que se debe tener una directa intervención de la familia y del estado"¹⁰.

Aún cuando teóricamente la familia al ser el núcleo primario y cuya función principal es dar protección en el más amplio sentido, esta no ha sido lo suficientemente fuerte, ya que en

⁹ Brena Sesma, Ingrid "Intervención del Estado en la Tutela de Menores" Edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1994, pag. 12

¹⁰ Brena Sesma, Ingrid "Intervención del Estado en la Tutela de Menores" Edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1994.

muchas ocasiones los mismo miembros actúan contra la seguridad del menor.

En México en la evolución histórica de la tutela se ha visto que el interés por parte de las instituciones públicas ha crecido pero no lo necesario ya que no ha cubierto lo mínimo indispensable para proteger al menor.

En el Código Civil para el Distrito Federal de 1928 que entró en vigor en 1932, se observa el control de autoridad, así lo señala el artículo 454 que expresa "la tutela se desempeña por el tutor, con la intervención del curador, del juez de lo familiar y del consejo local de tutelas"

El control de autoridad es evidente por las facultades que la propia ley otorga al juez de lo familiar, así como al Consejo Local de Tutelas como órgano de información y el curador quien debe vigilar las actividades del tutor a fin de evitar que el menor se vea expuesto a peligro, daño o perjuicio.

El título noveno de nuestro actual Código civil contempla el Marco Jurídico que resguarda la Tutela de los Menores; y señala que la Tutela tiene por objeto la guarda de la persona por incapacidad legal y este es el caso de los menores de edad¹¹, la tutela es un cargo de interés público.¹²

La Ley Mexicana mantiene el control de autoridad a través del Juez de lo Familiar y del Consejo Local de Tutelas con la intervención del Ministerio Público.

El artículo 4º Constitucional señala "...Es deber de los padres preservar el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores a cargo de las Instituciones Públicas"; esta obligación la Ley la extiende a los abuelos paternos y maternos respectivamente en ese orden.

El concepto de la figura jurídica de la "tutela" es normalmente confundida por el común de la gente, ya que se toma por igual a un "tutor escolar" el cual no es necesario que cumpla con ningún requisito jurídico, lo que es totalmente diferente a la verdadera "institución de la tutela",

11 arts. 449 y 450 Código Civil para el Distrito federal

12 art. 452 Código Civil para el Distrito federal.

y de acuerdo con la trascendencia legal que tiene el hecho de que un menor de edad establezca una relación laboral, en ausencia de sus padres o abuelos es necesario que se haga respaldar o apoyar por un tutor legalmente asignado judicialmente, según lo señala la ley de la materia.

Por lo anterior es muy importante que el Sistema Nacional para el desarrollo Integral de la Familia (DIF), a través del área específica establecida por la Ley, tenga una instrucción muy clara y directa a efecto de subsanar y salvaguardar los derechos de los menores que lo requieran.

Igual apoyo requieren en el caso de los menores que son hijos de madres solteras, huérfanos, hijos de convictos o enfermos mentales recluidos y que viven bajo el cuidado y responsabilidad de terceras personas sean o no familiares.

No se tienen datos reales sobre la población de los menores de edad que trabajan en la misma situación de los "empacadores" y "atajabolas", bajo un régimen "informal", lo que aumenta las posibilidades de explotación, además de impedir el conocimiento real de este fenómeno laboral, por lo que en el Distrito Federal la autoridad local debe urgentemente implementar un Registro Unico de Trabajadores Menores de Edad, que reporte indicadores, de edad, género, actividad y principalmente permitirá lograr un completo control de los menores, de las empresas que los emplean, condiciones de vida y trabajo, perspectivas, además de dar seguimiento al cumplimiento de obligaciones y programas.

En México las leyes laborales son proteccionistas en este aspecto y en muchos otros, desgraciadamente esto es totalmente desconocido por los padres, ya que en los casos que nos ocupan, hay padres que además se desentienden de los menores afirmando que no quieren estudiar o que por castigo al haber reprobado materias, los sacan de la escuela y los ponen a trabajar.

Los padres deben asumir sus obligaciones ya que si ellos no lo hacen menos las asumirán los patrones, a continuación señalaremos las obligaciones de los padres y que al mismo tiempo son el fundamento que toma en cuenta la autoridad laboral para exigir los documentos que son requisito para extender la autorización para trabajar:

Los padres o tutores tienen obligaciones de carácter legal y que se encuentran establecidos tanto en nuestra carta magna como en otros ordenamientos que los obliga a cumplir con los menores de edad cuidando de sus Derechos mínimos y que a continuación mencionamos:

El artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho a la educación obligatoria, dice que todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados y Municipios-impartirán educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias. De aquí la obligación de demostrar con una CONSTANCIA ESCOLAR el nivel cursado por el menor para poder trabajar.

El Derecho a la Salud Física y Mental, se establece en el artículo 4º que es deber de los padres preservar el derecho de los Menores a la Satisfacción de sus Necesidades y a la salud física y mental. La Ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas, señala también la obligación para que los padres envíen a sus hijos a la escuela.

El artículo 31 capítulo II, De Los Mexicanos. Señala, son obligaciones de los mexicanos: hacer que sus hijos o pupilos concurren a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación primaria y secundaria, y reciban la militar en los términos que establezca la ley.

Los puntos anteriores señalan obligaciones para los padres; ahora bien son obligaciones para los patrones y que los padres deben cuidar con celo su cumplimiento y son las siguientes:

El artículo 123 Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social, fracción II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. quedan prohibidas: las labores insalubres y peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

La fracción III apunta, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima seis horas.

En la fracción XI encontramos, cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% mas de lo fijado para las horas normales. en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres consecutivas. los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

La Ley Federal del Trabajo, ley reglamentaria del artículo 123, establece en su artículo 5º que las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca lo contrario.

La fracción I prohíbe el trabajo para niños menores de catorce años.

El artículo 22 señala que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo

El artículo 174 dice que los mayores de catorce y menores de dieciséis deberán obtener un certificado medico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo. sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

El artículo 988 Capítulo III establece los procedimientos para procesales o voluntarios para los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la junta de conciliación y arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañaran los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por lo anterior podemos afirmar que la función de los padres es la de cuidar y salvaguardar los Derechos de sus hijos y vigilar que estos no sean transgredidos y en caso de que suceda, en cuanto se percaten, hacerlo saber a la Autoridad Laboral correspondiente para que intervenga y que haga valer su potestad ante el incumplimiento de la ley.

Es importante mencionar que la normatividad anotada ampara realmente a los menores que laboran en un régimen formal.

b) LA INCORPORACION DEL MENOR TRABAJADOR EN EL SECTOR PRODUCTIVO

Los niños que se integran a la fuerza de trabajo en el área específica que nos ocupa realizan tareas que bien podrían ser llevadas a cabo por adultos, por una remuneración mucho menor pero contratados bajo un régimen formal de trabajo que implicaría otorgar las prestaciones ley y obviamente crearía obligaciones para el patrón. Por esa razón muchos patrones prefieren ocupar menores ya que "es mano de obra barata" casi gratuita, esto nos arrastra a un círculo vicioso, por un lado el trabajo infantil aumenta el desempleo y comprime los ingresos de los adultos, y por la otra el mismo desempleo y los bajos ingresos que perciben los adultos los obliga a hacer ingresar a sus hijos al mercado de trabajo.¹³

En México se ha abordado la problemática de la protección a menores en el trabajo desde la más alta jerarquía jurídica cuya clara evidencia es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos la que se encuentra señalada en su artículo 123 apartado "A" y que textualmente expresa:

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

El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

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

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y

¹³ Cocco Armando "Lavoro Minorile apprendistato scuola" citado por Mendelievich, Elias, "El trabajo de los niños", 1ª. Edic. Ginebra Suiza, edit. Oficina Internacional del Trabajo, 1980, pag. 6.

menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. ;

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un cien por cien mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

En las fracciones señaladas anteriormente, se consagran los principios constitucionales protectores para los menores.

Por este motivo la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional precitado contiene en su Capítulo Quinto bis los preceptos que regulan el trabajo de los menores.

Como ha quedado señalado, la capacidad para trabajar se adquiere al cumplir catorce años, quedando sujeta a que el menor haya terminado la educación obligatoria; en caso de no ser así, se requiere del permiso de la autoridad, es decir que los trabajadores mayores de catorce años y que aun no cumplen dieciséis años, no están legalmente capacitados para pactar por si mismos sus condiciones de trabajo por lo que precisan la tutela de la ley.

La estructura económica y social de México ha hecho necesario que los menores coadyuven al ingreso familiar, sin embargo su inserción al trabajo formal se ha visto muy limitada por diversas causas, entre otras cosas podemos mencionar su falta de aptitudes, conocimientos y destrezas características necesarias para desarrollar con eficiencia una labor a cambio de una adecuada y justa remuneración, por lo que la presencia de estos menores se ha dado prioritariamente en la economía informal, la cual realmente no esta enmarcada en forma específica dentro de la legislación de la materia.

Es conveniente subrayar que ese tipo de actividades informales, hay quienes afirman que quedarían mejor inscritas dentro del marco del trabajo no asalariado, que es aquel en el cual, "una persona física presta un servicio a otra física o moral en forma ocasional mediante una remuneración, sin que exista la relación obrero-patronal que

regula la Ley Federal del Trabajo”, afirmación con la cual no estoy de acuerdo ya que su relación laboral no se encuadra en esta definición¹⁴.

La incorporación del menor trabajador al sector productivo no es posible sin capacitación, esto debe estar apoyado en el Plan Nacional de Desarrollo del cual se deriva el programa sectorial de mediano plazo denominado Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000 el cual plantea como uno de sus objetivos fundamentales el fortalecer la impartición de justicia laboral; su observancia es obligatoria y extensiva a las entidades paraestatales, por lo que las entidades del sector laboral elaborarán sus programas anuales lo cual será corroborado periódicamente por la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo administrativo, quien vigilará el cumplimiento de las obligaciones derivadas del decreto que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 7 de enero de 1997 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es importante que las autoridades laborales concierten acciones educativas, culturales, sociales y recreativas que tiendan a lograr la superación personal y laboral de los menores que se incorporan al sector productivo informal o “voluntario” como es el caso de los “empacadores” y “atajabolas” para superar su instrucción escolar a efecto de procurar que esa incorporación sea adecuada a la vida productiva del país, así como la autorealización y cumplimiento de metas personales.

¹⁴ Reglamento para los Trabajadores No Asalariados en el Distrito Federal. D.O.F. 2 de mayo de 1975*

c) DIAGNOSTICO SOCIOECONOMICO DE LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL

Durante muchos años se han realizado infinidad de investigaciones relativas principalmente a niños pertenecientes a los llamados grupos "vulnerables", como son los "niños de la calle", "niños en la calle", "carretilleros", "diablos", etc., estos dos últimos cargadores de mercancía ubicados en la "Central de abastos" y en el mercado de la "Merced", pero específicamente de los "empacadores" y "atajabolas" son muy escasos.

Lo anterior a pesar de que en México las tiendas de Autoservicio con el concepto que actualmente las conocemos surgen aproximadamente a fines de los años 50, incrementándose en número a lo largo de la década de los años 60, teniéndose información obtenida de las propias tiendas que la figura del "empacador" nace aproximadamente a fines de los años 60 y principio de los años 70; sin embargo no existen estudios completos específicos.

Los estudios socioeconómicos entre otros objetivos pretenden que los datos arrojados en los resultados sirvan de apoyo a futuros programas y planes de la misma naturaleza; ya que dichos datos están debidamente respaldados y sobre todo si se obtuvieron de fuentes directas, y aún más, si para complementarlo se consultan y analizan archivos, encuestas anteriores, etc.

El objetivo primordial de este tipo de estudios es obtener datos y conocimientos confiables, precisos y realistas que fundamenten las acciones tendientes a apoyar, orientar y canalizar a los problemas hacia instancias competentes para la solución de los mismos.

Dichos estudios nos conducen a sintetizar indicadores y tendencias relevantes que nos acerquen lo más a determinar las causas que generan los problemas, así como las acciones que nos conduzcan a tomar las medidas adecuadas al respecto y dar el tratamiento especial y más congruente al caso particular que nos ocupe.

Los datos que se manejan en estos estudios son en cuanto a su formación, relacionándola con su escolaridad, edad, sexo, delegación política en la que vive y/o en la que trabaja,

centros de trabajo, percepciones económicas del menor y de la familia así como sus relaciones interpersonales y familiares.

En el inciso e) de este mismo capítulo, se presentan los resultados estadísticos del estudio en cuanto a los datos numéricos; en este punto trataremos de interpretar y correlacionar indicadores, variables y el comportamiento de las mismas.

En este punto únicamente podremos exponer un diagnóstico preliminar y un tanto superficial ya que en el momento de llevarlo a cabo se consultó el padrón de menores que se encuentra en la base de datos así como el formato que requisitan en el área médica cuando les es aplicado el examen psicomédico, los propios menores con ayuda de sus padres o del adulto que los acompaña, el cual cuenta con datos socioeconómicos escasos aún cuando se denomina "estudio socioeconómico", por lo que estos datos no son suficientes y solo se puede emitir una impresión diagnóstica como sigue:

- Los menores trabajadores "empacadores" y los "atajabolas" pertenecen a diferentes estratos sociales que se ubican el mínimo de clase media hacia abajo.
- Para determinar lo anterior se tomaron como base el número de salarios que ingresan para el sostenimiento de la familia, según información proporcionada por los menores.
- La mayoría de los padres son obreros y artesanos y muchos más son desempleados.

Para conocer más sobre que hacen y piensan los menores motivo de nuestro estudio, en el siguiente inciso se presentan los cuadros y resultados de Estudio Socioeconómico aplicado a estos grupos de trabajadores informales.

d) DIAGNOSTICO JURIDICO

En abril de 1989 el entonces Jefe del Departamento del Distrito Federal dictó un acuerdo de Amnistía Laboral por el cual se suspendieron las Inspecciones a las Empresas por lo que el personal de inspectores realizaban únicamente Visitas de Verificación conciliatoria mismas que no obligaban coactivamente en el caso que se infrinja ley.

Por lo anterior, la falta de un mecanismo de supervisión sistematizada que constatará que las empresas de jurisdicción local cumplieran con la normatividad laboral origino el incremento de violaciones, consecuentemente disminuyó substancialmente el respeto a los derechos de los trabajadores. Además en el ámbito interno de la propia dependencia responsable de operar la vigilancia, el acuerdo propicio la obstrucción del eficaz desarrollo de las actividades en esta materia.

Es preocupante la omisión de las empresas, en el cumplimiento de los mandamientos de la Ley Federal del Trabajo, con relación a los derechos de los menores trabajadores, ya que algunos supervisores, coordinadores y jefes de cajas de algunos centros comerciales y clubes deportivos, parecen ignorar la tutela especial que el estado tiene sobre ellos, mismo que tiene rango Constitucional.

A continuación se mencionan y enumeran brevemente los principales instrumentos jurídicos con que actualmente se cuenta y que regulan el trabajo de los menores en general.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Siendo la Ley Suprema que norma las relaciones laborales entre los individuos en México, fundamenta el trabajo de los menores de edad desde los 14 años, en el artículo 123 Apartado "A", fracciones II, III y XI.

CONVENIOS INTERNACIONALES

Se consideran jerárquicamente en el mismo nivel con la Constitución Política, los Convenios Internacionales cumplen con la función de adicionar y ampliar los beneficios ya establecidos, en este caso, lo referente a los menores trabajadores, señalando diversas disposiciones

normativas derivadas de la relación de trabajo en donde los menores intervengan, haciendo Recomendaciones sobre las observaciones de las anomalías que detecten en las revisiones que realiza la O.N.U.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En el ámbito Local, la función de la autoridad que se encarga de prestar los servicios específicos a los menores trabajadores, encuentra su fundamento en la Ley Federal del trabajo, estableciendo derechos y obligaciones para los menores, la Ley indica requisitos determinados para otorgar los correspondientes autorizaciones de trabajo a los menores que solicitan iniciarse en la actividad laboral.

Los patrones o empresas que contraten o utilicen menores deberán sujetarse a los lineamientos que establezca la Dirección General de Trabajo y Previsión Social a través de la Unidad Departamental de Protección en el trabajo a Menores y Mujeres (actualmente se le suprimió el término Mujeres), independientemente de las obligaciones indicadas por la propia ley, ya que, en caso de incumplimiento se deben imponer las sanciones correspondientes.

Dentro de las obligaciones señaladas por la Ley Federal del Trabajo para los patrones esta el hecho de fomentar las actividades culturales y deportivas, razón por la cual la autoridad local en coordinación con instituciones competentes en la materia exhorta a los centros de trabajo para participar en este tipo de actividades enfocadas a los menores, con el objeto de desarrollar su capacidad física, mental y moral.

LEY FEDERAL DE EDUCACION

Esta Ley reglamentaria del artículo 3º constitucional dispone que los padres o tutores tienen como obligación el proporcionar la educación básica, específicamente la educación primaria y secundaria a sus menores hijos o pupilos; así como apoyarlos en el proceso educativo de estos.

La autoridad laboral local responsable de la expedición de la autorización para trabajar, señala como requisito indispensable entre otros, el presentar una constancia de

estudios que demuestre fehacientemente que se encuentra estudiando en el momento de solicitar el servicio, sin la cual se niega el otorgamiento del documento para laborar.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

Por lo que respecta a la autorización que otorgan los padres o tutores para que sus hijos menores puedan laborar, el Código Civil nos indica a que personas les corresponde ejercer la Patria Potestad y en caso de que el menor no este sujeto a esta, aparece la figura jurídica de la Tutela. Dentro de los requisitos que señala la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores para otorgar la autorización para trabajar se exige que comparezca el padre, madre, abuelos o tutor, quienes deberán identificarse y acreditar plenamente la personalidad con la que se ostentan, de no hacerlo se les niega el servicio a fin de garantizar la seguridad del menor señalándoles las faltas en que se incurre por falso testimonio ante autoridad.

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Para otorgar una autorización de Trabajo al menor, previamente se tomará en cuenta la labor que desempeñará, de esta forma se protege su integridad física, psíquica y sobre todo su desarrollo normal, este instrumento jurídico indica que tipos de labores no puede ni debe realizar el menor trabajador, enumerando y describiendo estas, el área responsable deberá denegar la expedición de la autorización si se trata de una empresa cuya actividad implique un riesgo para el menor.

REGLAMENTO DE LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS

Este Reglamento determina la obligación de tutelar los derechos del menor a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, señalando los supuestos para otorgar una autorización de trabajo; así mismo nos indica los requisitos que deben cumplir para comprobar los datos del solicitante, (trabajador no asalariado). Cabe hacer mención que el trabajo no asalariado en el caso de los menores se presenta excepcionalmente y en no pocas ocasiones es

denegado su otorgamiento, en virtud de no reunir el área de trabajo las mínimas condiciones generales de seguridad, y de esta forma resulta esta labor un tanto peligrosa para el menor, por el grado de riesgo.

En los lugares en donde se prestan estos servicios comúnmente es en vía pública, de ahí el riesgo y el argumento de negar dicha licencia.

**CRUZADAS DE PARTICIPACION CIUDADANA PARA LA
PROTECCION LEGAL DE LOS MENORES
EMPACADORES.
COMPROMISOS Y DECLARACIONES**

Fueron eventos realizados por la autoridad laboral y tuvieron en su momento como objetivo establecer obligaciones entre las empresas de jurisdicción local que empleen trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 años, en el inciso i) del capítulo IV se trata el punto con mayor amplitud.

Después de haber analizado los diversos textos jurídicos que contienen capítulos especiales relativos a este sector humano, nos encontramos ante la gran problemática e indefensión que enfrentan los menores trabajadores "empacadores" de las tiendas de autoservicio y los "atajabolas" de los clubes deportivos del Distrito Federal, ya que en la realidad se sitúan fuera de todo contexto legal que sea específico, claro y realmente tutele los derechos de este pequeño grupo.

Aún cuando más adelante en el capítulo IV inciso i) se presenta íntegro el texto de este documento, aquí daremos un breve análisis a efecto de establecer el diagnóstico.

Los Patrones respaldados en las mencionadas Cruzadas de Participación Ciudadana para la protección legal de los menores empacadores quieren hacer sentir al darles trabajo a los menores les hacen un favor ya que les evitan que sean vagos, que gracias a ellos van a la escuela, y que ayuden a sus familias, que las propinas que reciben son superiores a los salarios mínimos, en una palabra que los menores y sus familias les deben vivir eternamente agradecidos por "todo lo que hacen por ellos".

El caso particular de los "empacadores" es un claro ejemplo del incumplimiento y violación de las normas legales que regulan el trabajo de los menores en nuestro país.

Los empresarios afirman que los "empacadores" no son trabajadores, ya que parten del supuesto que no realizan un trabajo subordinado a los establecimientos en los cuales prestan sus servicios, lo cual es totalmente falso y fuera de lugar de acuerdo con la situación real y que a continuación analizaremos:

Sin embargo de conformidad con el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, trabajador es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Por su parte el artículo 10 del mismo ordenamiento indica que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En este caso en particular, dicen los empresarios que los "empacadores" prestan un servicio a los clientes de los establecimientos y no a las empresas, inclusive llegan al extremo de afirmar que dan permiso a los menores para que estos presten un servicio independiente y de acuerdo con los comentarios siguientes afirmamos que ni es independiente y si es subordinado.

Los problemas detectados por el equipo de trabajo social de la Dirección General de Trabajo y previsión Social del Gobierno del Distrito Federal durante sus visitas, ratificados por las quejas presentadas directamente por los menores y sus padres o tutores y que se les presentan durante el desarrollo de la actividad que los menores "empacadores" realizan, nos da la pauta para señalar que rubros infringen los patrones consuetudinariamente y no supuestamente, por lo que enseguida se menciona dicha problemática que nos llevará a diagnosticar la situación jurídica de la población humana que nos ocupa.

La frecuente rotación o cambio de coordinadores o supervisores de cajas, dificulta en primer lugar la adecuada identificación del menor con el empleado en comento y el deseado seguimiento de las acciones que a la propia tienda compete en cuanto a la organización y coordinación de los

menores para el mejor desempeño de la actividad que desarrollan no es posible que se lleve a cabo.

Lo anterior repercute en la comunicación continua que debe existir entre los coordinadores que son quienes están al frente de los menores en las tiendas sobre todo para dar la debida atención a los problemas que surgen de manera cotidiana en el desarrollo de la propia actividad y las irregularidades van desde el incumplimiento a las condiciones de Higiene, Seguridad y medio Ambiente de Trabajo en que se desarrolla el menor "empacador", hasta la violación de sus derechos específicos que como trabajador debe tener.

Estos cambios de coordinador también provocan que no se conozcan debidamente los acuerdos institucionales establecidos ya que dichos empleados no son capacitados al respecto por la empresa, en esta transición de cambio de personal se presentan muchos conflictos entre el nuevo coordinador y los menores en cuanto a las condiciones en que venían desempeñando sus actividades, el trato al menor y la relación interpersonal se ve seriamente dañada.

La política adoptada en los últimos años por las tiendas de autoservicio, de permanecer algunas tiendas abiertas hasta las 23:00 horas y otras más, las 24 horas del día, ha acarreado el aumento de quejas por las constantes violaciones por el horario en que deben salir de trabajar los menores que es legalmente máximo a las 22 horas lo cual los coloca en situación de riesgo al trasladarse a sus domicilios la mayoría solos.

Las tiendas hacen firmar a los padres del menor una "carta responsiva" la cual contiene un texto que se encuentra totalmente fuera de la ley y al margen del conocimiento y aval de la autoridad laboral, en la que la empresa responsabiliza total y absolutamente al menor y a sus padres de lo que les suceda después de las 20:00 horas. Este proceder es contrario al espíritu de la legislación sobre protección a los menores trabajadores y propicia la arbitrariedad en cuanto a el horario de salida de los "empacadores" y la evasión de cualquier responsabilidad por parte de las tiendas en caso de que les suceda algún accidente a los menores, acción totalmente dolosa e ilegal ya que los derechos son irrenunciables.

Esta situación de retener u obligar a los menores a que permanezcan en las tiendas más allá de las 22:00 horas se ha convertido en una costumbre, cuestión sobre la cual es necesario tomar una medida drástica.

Con objeto de demostrar la mala fe de los patrones es importante mencionar el texto del documento en mención y que a la letra dice: *"Por medio de la Presente, nos permitimos dirigirnos a ustedes, a fin de hacerles de su conocimiento que hemos autorizado a nuestro menor hijo: (espacio para el nombre del menor), para que pueda permanecer en esa empresa en calidad de emparador voluntario después de las 20:00 horas, haciéndonos total y absolutamente responsables de cualquier situación que pudiera presentársele tanto al salir de su Unidad, como durante el traslado a su domicilio" y lo dirigen a la empresa y firman el padre, madre o tutor.*

Otro documento también proporcionado por las tiendas a los menores manifiesta lo siguiente: *"La Secretaría del Trabajo Y Previsión Social, me ha otorgado la autorización que solicite, a fin de que sea posible desempeñarme como "emparador voluntario" en esa tienda de Autoservicio, por lo cual agradeceré se sirvan permitir lleve a cabo dicha actividad en beneficio de sus clientes, lo que me permitirá recibir de estos algunas propinas, que utilizaré como ayuda económica a mi familia para costear mis estudios".*

"Derivado de lo anterior, reitero que entre el suscrito, sus representantes y esa empresa, no existe relación laboral alguna dado que en ningún momento percibiré sueldo debido a que no estaré subordinado a persona alguna, ni estaré sujeto a horario de labores durante los días en que de acuerdo a mis intereses en forma voluntaria me desempeñe como emparador en caso de que sea aceptada esta petición".

"Adicionalmente, a la autorización otorgada por la dependencia indicada, cuento con la conformidad de mis señores padres, quienes para constancia de ello firman al calce de la presente comunicación, quienes están conscientes que no podré ser considerado como trabajador de esa empresa y por lo tanto resulto ajeno a las prestaciones que otorgan a sus empleados, en razón de que careceré de cualquier tipo de obligación con la misma"

se dirige a la empresa y firman el menor, su padre, madre o tutor".

Considerando la ilegalidad de estos documentos se sometieron a opinión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social habiendo opinado lo siguiente:

OPINION EMITIDA POR LA DIRECCION DE NORMAS DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN RELACION A LOS DOCUMENTOS ANTERIORMENTE MENCIONADOS:

"Respecto a los documentos que aparentemente suscriben los menores trabajadores que pretenden desempeñarse como "empacadores" en la empresa "CIFRA-MART S.A. DE C.V.", y que consiste en una carta compromiso por parte del menor de renuncia a la existencia de una relación laboral y de los derechos derivados de ésta.

La dependencia estima que no pueden ser considerados con efecto legal alguno, en razón de las siguientes consideraciones:

La empresa enfatiza el hecho de que el menor "empacador" no puede ser considerado como trabajador de la misma, en virtud de que no percibirá sueldo, no estará subordinado a persona alguna, ni sujeto a horario fijo de labores.

A lo anterior es evidente que los menores empacadores realizan determinadas actividades que, en su caso, pueden considerarse como subordinación, tales como:

Contar con un uniforme, empacar la mercancía de acuerdo a los señalamientos de la empresa, acomodar carros de autoservicio, obedecer las ordenes e instrucciones de los coordinadores de empacadores voluntarios, observar disciplina dentro de la tienda, etc.

Por lo que respecta al horario de labores abierto y la falta de pago de salarios, los mismos no pueden considerar como inexistencia de la relación laboral en virtud de que el artículo 20 la Ley Federal del Trabajo considera que la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, constituye una relación de trabajo. En este sentido, la falta de pago de salario al menor "empacador" no puede considerarse como

la no existencia de dicha relación, dado que este pago puede realizarse posteriormente, ejercitando las acciones laborales correspondientes.

En razón de lo anterior, siendo evidente la existencia de servicios prestados por un trabajador, estos producen todos sus efectos como una formal relación de trabajo, sin que se puedan invalidar por la circunstancia de que dicho trabajador sea menor de edad y haga renuncia de sus derechos laborales como se aprecia en los documentos de referencia, ya que el menor no puede renunciar a los derechos que la ley le conceda y de ser así, son estipulaciones que deben entenderse como nulas, en términos de la fracción XXXVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Por otra parte, si bien es cierto que los padres de los menores trabajadores autorizan el trabajo de sus hijos, también lo es que el patrón tiene obligaciones inherentes a una relación de trabajo, puesto que existe una relación subordinada.

Asimismo, es importante aclarar que para que los menores trabajadores "empacadores" puedan laborar, requieren a falta de sus padres, tutores o del sindicato al que pertenezcan, de autorización por parte de la autoridad competente, de conformidad con los artículos 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo, así como de un certificado médico de aptitud laboral según el artículo 174 del mismo ordenamiento.

En conclusión, aparentemente la solución más sencilla para la problemática que aqueja a los menores trabajadores que prestan sus servicios como empacadores en las tiendas de autoservicio, sería la de formalizar jurídicamente las relaciones laborales en cumplimiento estricto de las normas legales protectoras del trabajo de menores, sin embargo, es evidente que las necesidades particulares de estos menores no se ajustan en este caso a los requerimientos de los patrones, por lo que de exigir formalización de estas relaciones de trabajo, traería como consecuencia que el patrón ya no les permitiera emplearse como empacadores y la pérdida del ingreso que ahora perciben.

Finalmente, es importante señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, no otorga las autorizaciones a que se hace referencia en el documento que envía, en virtud de que a esta autoridad únicamente corresponde la aplicación de las normas de trabajo en empresas de jurisdicción federal, que no es el caso de la empresa citada"

Entre las irregularidades que se observan esta la postura de los representantes de las tiendas de autoservicio que bajo el argumento de dar "oportunidad a otros" niños quieren dar de baja a todos o a la mayoría, lo cual va en contra de los intereses de los menores que ya están trabajando y que sin motivo fundado y debidamente motivado son dados de baja. Esta actitud encierra una contradicción ya que por la oportunidad que se les da a unos se les quita a otros.

En este marco, también se observa que tienen una plantilla u otorgamiento de aceptaciones más allá de las propias necesidades o capacidad de ocupaciones de "empacadores" por parte de la tienda. Esta situación de sobre saturación va en contra de los menores, quienes ven reducido su tiempo de asignación de caja, así mismo aumenta su riesgo de ser dados de baja sin motivo ni fundamento.

Lo anterior aumenta en temporada vacacional y navideña (julio, agosto y diciembre) en que la oferta de empacadores aumenta significativamente.

En cuanto a la Supervisión que la autoridad laboral realiza por medio de un equipo de trabajo social, esta de por sí insuficiente se ve entorpecida ya que la atención por parte de los coordinadores y gerentes no le den mucha importancia y la hacen lenta, con lo que el acceso al archivo de menores no se hace con la rapidez y eficiencia que debiera por lo que la operación se ve afectada y no se supervisa debidamente.

Otro de los aspectos que se ven afectados con la actitud ineficiente de los coordinadores de las tiendas es no reportan oportunamente las bajas de menores, lo cual provoca que el padrón de menores no se encuentre al corriente con lo que el control se pierde, además de no ser

posible reponer oportunamente las autorizaciones a los menores que deseen cambiar de tienda cuando es necesario y las solicitan y obviamente los mas afectados son los menores ya que su necesidad de trabajar es básica.

En cuanto el control adecuado de las constancias de estudios, este no se llevan a cabo adecuadamente, ya que dan por buenas y válidas, identificaciones escolares de ciclos escolares anteriores.

Otro problema es el que al llegar los menores a los 16 años, automáticamente los dan de baja, esto ocasiona que los padres recurran a buscar documentos apócrifos. Y en muy pocos casos las tiendas ofrecen trabajo formal a los menores, quienes ven de pronto que su fuente de ingresos y subsistencia económica desaparece.

En el caso de los "atajabolas" podemos afirmar que no tienen tantos problemas como los "empacadores" ya que en primer lugar el acceso a este campo de trabajo es restringido en virtud de que los "atajabolas" son menores que deben tener conocimiento previo de este deporte e inclusive lo practican y en su mayoría son pariente o amigos de socios del club o de empleados del mismo, por consiguiente cuentan con buena salud, los horarios no son extremosos ya que los socios o jugadores de tenis practican el deporte máximo hasta las 2000 o 2100 horas, lo cual es una ventaja.

La experiencia derivada del análisis al trabajo de estos menores se describen y sintetizan en las siguientes situaciones:

- a. Las tiendas de autoservicio y de los clubes deportivos proporcionan o exigen el uso de uniformes, instrumentos de trabajo como carros, "diablos", bolsas de plástico para empacar con el logotipo de la propia empresa, etc.
- b. Los menores "empacadores" y "atajabolas" dependen para su control, coordinación, vigilancia y dirección de un supervisor o coordinador de cajas, o encargado de las canchas de tenis que invariablemente es un empleado de la empresa inclusive en algunas ocasiones los representantes, cajeras, personal de seguridad, etc., y que en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo viene a ser un representante del patrón.

- c. Las tiendas de autoservicio y los clubes deportivos establecen condiciones de trabajo a los menores "empacadores y "atajabolas" como son horarios, jornadas, áreas de trabajo, forma de realizar el trabajo, actividades, normas de higiene, sanciones, medidas correctivas y disciplinarias etc.
- d. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social promovió y exigió que se colocaran bancas de descanso para los menores en las tiendas de autoservicio, ya que anteriormente los mantenían parados por largas horas.
- e. La misma autoridad también exigió se instalará un botiquín de primeros auxilios para los casos de emergencia, no cumpliéndose esto en su totalidad.
- f. Tanto tiendas como deportivos llevan un registro y expediente de cada menor el cual debe contener los documentos que acrediten los requisitos que señala la ley para los trabajadores contratados formalmente, lo cual muchas veces no se hace.

Por lo anterior, es incuestionable que de hecho como se mostró en los puntos antes mencionados, la relación que se establece entre las tiendas de autoservicio o los clubes deportivos y los menores "empacadores" y "atajabolas" respectivamente, en forma involuntaria se ajustan diversas normas de la Ley Federal del Trabajo contenidas en los artículos siguientes: 132 fracciones V, VI, XIV y XXV; 134 fracciones III, IV y VII; 180 fracciones I; II y 23, mismos que por su importancia se transcriben a continuación:

"Art. 132. - Son obligaciones de los patrones:

Fracción V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos..."

Fracción VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

Fracción XIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los inspectores podrán exigir a los patrones o comisionados que le muestren sus credenciales y que les den a conocer las instrucciones que tengan.

Fracción XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Art. 134. Son Obligaciones de los Trabajadores:

Fracción I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables:

Fracción III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

Art. 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados a:

Fracción I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo:

Fracción II. Llevar un registro de inspección especial con indicación de la fecha de su nacimiento, clase trabajo, horario salario y demás condiciones de trabajo;

Fracción III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

Fracción IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley; y

Fracción V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Por lo anterior podemos concluir, que hay suficiente fundamento para demostrar que si existe una relación laboral entre la tienda de autoservicio, el club deportivo y estos menores, ya que con el solo hecho de que se les asigne un horario y estén bajo órdenes de un supervisor, es suficiente motivo para considerar la existencia de una relación de trabajo, en virtud que es clara la subordinación jurídica, entendiéndose esta como un derecho de mando por parte del patrón y una obligación correlativa de subordinación del trabajador, sujetar a ella su voluntad, en un deber de obediencia.

Es evidente que las tiendas y los clubes someten a los menores a normas de conducta para el mejor desempeño de sus funciones, y al mismo tiempo dejan de aplicar las normas protectoras de los menores en cuanto al trabajo.

Debe mencionarse que en algunos casos en forma clandestina violando el mandato Constitucional de no utilizar el servicio de menores de 14 años, se dan el lujo de tener niños de menos de esa edad.

Con relación a la idea equivocada de los empresarios de que la relación no se da entre el "empacador", el "atajabolas" y el centro comercial o club deportivo en virtud de que estos últimos no cubren un salario a los primeros, dicha afirmación es total y absolutamente falsa ya que lo único que están haciendo es incumplir con una obligación y tratan de justificarse con esta afirmación, ya que la relación que se da entre ellos contiene todos los elementos legales de una relación de trabajo.

Así mismo, afirman los empresarios que el servicio es prestado a los clientes del centro comercial y al deportista que hace uso de las canchas, pero para afirmar esto debemos preguntarnos antes en que momento el usuario del servicio contrató los servicios de dichos menores y los llevó al centro de trabajo, debemos partir de la base que en el caso de las tiendas estas tienen la obligación de entregar la mercancía debidamente envuelta y empacada ya que este servicio esta incluido en el precio y al cliente no le importa si es el "empacador", la cajera u otro empleado cualquiera quien le empaque su mercancía.

De igual forma el servicio prestado por estos menores a los clientes o deportistas es en función y en beneficio de la empresa, ya que sin estos menores el movimiento y fluidez de cajas en las tiendas y de los jugadores en los clubes se entorpecería en demasía, si estas empresas prescindieran de los servicios de los menores se afectaría la comodidad del cliente y obviamente su progreso económico del patrón el cual se ahorra un buen número de sueldos y prestaciones utilizando la "mano de obra gratuita" de los menores, ya que para el patrón resulta simple y comodamente "gratuita", ya que la "propina" se la da el comprador o el deportista y no el patrón.

Y con relación a la propina, la cual el empresario la considera como el sueldo que le paga su patrón, es decir el cliente o el jugador al menor, esta propina no es obligatoria, ya que si el cliente de la tienda lo desea, otorga la propina y si no lo hace, nada lo obliga a entregarla.

e) PERFILES ESTADISTICOS DE LOS MENORES EMPACADORES Y ATAJABOLAS QUE TRABAJAN EN TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y CLUBES DEPORTIVOS EN EL DISTRITO FEDERAL; VARIABLES E INDICADORES SOBRE EDAD, SEXO, ESCOLARIDAD, LUGAR DE RESIDENCIA, INGRESOS FAMILIARES Y CENTROS DE TRABAJO

A continuación se presentan en forma sintética los resultados obtenidos de la aplicación del estudio socioeconómico a que fueron sometidos los menores los cuales definen los perfiles de los menores "empacadores" que laboran en las tiendas autoservicio y los "atajabolas" de las canchas de tenis y golf de los clubes deportivos en el Distrito Federal.

RESULTADOS ESTADISTICOS DEL ESTUDIO SOCIOECONÓMICO

DIMENSION I

Es muy importante reiterar que los menores motivo de estudio poseen perfiles particulares y que en términos generales se sintetizan a continuación:

- Son hijos de familia.
- Son estudiantes.
- No son niños abandonados.
- Dependen y viven con sus padres o solo uno de ellos o abuelos o tíos o hermanos mayores, otros familiares o tutores, pero no solos.
- Pertenecen algunos a familias organizadas e integradas; desorganizadas y desintegradas; desorganizadas e integradas o desintegradas y organizadas.
- Nivel socioeconómico de bajo a medio bajo.
- Los "atajabolas" en particular son niños especialmente sanos y deportistas, por la actividad que realizan.

Dentro del conjunto de tiendas de autoservicio que conforma al Grupo Empresarial CIFRA/MART, la tienda BODEGA AURRERA es la fuente de trabajo más atractiva para los menores que desean trabajar como "empacadores", quizás sea que al ser una tienda de ofertas atrae más clientes y los menores tienen la posibilidad de percibir mayores ingresos, por lo que entre las tiendas de la empresa es la que alberga

el mayor número de trabajadores inclusive comparado con otras tiendas de otros grupos, en conjunto todo el grupo tiene 2549 menores el 55% del total de menores analizados.

El segundo lugar lo ocupa el Grupo COMERCIAL MEXICANA con 1119 menores un 24%; a continuación las Tiendas del grupo GIGANTE con 529 menores un 11% y dentro de este la Tienda SUPER G es el que tiene mayor demanda; finalmente se encuentran DE TODO y AUCHAN con 167 menores un 3% cada una y CARREFOUR con 151 menores un 3% estas dos ultimas empresas tienen un número reducido de tiendas en comparación con los tres primeros Grupos.

NUMERO DE TIENDAS POR GRUPO EMPRESARIAL

El grupo CIFRA/MART tiene 67 tiendas lo que representa el 51.9 % del total:

SUPERAMA	23 tiendas	35 %
BODEGA AURRERA	21 tiendas	32 %
AURRERA	13 tiendas	19 %
WAL-MART	5 tiendas	7 %
SUBURBIA LIQUIDACIONES	3 tiendas	4 %
SAM'S CLUB	2 tiendas	3 %

El Grupo COMERCIAL MEXICANA tiene 35 sucursales lo que significa un 27.1 %:

COMERCIAL MEXICANA	12 tiendas	34 %
SUMESA	12 tiendas	34 %
BODEGA COMERCIAL MEXICANA	8 tiendas	23 %
MEGA COMERCIAL MEXICANA	3 tiendas	9 %

El Grupo GIGANTE tiene 20 tiendas lo que significa un 15.5% del total:)

GIGANTE	15 tiendas	75 %
SUPER G	3 tiendas	15 %
BODEGA GIGANTE	2 tiendas	10 %

El Grupo CARREFOUR tiene 3 sucursales con la misma razón social lo cual es el 2.3 %.

El Grupo DE TODO tiene 2 tiendas con igual razón social que representa un 1.5 %.

Y finalmente el Grupo AUCHAN con 2 tiendas lo que significa un 1.5 %.

El total de tiendas de autoservicio en el Distrito Federal es de: 129.

POR GRUPO NUMERO DE TIENDAS

CIFRA-MART	67 tiendas	51.9%
COMERCIAL MEXICANA	35 tiendas	27.1%
GIGANTE	20 tiendas	15.5%
CARREFOUR	3 tiendas	2.3%
DE TODO	2 tiendas	1.5%
AUCHAN	2 tiendas	1.5%

MENORES POR CENTROS DE TRABAJO

GRUPO CIFRA/MART

BODEGA AURRERA	848 menores	34 %
AURRERA	714 menores	29 %
SUPERAMA	465 menores	19 %
WAL MART	438 menores	17 %
CLUB SAM'S	84 menores	1 %
TOTAL	2549 menores	

GRUPO COMERCIAL MEXICANA

COMERCIAL MEXICANA	605 menores	54%
MEGA COMERCIAL MEXICANA	216 menores	19%
BODEGA COMERCIAL MEXICANA	196 menores	18%
SUMESA	102 menores	9%
TOTAL	1119 menores	

GRUPO GIGANTE

GIGANTE	446 menores	84%
SUPER G	48 menores	9%
BODEGA GIGANTE	35 menores	7%
TOTAL	529 menores	

OTROS GRUPOS

AUCHAN	167 menores	40%
CARREFOUR	151 menores	36%
DE TODO	103 menores	24%
TOTAL	421 menores	

POR GRUPO NUMERO DE MENORES

CIFRA-MART	2549 menores	55%
COMERCIAL MEXICANA	1119 menores	24%
GIGANTE	529 menores	11%
AUCHAN	167 menores	4%
CARREFOUR	151 menores	3%
DE TODO	103 menores	2%
TOTAL	4618 menores	

POR EDAD DE LOS MENORES

En los rangos apreciamos que no solo aparece el de 14 y 15 años, también se menciona 16 y 17, en razón que la muestra se aplicó en el mes de octubre de 1997 y debemos recordar que fue en el mes de septiembre cuando la autoridad laboral local suspende la expedición de Constancias de Trabajo las que se otorgaban a 16 y 17 años con las que también eran aceptados estos menores en las tiendas, y al aplicar los cuestionarios todavía encontramos menores con estos rangos de edad.

Sin embargo la mayor parte de menores la ocupa la población de 15 años con 2425 (53%), le sigue 14 años con 1753 (38%), 16 años con 297 (6 %) y finalmente 17 años con 143 (3%) en ese orden.

POR SEXO DE LOS MENORES

VARONES	2827 menores	61%
MUJERES	1791 menores	39%

Tendencia que nos muestra que la cultura mexicana sigue responsabilizando al varón principalmente.

REALIZACION DE ACTIVIDADES AJENAS A LAS DE EMPACAR

Sólo se afirma o niega si se realizan o no:

NO	3431 menores	74%
SÍ	884 menores	19%
NO CONTESTO	303 menores	7%

TIPO DE ACTIVIDADES

MENORES

79 %	3634	no contestó
9 %	403	limpiar cajas
5 %	208	empujar carros de servicio
4 %	197	chechar precios
1 %	60	acomodar mercancía
1 %	53	acomodar ganchos
1 %	29	doblar bolsas
1 %	19	limpiar vidrios
0 %	15	cambiar dinero a cajeras

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Solo contestan si las reciben o no:

69%	3208 menores	sí
26%	1197 menores	no
5%	213 menores	no contesto

MOTIVO DE LA SANCION

Por qué fueron sancionados:

67%	3066 menores	no contestaron (son los mismos que informaron que no ha recibido castigo alguno).
11%	493 menores	por estar jugando
7%	332 menores	por indisciplina
4%	194 menores	por inasistencia
3%	160 menores	por irresponsable
3%	147 menores	faltar al respeto
2%	137 menores	estar platicando
1%	68 menores	salirse de la tienda sin autorización
0	21	cometer un error

CLASIFICACION DE SANCIONES

no contestó	40%	1853 menores
suspensión	40%	1820 menores
acomodar carros	13%	619 menores
doblar bolsa	5%	50 menores
llamada de atención	1%	24 menores
limpiar cajas	1%	22 menores

SUBORDINACION LABORAL

Quién es la persona que aplica los castigos:

67%	3199 menores	no contestan (los mismos de los puntos anteriores)
18%	808 menores	el supervisor de cajas
14%	632 menores	coordinador de empacadores
1%	32 menores	gerente
0%	16 menores	seguridad
0%	11 menores	cajeras

HA RECIBIDO SANCIONES

NUNCA	3072 menores	66%
SÍ	1233 menores	27%
NO CONTESTÓ	275 menores	6%

FORMA DE SANCIONAR

No contesta. Es la misma población que no ha sido castigada en los dos puntos anteriores.	3072 menores	66%
Suspensión por varios días para trabajar.	1233 menores	27%
Empujar carros del estacionamiento a la tienda.	275 menores	6%
Doblar bolsa.	38 menores	1%

IMPOSITOR DE SANCIONES

36%	1648	no contestaron
29%	1346	coordinador
24%	1119	supervisor de cajas
9%	410	jefe de empacadores
2%	95	gerente

INSTANCIA PARA QUEJAS

46%	2121	Coordinador de menores
21%	982	No contestó
11%	504	Padres
11%	502	A nadie
8%	384	Supervisor de cajas
1%	53	Gerente
1%	41	Jefe de empacadores
1%	31	Dirección de Trabajo y Previsión Social

PROBLEMAS CON COMPAÑEROS

NO	3773	81%
SÍ	763	17%
NO CONTESTO	82	2%

PREFERENCIAS PARA ASIGNACION DE CAJAS

75%	3460	NO
23%	1031	SÍ
2%	127	NO CONTESTÓ

RELACION CON EL COORDINADOR

Es muy importante saber si el coordinador ha abierto una vía adecuada de comunicación, por lo que 87 % (3992 menores) consideran que la relación con su coordinador es buena; 10 % (463 menores) no es buena la relación; 3% (155 menores) no contesta y 0 % (8 menores) la relación es regular. Posiblemente los que no contestaron tengan mala relación y prefieren abstenerse por temor a ser objeto de represalia.

TRATO DEL COORDINADOR

87%	4023 menores	BUENO
10%	457 menores	MALO
3%	138 menores	NO CONTESTÓ

CONFIANZA CON EL COORDINADOR

59%	2688 menores	SÍ
36%	1682 menores	NO
5%	248 menores	CONTESTÓ

CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS

66%	3067 menores	SÍ CONOCE SUS DERECHOS
29%	1335 menores	NO CONOCE SUS DERECHOS
4%	165 menores	CONOCE SOLO ALGUNOS
1%	51 menores	NO CONTESTÓ

ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO

67%	2977 menores	SEIS MESES
23%	1036 menores	UN AÑO
8%	356 menores	AÑO Y MEDIO
1%	143 menores	NO CONTESTÓ
1%	106 menores	DOS AÑOS

ORIENTACION JURIDICA DE LA AUTORIDAD LABORAL

67 % (3109 menores) si recibió orientación en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social cuando obtuvo su autorización de trabajo.

28 % (1270 menores) no.

5 % (239 menores) no contestó.

DIMENSION II

CONDICIONES DE SALUD

VARIABLES: ENFERMEDADES DEL MENOR Y SU FAMILIA. ADICCIONES PERSONALES Y FAMILIARES Y ATENCION MEDICA.

ADICCIONES EN LOS PADRES

El 79 % (3609 menores) manifiestan que no tiene la familia problemas de adicción a algún tipo de droga; 10 % (480) manifiesta que si y el 11 % (529) se abstuvo de contestar.

FRECUENCIA EN EL CONSUMO

La información de este indicador punto se relaciona con el anterior y se refiere a la frecuencia en el consumo de drogas y un 77 % (3573 menores) no contesta ya que es el que contesta anteriormente que no consume droga; 10 % (442 menores) que lo hacen ocasionalmente; un 8 % (364 menores) dice que lo hacen mensualmente; 3 % (119 menores) cada tercer día; 1 % (64 menores) una vez a la semana; y 1 % (53 menores) dicen drogarse diario.

ADICCION DEL MENOR

En este punto se particulariza la adicción del menor, un 94% (4367 menores) dice no consumir drogas, 4 % (177 menores) no contesta; 1 % (39menores) lo aceptan y el 1 % (35 menores) que lo hacen ocasionalmente.

ALCOHOLISMO EN EL MENOR

El 86 % (3980 menores) dicen no ingerir bebidas alcohólicas; 11 % (511 menores) no contesta y el 3 % (127 menores) acepta que lo hace.

FRECUENCIA

Con que frecuencia ingiere bebidas embriagantes el menor, el 92 % (4209 menores) no contesta; 6 % (252 menores) dice que ocasionalmente; 2 % (112 menores) diario; 0 % (21 menores) diario; 0 % (20 menores) mensualmente y 0 % (4 menores) semanal.

SERVICIO MEDICO

Instituto Mexicano del Seguro Social	1528 menores	33%
Centro de Salud	1298 menores	28%
Médico particular	991 menores	21%
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado	486 menores	11%
Dispensario médico de alguna Iglesia	229 menores	5%
No contestó	86 menores	2%

DIMENSION III

CONDICIONES FAMILIARES Y ECONOMICAS

VARIABLES: RELACIONES INTERFAMILIARES, INTEGRACION FAMILIAR, DEPENDENCIA ECONOMICA Y VIOLENCIA INTRAFAMILIAR NUMERO DE MIEMBROS QUE INTEGRAN LA FAMILIA

La familia del menor trabajador "empacador" se compone en el 52 % de 3 a 5 miembros (2390); un 39 % de 6 a 8 miembros (1797); un 7 % de 2 miembros (318) y de un 2 % de más de 9 miembros (77) y finalmente 36 no contestan lo que constituye el 0 %.

OCUPACION DEL PADRE

EMPLEADOS	1643	36%
NO CONTESTÓ	677	15%
OBREROS	594	13%
HUÉRFANOS	429	9%
TAXISTAS	289	6%
COMERCIANTES	263	6%
PROFESIONISTAS	186	4%
TRABAJA POR SU CUENTA	129	3%
POLICIAS	103	2%
ELECTRICISTAS	80	2%
ALBAÑILES	72	2%
PLOMEROS	42	1%
CARPINTEROS	42	1%
DESEMPLEADOS	42	1%
CONTRATISTAS	14	0%
CAMPESINOS	8	0%
BRASEROS (U.S.A.)	5	0%

OCUPACION DE LA MADRE

EMPLEADAS		
NO TRABAJAN	2837	62%
OBreras	747	17%
NO CONTESTÓ	322	7%
DOMÉSTICAS	250	5%
COMERCIANTES	111	2%
HUÉRFANOS	106	2%
PROFESIONISTAS	83	2%
COSTURERAS	77	2%
POLICÍAS	53	1%
LAVANDERAS	13	0%
ESTILISTAS	8	0%
PENSIONADAS	7	0%
	4	0%

DEPENDENCIA ECONOMICA

Al parecer es el padre quién sostiene al menor trabajador, ya que el 56 % (2562) así lo manifestaron; 17 % (794) ambos padres; el 16 % (749) los sostiene la madre; 4 % (174) así mismos; y el resto 11 % entre hermanos, tíos u otros familiares.

RELACIONES INTERFAMILIARES

Según afirmaron el 85 % (3926 menores) tienen buenas relaciones familiares; 12 % (558 menores) tienen un relación regular y un 2 % (96 menores) tienen malas relaciones con sus familiares un 1 % 38 menores no contestaron.

COMUNICACIÓN INTERFAMILIAR

3491 menores o sea un 76 % tienen buena comunicación; 20 % lo que significa 927 su comunicación es regular y 3 % o sea 132 de plano tienen mala comunicación, 68 menores 1 % se abstuvieron de contestar.

PROBLEMAS INTERFAMILIARES

Los problemas intrafamiliares se presentan principalmente con los hermanos con un 23 % (1050); 16 % (744) con tíos, abuelos, padrinos, primos; 13 % (583) con la madre; 10 % (455) con el padre; 3. % (124) ambos padres; 2 % (102) con toda la familia; 33 % (1560) no contestaron, este punto es muy relevante ya que de acuerdo con la información de las trabajadoras sociales los menores prefirieron no hablar esto refleja que si tienen problemas.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

El 79 % (3682) dicen no existir violencia ni de palabra ni de hecho en su familia, lo que ojalá sea cierto; 9 % (420) manifiestan que en algunas ocasiones; 3 % (121) es negativo y finalmente 9 % (395) prefieren no hablar, esto también significativo ya que la violencia no se manifiesta tan fácilmente.

ORIGEN DE LA PROBLEMÁTICA

En la familia quién es la causa de los problemas que sufren los menores, un 44 % (2065) prefiere no hablar del asunto,

lo que no descarta la posibilidad que tenga problemática que no se atreve a confesarlo; 27 % (1274) dicen que es la situación económica la que ocasiona los problemas familiares; 15 % (671) dice que es por los estudios que seguramente van mal; 10 % (446) los conflictos son con toda la familia; 3 % (118) problemas de alcoholismo; y finalmente el 1 % (44) adicción a las drogas.

INTEGRACION DE LA FAMILIA

TRES	2728	59%
CUATRO O MÁS	1032	22%
DOS	774	17%
NO CONTESTÓ	84	2%

NUMERO DE MIEMBROS QUE APORTAN AL GASTO FAMILIAR

El hecho de que varios miembros de la familia trabajen no significa que aporten apoyo al gasto familiar, en este caso la situación queda así un 58 % (2657) dicen que aportan de 2 a 3 miembros; 27 % (1260) sólo un miembro aporta; 11 % (530) 4 miembros apoyan y 4 % (171) no contesta.

NUMERO DE SALARIOS

El 46 % (2123) de 2 a 3 salarios, 34 % (1558) sólo un salario; 12 % (562) no contesta; 8 % (359) cuatro salarios; 0% (16) no se puede decir cuantos porque los miembros no tienen salarios fijos.

MONTO DEL INGRESO DEL MENOR

40 a 60 pesos diarios	2223	49%
10 a 30 pesos diarios	1419	31%
más de 70 pesos diarios	834	18%
no contestó	49	1%
es variable	43	1%

GASTOS PERSONALES

10 a 30 pesos diarios	2664	57%
40 a 60 pesos diarios	915	20%
casi todo	472	10%
no contestó	236	5%
más de 79 pesos	134	3%
es variable	120	3%
nada	77	2%

APORTACION AL GASTO FAMILIAR

10 a 20 pesos diarios	2273	50%
30 a 40 pesos diarios	894	19%
no contestó	453	10%
nada	378	8%
es variable	327	7%
más de 50 pesos diarios	273	6%
todo	20	0%

DIMENSION IV

CONDICIONES EDUCACIONALES

VARIABLES: ESCOLARIDAD DEL MENOR, ESCOLARIDAD FAMILIAR, PERMANENCIA Y RENDIMIENTO ESCOLAR DEL MENOR

POR GRADO DE ESTUDIOS

LOS RESULTADOS NOS MUESTRAN LO SIGUIENTE:

PRIMER AÑO DE BACHILLERATO	1342 menores	29%
CURSA EL TERCER AÑO DE SECUNDARIA	1283 menores	28%
TERCERO DE SECUNDARIA	558 menores	12%
NO CONTESTÓ	450 menores	10%
PRIMERO DE SECUNDARIA	377 menores	8%
TERCERO DE BACHILLERATO	179 menores	4%
CURSOS DIVERSOS	117 menores	3%
SEXTO AÑO DE PRIMARIA	82 menores	2%
QUINTO AÑO DE PRIMARIA	78 menores	2%
SEGUNDO DE BACHILLERATO	67 menores	1%
CARRERAS TÉCNICAS	67 menores	1%
NO ESTUDIA	20 menores	0%
SECUNDARIA ABIERTA	4 menores	0%

PROMEDIO DE CALIFICACION OBTENIDA EN EL ULTIMO GRADO ESCOLAR CURSADO POR EL MENOR.

7.6 a 8	110 menores	25%
7.1 a 7.5	848 menores	18%
8.1 a 8.5	753 menores	16%
6.6 a 7	551 menores	12%
No contesta	526 menores	11%
8.6 a 9	375 menores	8
9.1 a 10	280 menores	6
6 a 6.5	144 menores	3
No estudia	36	1

SISTEMA DE ESTUDIOS

Como ya se ha mencionado al ser un requisito legal que el menor para trabajar se encuentre estudiando; esto resulta como un filtro y es un mínimo de menores los que no se encuentran estudiando, hay quienes ya terminaron la secundaria y cumplieron con lo señalado en la ley de la materia, también es importante que la mayoría hijos de familia, de alguna manera se incrementa la posibilidad de

que no abandonen la escuela aunque sea en el sistema abierto.

El indicador más alto lo refleja el menor que se encuentra estudiando en el sistema escolarizado tradicional con 3511 un 77 %; sistema abierto 900 menores lo que hace 19 %; no estudian 112 un 2 % y no contestaron 95 un 2 %.

CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS ESCOLARES

El 26 % lo que significa 1186 menores si conocen el Programa de Incentivos escolar; el 46 % 2136 dicen no conocerlo, lo que realmente sucede es que como ya vimos el rendimiento escolar en mas de la mitad es regular o bajo por lo que no pueden competir por obtener dicho incentivo y 1296 el 28 % no contesto.

CAPACITACION PARA EL TRABAJO

En este punto sabremos si el patrón proporciona capacitación para el trabajo al menor, 88 % (4072) manifiestan que si los han orientado y capacitado para prestar el servicio de empacador; 7 % (328) dicen que no han recibido ninguna información al respecto y 5 % (218) no contesto.

DIMENSION V

CONDICIONES SOCIOCULTURALES

VARIABLES: DOMICILIO DEL MENOR, UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO, LUGAR DE NACIMIENTO.

NUMERO DE MENORES QUE LABORAN EN CADA DELEGACION.

Los Centros de trabajo (129 tiendas de autoservicio) se encuentran distribuidos en las diferentes Delegaciones del Distrito federal de la siguiente manera:

GUSTAVO A. MADERO	678 menores	14 %
ALVARO OBREGON	630 menores	13%
BENITO JUAREZ	550 menores	12%
COYOACAN	536 menores	12%
IZTAPALAPA	511 menores	11%
CUAUHTEMOC	355 menores	8%
MAGDALENA CONTRERAS	270 menores	6%
TLALPAN	253 menores	5%
MIGUEL HIDALGO	215 menores	5%
AZCAPOTZALCO	185 menores	4%
IZTACALCO	142 menores	3%
CUAJIMALPA	126 menores	3%
XOCHIMILCO	36 menores	1%

LUGAR DE NACIMIENTO DEL MENOR

El 81 % (3775) de la población total son originarios del Distrito Federal; 5 % (221) son del Estado de Guanajuato; 3% (134) del Estado de México; 2 % (79) Oaxaca y posteriormente aparecen los Estados de Puebla, Veracruz, Guerrero, Michoacán, Tamaulipas, Chiapas y Zacatecas 153 lo que hace un 4 % y no contestan 259 4 %.

TEMAS DE INTERES PARA EL MENOR

NO CONTESTÓ	2495 menores	54%
SIDA	953 menores	21%
ENFERMEDADES SEXUALES	523 menores	11%
DROGADICCIÓN	275 menores	6%
NO LE INTERESA NINGÚN TEMA	165 menores	4%
PRIMEROS AUXILIOS	110 menores	2%
DESARROLLO HUMANO	49 menores	1%
DIFERENTES TEMAS	37 menores	1%
CÓLERA	11 menores	0%

PERFILES DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD QUE LABORAN COMO "ATAJABOLAS"

Podemos definir al "Atajabolas", de acuerdo con lo afirmado por los propios empresarios como el menor que auxilia a la persona que practica un deporte (tenis y golf), apoya a los jugadores para que se agilice el juego al proveerlos de pelotas que se dispersan al jugar; en algunos casos el socio del club le solicita al menor ayuda para trasladar su equipo deportivo de la cancha al automóvil ubicado en el estacionamiento del propio club y en otros casos los envían al restaurante para adquirir bebidas (no alcohólicas) o alimentos para consumo del socio.

La población de menores de edad que laboran como "Atajadores de Bolas", hasta el momento, en 11 clubes deportivos privados (canchas de tenis) y uno de golf, asciende a 300 menores aproximadamente.

El centro de trabajo en el que se desempeña es totalmente diferente al de los "Empacadores" ya que, los socios de los clubes deportivos son personas, en su mayoría, de buen nivel socioeconómico por lo que cuando solicitan los servicios del menor, casi siempre es por una hora, que es el tiempo que dura el alquiler de la cancha y participan varias personas, por lo que las propinas son buenas, inclusive se hacen "clientes" de un menor "atajabolas" lo que hace que a fin de año los deportistas den obsequios personales al menor.

Los menores "atajabolas" realmente presentan menos problemas que los "empacadores" tal vez por que la población es reducida, ya que en el caso de los turnos, horarios y jornadas laborales no presentan conflicto porque en horarios en los que se ocupan las canchas de tenis o golf son entre las 0700 y 1100 horas y de 1500 a 1900 horas, por lo que las jornadas no exceden en total de 4 a 5 horas en dos turnos bien definidos que no exponen al menor a horarios nocturnos prohibidos.

Por lo que respecta al uso de uniformes también se los exigen, pero el mismo club les proporciona casaca y tenis cada 3 ó 4 meses.

En cuanto a las actividades que realizan no hay quejas relativas a que realicen alguna fuera de lo descrito y la razón es que muchos de estos menores son hijos de los empleados del club ya que el acceso al interior del mismo es restringido.

Es importante reiterar que los menores motivo de estudio tienen perfiles particulares y que en términos generales se sintetizan a continuación:

Al igual que los "Empacadores" estos menores no son "niños de la calle" ni "en la calle", sus características particulares son:

- Son hijos de familia
- Son estudiantes
- No son niños abandonados
- Dependen y viven con sus padres, padre o madre, abuelos, tíos, hermanos mayores, otros familiares o tutores.
- Pertenecen a familias organizadas e integradas; desorganizadas y desintegradas; desorganizadas e integradas o; desintegradas y organizadas.
- Nivel socioeconómico de medio bajo a bajo.

A continuación se presentan los datos estadísticos producto del estudio socioeconómico ya anteriormente mencionado incluyendo también listados los clubes deportivos y el número de menores que laboran en ellos.

DIMENSION I

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

VARIABLES: JORNADA LABORAL, HORARIO DE TRABAJO Y
TURNOS LABORALES.

POR CENTRO DE TRABAJO

CLUBES DEPORTIVOS EN LA CIUDAD DE MEXICO NUMERO DE MENORES QUE LABORAN EN ELLOS

1. Club Deportivo "MUNDET"	15
2. Club Deportivo "ISRAELITA"	30
3. Club Deportivo "TERRANOVA COUNTRY"	23
4. Club deportivo "BRITANIA"	20
5. Club Deportivo "ESPAÑA"	30
6. Club Deportivo "CASINO SAN ANGEL"	8
7. Club Deportivo "ALEMAN"	35
8. Club Deportivo "CIRCULO FRANCES"	40
9. Club Deportivo "RAQUETA BOSQUES"	12
10. Club de "GOLF MÉXICO"	18
11. Club Deportivo "CLUB CAMPESTRE DE LA CD. DE MEXICO"	13

La población de menores "atajabolas" es de 244 en total.

POR SEXO

Es muy importante mencionar que la totalidad de menores
que se dedican a la actividad de "atajabolas" son varones

POR EDAD

14 años	72 menores	86 %
15 años	12 menores	14 %

RELACION CON EL COORDINADOR, ¿ES BUENA?

SÍ	57 menores	68 %
NO CONTESTO	27 menores	32 %

SANCION AL MENOR

SÍ	12 menores	86 %
NO CONTESTO	72 menores	14 %

MOTIVO DE LA SANCION

INASISTENCIA	21 menores	75 %
NO CONTESTO	63 menores	25 %

TIPO DE LA SANCION

SUSPENSION	18 menores	22 %
	66 menores	78 %

QUIEN SANCIONA

COORDINADOR DE EMPACADORES	15 menores	18 %
NO CONTESTA	69 menores	82 %

REALIZACION DE ACTIVIDADES AJENAS A SU FUNCION

SÍ	12 menores	14 %
NO	30 menores	36 %
NO CONTESTA	42 menores	50 %

CUALES

ACOMODAR PELOTAS Y EQUIPO DEPORTIVO	12	14 %
NO CONTESTA	72	86 %

A QUIEN ACUDES

AMIGOS	3 menores	4%
COORDINADOR	6 menores	7 %
GERENTE	6 menores	7 %
MADRE	9 menores	11 %
A NADIE	24 menores	29 %
NO CONTESTO	36 menores	46 %

PROBLEMAS CON COMPAÑEROS

SÍ	3 menores	3%
NO CONTESTO	18 menores	20 %
NO	69 menores	74 %

EXISTEN PREFERENCIAS PARA ASIGNACION DE CANCHAS

SÍ	7 menores	8%
NO CONTESTO	36 menores	41%
NO	45 menores	51%

TRATO DEL ENCARGADO, ¿ES BUENO?

NO	3 menores	4 %
NO CONTESTO	27 menores	32 %
SÍ	54 menores	54 %

CONFIANZA CON EL ENCARGADO

NO	9 menores	11%
NO CONTESTO	30 menores	36%
SÍ	45 menores	53%

CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS

NO	9 menores	11%
NO CONTESTO	30 menores	36%
SÍ	45 menores	53%

ANTIGÜEDAD

3 AÑOS	6 menores	7%
2 AÑOS	15 menores	18%
1 AÑO	18 menores	21%
MENOS DE UN AÑO	21 menores	25%
NO CONTESTO	24 menores	29%

DIMENSION II

CONDICIONES DE SALUD

**VARIABLES: ENFERMEDADES DEL MENOR Y DE SU FAMILIA,
ADICCIONES PERSONALES Y FAMILIARES Y ATENCION MEDICA.**

TUS PADRES CONSUMEN ALGUN TIPO DE DROGA

NO CONTESTO	6 menores	7%
SÍ	12 menores	14%
NO	66 menores	79%

CON QUE FRECUENCIA

SEMANAL	6 menores	7%
OCASIONAL	9 menores	11%
NO CONTESTO	69 menores	82%

ADICCION A LAS DROGAS POR EL MENOR

NO CONTESTA	3 menores	4%
NO	81 menores	96%

ALCOHOLISMO EN EL MENOR

NO CONTESTO	8 menores	9%
NO	78 menores	91%

FRECUENCIA

NO CONTESTO	81 menores	96%
OCASIONAL	3 menores	4%

ATENCION MEDICA

ISSSTE	3 menores	4%
NO CONTESTO	12 menores	14%
IMSS	18 menores	21%
CENTRO DE SALUD	27 menores	29%
PARTICULAR	24 menores	32%

DIMENSION III

CONDICIONES FAMILIARES Y ECONOMICAS VARIABLES: RELACIONES INTERFAMILIARES, INTEGRACION FAMILIAR, DEPENDENCIA ECONOMICA Y ORGANIZACIÓN FAMILIAR

NUMERO DE MIEMBROS DE LA FAMILIA

MIEMBROS	FAMILIAS	PORCENTAJE
3	3	4%
8	3	4%
9	9	11%
5	12	14%
6	12	14%
4	18	21%
7	27	32%

RELACION INTRAFAMILIAR

BUENA	75 menores	89%
REGULAR	9 menores	11%

COMUNICACION FAMILIAR

BUENA	60 menores	71%
REGULAR	21 menores	25%
NO CONTESTO	3 menores	4%

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

NO	72 menores	85%
OCASIONALMENTE	9 menores	11%
NO CONTESTO	3 menores	4%

ORIGEN DE LOS PROBLEMAS

ALCOHOLISMO	3 menores	4%
ESTUDIOS	18 menores	21%
SITUACION	24 menores	29%
ECONOMICA	39 menores	46%

CUANTOS MIEMBROS DE LA FAMILIA TRABAJAN

MIEMBROS	FAMILIAS	%
1	6	7
5	9	11
4	12	14
3	24	29
2	33	29

CUANTOS MIEMBROS APORTAN AL GASTO FAMILIAR

MIEMBROS	FAMILIAS	%
5	6	7 %
3	9	11 %
1	15	18 %
4	15	18 %
2	39	46 %

SALARIOS RECIBIDOS EN TOTAL

SALARIOS	FAMILIAS	%
4 O MAS	9	11
NO SABE	15	18
1	15	18
2 A 3	45	53

INGRESOS POR DIA

80 pesos	6 menores	7 %
40 pesos	15 menores	19 %
50 pesos	18 menores	22 %
60 pesos	42 menores	52 %

CUANTO SE DESTINA A GASTOS PERSONALES

40 pesos	3 menores	4 %
no contesto	12 menores	15 %
30 pesos	12 menores	15 %
10 pesos	21 menores	26 %
20 pesos	33 menores	40 %

CUANTO APORTA AL GASTO FAMILIAR

40 pesos	3 menores	4 %
80 pesos	3 menores	4 %
10 pesos	6 menores	7 %
20 pesos	15 menores	18 %
no contesto	15 menores	18 %
30 pesos	42 menores	49 %

DEPENDENCIA ECONOMICA

no contesto	6 menores	7 %
otro familiar	12 menores	14 %
madre	15 menores	18 %
ambos	15 menores	18 %
padre	36 menores	43 %

EMPLEO DE LOS PADRES

Sirvienta	3	4 %
Jubilado	3	4 %
Mesero	3	4 %
Lava autos	6	7 %
Albañil	6	7 %
Policia	6	7 %
Comerciante	6	7 %
Obrero	9	11 %
Chofer	9	11 %
No contesto	12	14 %
Empleado	21	24 %

DIMENSION IV

CONDICIONES EDUCACIONALES

VARIABLES: ESCOLARIDAD DEL MENOR, PERMANENCIA Y RENDIMIENTO ESCOLAR DEL MENOR.

CAPACITACION PARA EL TRABAJO

1. NO	3 menores	4 %
2. NO CONTESTO	36 menores	43 %
3. SI	45 menores	53 %

POR GRADO ESCOLAR

SECUNDARIA	58 menores	69 %
BACHILLERATO	26 menores	31 %

SISTEMA DE ESTUDIOS

ESCOLARIZADO	72 menores	86%
ABIERTO	12 menores	14%

CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS

LO CONOCEN	39 menores	46%
NO LO CONOCEN	45 menores	54%

CONOCE A SU COORDINADOR

NO	1 menores	1 %
NO CONTESTO	21 menores	26 %
SI	60 menores	73 %

DIMENSION V

CONDICIONES SOCIOCULTURALES

VARIABLES: DOMICILIO DEL MENOR Y UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

POR DELEGACION

MAGDALENA CONTRERAS	1 menores	9%
TLALPAN	1 menores	9%
XOCHIMILCO	1 menores	9%
MIGUEL HIDALGO	2 menores	18%
COYOACAN	6 menores	55%

DIMENSION VI

CONDICIONES DE AUTOPERCEPCION

VARIABLES: SENTIMIENTOS Y AUTOIMAGEN

INTERESES

1.	SIDA	18 %
2.	CUIDADOS RENALES	43 %
3.	DROGADICCION	18 %
4.	ALCOHOLISMO	14 %
5.	TABAQUISMO	7 %

La experiencia de la autoridad laboral en el Distrito Federal en el año de 1997 muestra un gran y valioso esfuerzo, al intentar subsanar de alguna manera las carencias de la ley que tanto hemos mencionado y principalmente que originen que los patrones de los Centro de Trabajo donde laboran "empacadores" y "atajabolas", los cuales aparte de no estar el perfil de su relación laboral contemplado y especificado en la ley, estableció compromisos a través de la firma de Minutas de trabajo y en su contenido incluyó cumplimiento de compromisos en los aspectos laboral y educacional principalmente, obteniéndose grandes logros, como el del Club "Alemán" que se consiguió que a los "atajabolas" de ese centro deportivo se les pague a partir de la firma de dichos compromisos, la cantidad de \$ 30.00 diarios independientemente de sus "propinas".

De la aplicación del estudio socioeconómico, los resultados obtenidos reportaron datos muy interesantes en diversos aspectos como se describen a continuación:

RESULTADOS FINALES

"EMPACADORES"

De las 129 tiendas de autoservicio pertenecientes a los grupos empresariales ubicadas en la jurisdicción del Distrito federal, 67 pertenecen a un solo grupo y de los 4618 menores encuestados 2549 laboran en tiendas de ese grupo; mas de la mitad de los menores en estudio son mayores de 15 años y más del sesenta por ciento son varones.

Para analizar el perfil del puesto función que los menores ocupan y realizan primero definiremos algunos conceptos relativos al puesto que nos ocupa:

Denominación del puesto: "empacador" voluntario.

Descripción del puesto: envolver la mercancía y empaquetarla o empacarla dentro de bolsas de polietileno o cajas proporcionadas por las tiendas de autoservicio una vez que ha sido pagada por el cliente.

Lugar en que se desempeña el puesto: directamente en el mostrador ubicado en la caja en que el cliente de una tienda de autoservicio realiza el pago de la mercancía que adquiere.

Sin embargo, lo anterior solo es teórico ya que en la práctica los menores realizan sin la autorización debida, un gran abanico de actividades ajenas a la función descrita y así lo expresan los números reflejados en los resultados del estudio.

Por lo que se refiere a las medidas disciplinarias que se les aplican, es una incongruencia que estos menores, según los patrones, no tienen ningún derecho, pero si muchas obligaciones y en caso de incumplimiento de alguna instrucción, reciben como castigo el realizar alguna de las actividades indebidas conocidas por todos, y no conformes en muchas ocasiones son suspendidos por varios días o en forma definitiva sin mediar explicación o fundamentación y menos consideración alguna.

Ahora bien, lamentablemente para quejarse de lo anterior menos del uno por ciento se acogen a la protección de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, ignorándose si no se hace por temor a que la empresa tome represalias y no lo acepten nuevamente o por que no tienen clara la función de esta dependencia o por ignorancia ya que el 67 por ciento manifestó haber recibido orientación jurídica en la dependencia citada y es curioso que la mayoría se acerca al coordinador de la tienda quien finalmente es su verdugo; aunque en el estudio se refleja que el diez por ciento de los menores manifiestan que no tratan mucho con el, ya que los trata mal y que la comunicación es mala o nula.

Mas de la mitad de los menores laboran principalmente en 4 delegaciones políticas Gustavo A. Madero, Alvaro Obregón, Coyoacán y Benito Juárez y el menor número lo que representa el uno por ciento labora en Xochimilco, resaltando que dos delegaciones no tienen tiendas de este tipo como son Tláhuac y Milpa Alta (a la fecha de realizado el estudio).

El 81 por ciento son originarios del Distrito Federal y el resto proceden de diez entidades federativas entre ellas el Estado de México.

Con motivo de que algunas de las cajas de las tiendas, tal vez por su ubicación, tienen mas acceso y demanda de clientes, lo

cual las hace más cotizadas, por lo tanto esto conlleva a que el "empacador" que tiene la fortuna de ser asignado a ese lugar, tendrá oportunidad de recibir mayor número de propinas, esto hace que las mejores cajas de esas tiendas sean casi siempre para los privilegiados "jefes de empacadores", que no son otra cosa que un menor "empacador" seleccionado por el coordinador para que coordine a sus compañeros y les pase lista, trabajo que le corresponde al propio coordinador de la tienda, lo cual hace que entre los mismos menores se de una especie de "división", "corrupción" y se "vendan" los mejores lugares y de ahí se presente la "preferencia para la asignación de cajas" y que el 22.32 % afirme que desafortunadamente si se lleva a cabo esta práctica.

La rotación de los menores en el trabajo es constante y frecuente por varias razones, entre otras por su edad principalmente, su dependencia no solo económica sino moral y física con sus ascendientes, y por los constantes despidos de que son objeto por parte de los patrones a fin de que su permanencia no sea por largo tiempo y esto los obligue laboralmente con ellos, ya que el 65 por ciento de los menores estudiados tienen seis meses y solo el dos por ciento han permanecido dos años.

En cuanto a las Condiciones de Salud del menor, el diez por ciento manifiesta que en su familia hay adicciones y al cuestionar sobre la frecuencia en el consumo resultó que el 23 por ciento señalan su práctica que va desde semanal a diaria y al cruzar información, el primer reactivo refleja que no fueron muy veraces; por lo que realmente es el 23 por ciento de familias que tienen adicciones.

Las adicciones en el menor, reflejan que un cinco por ciento acepta que las tiene, y en cuanto al alcoholismo el 14 por ciento ingiere bebidas embriagantes.

Los problemas de salud que se presentan en los menores atendidos casi la mitad por sistemas institucionales ya sea en el IMSS o el ISSSTE, ya que al ser menores de edad son aún derechohabientes de sus padres que son empleados, mientras el 26 por ciento recibe atención médica de Centros de Salud y Dispensarios médicos por ser hijos de obreros o desempleados.

Poco mas de la mitad de las familias están integradas por 5 miembros, mas del 40 por ciento son entre seis y nueve

miembros lo que muestra que la mayoría de los menores pertenecen a familias numerosas, ya que solo el 7 por ciento son de dos integrantes.

En cuanto a las actividades laborales de los padres de los menores "empacadores", el sesenta y dos por ciento de las madres y el 36 de los padres son empleados; el dos por ciento no tienen mamá y el 9 por ciento no tiene papá; el 35 por ciento la madre trabaja por su cuenta, es desde sirvienta hasta estilista y el 55 por ciento el padre es desde albañil hasta bracero de lo anterior se deduce que la situación económica familiar sea precaria, aunque poco menos de la mitad dice tener un ingreso de dos a tres salarios mínimos, pero tomando en consideración el tamaño de las familias esto no satisface sus necesidades, de aquí lo atractivo que resulta para los padres que sus hijos trabajen como "empacadores", ya que casi la mitad de los menores perciben por lo menos entre 40 y sesenta pesos diarios, lo que significa un monto más alto que el que perciben los propios padres.

La comunicación familiar al parecer es buena, ya que solo el 23 por ciento expresa que es entre regular y mala y el 12 por ciento manifiesta violencia intrafamiliar, siendo el motivo de los problemas la situación económica, los estudios, etc.

Casi el sesenta por ciento de los menores se encuentran cursando tercero de secundaria y primero de bachillerato y menos del 2 por ciento se encuentra en 5° año de primaria y casi el 4 esta en tercer año de bachillerato; en cuanto al rendimiento escolar, este es regular como lo muestran los números, el 43 por ciento esta entre el 7 y 8 de calificación y el 30 por ciento tiene entre 8 y diez y el resto esta abajo del siete y el 77 por ciento estudia en el sistema escolarizado tradicional.

Por el rendimiento anterior se determina el que solo el 46 por ciento se interese por conocer el programa de incentivos escolares, cantidad que corresponde a la que puede aspirar a ser incluido en este beneficio.

La capacitación para el trabajo en los "empacadores es muy importante ya que esta es determinante para su permanencia en el trabajo así como para evitarse conflictos con los coordinadores, ya que el solo hecho de no administrar adecuadamente el suministro de bolsa que se utiliza para empacar, esto le ocasiona al menor, fuertes problemas que

pueden ocasionar hasta su despido, ya que los patrones quisieran que usaran las menos bolsas posibles aunque se ponga en riesgo la mercancía del cliente, lo que también le ocasiona al menor un conflicto con el cliente el cual se molesta por que no se le proporcionan mas bolsas para su mercancía.

Enseguida se aglutinan los resultados por aspecto.

ASPECTO ECONOMICO-LABORAL

La mayoría de los menores de edad que laboran como "empacadores" y "atajabolas" perciben un ingreso superior al de sus padres, ya que estas familias sobreviven con un solo salario mínimo, lo que provoca la gran oferta de mano de obra infantil y la demanda para trabajar en estas actividades laborales lo cual más beneficia a los patrones y a los padres que a los menores.

El 80% de las familias viven con uno o dos salarios mínimos.

El 62% de las madres son empleadas y el 31% son artesanas o trabajadoras manuales, que no tienen un salario fijo.

El 36% de los padres son empleados, el resto desempeñan un oficio o actividad que no les reditúa un salario fijo.

Lo anterior propicia la alta rotación en el trabajo, la cual es del 90%, de lo que se deriva que los menores en su mayoría no rebasen los seis meses de antigüedad en el empleo.

62 % laboran en las Delegaciones Gustavo A. Madero, Alvaro Obregón, Coyoacán, Benito Juárez e Iztapalapa.

La gráfica 107 muestra un dato muy importante ya que el 59% viven básicamente en las Delegaciones Iztapalapa, Alvaro Obregón y Coyoacán así como en el Estado de México (Valle de Chalco).

Otro dato curioso es el hecho que el número de menores procedentes de las Delegaciones Milpa Alta y Tláhuac denominadas por algunas personas como la "Provincia en la Ciudad" es mínimo.

Solo el 1% acude a la autoridad laboral para presentar quejas, cuando son sancionados, lo que se contrapone con la información de que el 66% conoce sus derechos y el 67%

manifiesta haber recibido pláticas de orientación legal por parte de dicha autoridad al solicitar su autorización para trabajar.

ASPECTO DE SALUD:

Un 35% de los menores analizados tanto "empacadores" como "atajabolas" de acuerdo con el examen psicofísico aplicado en 1998, colindan en forma limítrofe con la enfermedad.

En el 10% se presentan adicciones de alcohol o droga en la familia y el 23 % manifiesta que el consumo va de mensual a diario.

Mientras el 1% de los menores confiesan adicciones personales a algún tipo de droga y el 3% al alcohol, el 8% lo consume de mensual a diario.

El 45% recibe atención médica institucional a través de un Sistema de Seguridad Social, en virtud de que por su edad son derechohabientes de sus padres.

El 55% no recibe ningún beneficio de los Sistemas mencionados.

Una alternativa para resolver este problema puede ser el seguro facultativo que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social y que el costo sea a cargo de los patrones lo que resultaría una solución al problema de la seguridad social para el menor trabajador.

ASPECTO FAMILIAR

El 41% de familias se integran por más de 6 miembros, el 52% por 5 miembros, lo que significa que son familias muy numerosas.

El 12% sufren violencia intrafamiliar y el 14% manifiesta la existencia de mala relación y el 23% mala comunicación.

El 4% de los problemas familiares son producto del consumo de drogas o alcoholismo y el 27% por la mala situación económica.

El 81% son originarios del Distrito Federal.

ASPECTO ESCOLAR

el 57% de los menores "empacadores" cursan el 3° de secundaria y 1° de bachillerato.

El 59% tiene promedio de calificaciones entre 7 y 8.

El 77% estudia en el Sistema Escolarizado Tradicional.

B.- "ATAJABOLAS"

Tres clubes deportivos absorben el 42% del total de menores; el 86% tiene 14 años; el 100% son varones; el 68% manifiesta buena relación con su coordinador; solo el 14% dice haber sido sancionado por medio de la suspensión; siendo el motivo la inasistencia injustificada; el 14% dice realizar actividades ajenas a la actividad de "atajabolas"; ninguno acude a la autoridad laboral a presentar su queja cuando es sancionado; aún cuando el 53% dice conocer sus derechos; el 14% sus padres consumen drogas, el 18% en forma semanal y ocasionalmente; ninguno reconoce tener adicción personal por el alcohol pero el 4% dicen que lo hacen ocasionalmente; el 25% recibe atención médica en Instituciones de Seguridad Social y el 75% esta fuera de estos Sistemas; el 61% de las familias se integran con más de 6 miembros; el 11% sus relaciones familiares no son buenas y el 25% el problema es la comunicación habiendo violencia intrafamiliar en el 11%; el 29% por la situación económica; el 21% de las familias viven con uno o dos salarios mínimos; el 59% de los menores recibe más de 60 pesos diarios; el 24 % de los padres son empleados; el resto realizan actividades no asalariadas; el 69% cursa la secundaria y el resto bachillerato; el 82% se encuentra en el Sistema Escolarizado Tradicional; el 55% de los menores labora en la Delegación Coyoacán, la razón es por que en esa circunscripción se ubican la mayoría de los clubes; el 85% son originarios del Distrito Federal.

Existe una alta eficiencia terminal en los estudios de los menores "empacadores" y "atajabolas", resultado contrario a las afirmaciones de diversas organizaciones no gubernamentales que se dedican a apoyar a los llamados "grupos vulnerables" y que manifiestan poseer estadísticas con números alarmantes de menores que desertan de la escuela y que al igual que la Organización Internacional del Trabajo

desean la abolición drástica e inmediata del trabajo de menores.

La experiencia mencionada y la bondad de los Acuerdos Institucionales concertados, representaron un gran apoyo para los menores.

A efecto de conocer qué actividades y funciones atiende la Autoridad Local Laboral, a continuación se describen brevemente las funciones programáticas de la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, lo cual permitirá tener un panorama de responsabilidad que esta tiene:

▪ **INTEGRACION Y CONTROL DE PADRON DE MENORES TRABAJADORES:**

El padrón contiene datos generales de los menores trabajadores así como de los centros de trabajo en los que se ubican, con base en esta información se realizan reportes estadísticos sobre la situación de los mismos, incluso es el soporte para la expedición de las autorizaciones de trabajo ya que por medio de este control se detecta la edad precisa de los menores que ya han trabajado y al llegar a la edad límite alteran el acta de nacimiento.

El padrón permite identificar de manera ágil a los menores que laboran, el control sobre ellos y la disponibilidad de elementos de información para conocer su situación socioeconómica.

▪ **MANTENER COMUNICACIÓN CON DIRECTIVOS DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y CLUBES DEPORTIVOS:**

La dependencia responsable debe mantener contacto con las Tiendas de autoservicio y con los clubes deportivos a través de las visitas del grupo de investigación social que vigilan las condiciones ambientales y laborales de los menores.

▪ **ORGANIZACIÓN DE REUNIONES, COLOQUIOS, SEMINARIOS SOBRE EL TEMA DE MENORES:**

En el trienio 95/97 se intensificó la organización de estos eventos con objeto de examinar la problemática propia de los menores en el desarrollo de sus actividades, a dichos eventos se convoca la asistencia de las partes involucradas, como son

representantes legales de las empresas, empresarios y coordinadores de menores, esto es con el propósito de sensibilizar a los mencionados para que brinden a los menores apoyos para su adecuado desarrollo laboral, escolar, personal, dándoles oportunidad a que los mismos se incorporen a la planta productiva cuando su edad se lo permita.

▪ **ORIENTAR JURIDICAMENTE A MENORES:**

Los menores que acuden por primera vez a iniciar un contacto formal con la Autoridad Laboral reciben a través de la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, pláticas que les informan sobre sus derechos y obligaciones dentro del contexto social y del sistema productivo, así mismo se les induce a capacitarse y superarse, se les brinda asistencia legal en materia de trámite y atención de quejas, desarrollo de sus actividades, violaciones a sus derechos por los patrones y sus padres, así como orientación médica.

f) POBLACION DE MENORES SEGUN EL CENSO DE POBLACION Y VIVIENDA DE 1990

De acuerdo con el último Censo Nacional de 1990, la población de 5 a 19 años fue de 30,615,279 menores, lo que significa que una tercera parte (37.68%) de la población total, que era en ese año de poco más de 81 millones, son niños; de esa cifra tres millones quinientos mil se encuentran entre 12 y 14 años y se pueden ubicar en la población económicamente activa y divididos por sexos, 69% son niños y 30.4% niñas.

En México la mayor parte de los niños que se emplean entre los 12 y 15 años, trabajan en el sector informal, el cual se caracteriza por la inseguridad e inestabilidad en sus ganancias y por la naturaleza de sus operaciones que en muchos casos es de tipo familiar; un alto nivel de trabajadores no asalariados y de tiempo parcial y horario irregular, mientras que en Estados Unidos es mínimo el número de niños menores de 16 años que trabajan tiempo completo.

Como es obvio estas cifras no son totalmente reales ya que como todos sabemos la actividad laboral infantil no se manifiesta abiertamente y se mantiene hasta cierto punto en la clandestinidad por padres y patrones.¹⁵

¹⁵ "La OIT y el Trabajo Infantil, una Perspectiva Latinoamericana"

III. PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR MENOR DE EDAD EN MEXICO

a) MARCO LEGAL

b) INSTITUCIONES LABORALES RESPONSABLES DE LA PROTECCION LEGAL A LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD

c) PROMOCION DE LA PROTECCION LEGAL AL MENOR TRABAJADOR EN MEXICO

d) LA VIGILANCIA Y PROTECCION ESPECIAL DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO A LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD

III. PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR MENOR DE EDAD EN MEXICO

a) MARCO LEGAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, Apartado A, fracciones II y III prohíbe la utilización en el trabajo a menores de 14 años y establece fuertes restricciones al trabajo de menores de entre 14 a 16 años.

El artículo mencionado contiene los derechos mínimos de los trabajadores menores de edad en cuanto a jornada, salario, descanso semanal y otros principios.

A partir de la Constitución 1917 se eleva a rango constitucional la protección de los menores en las fracciones que a continuación se mencionan del citado artículo 123, que en su texto original establecía lo siguiente:

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para 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 cien por cien más de la jornada para las horas semanales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas.

Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no podrán ser admitidos en esta clase de trabajo.¹⁶

El contenido de estas fracciones tutela tanto a los menores varones como a las mujeres. Prohíben que realicen labores insalubres o peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de doce años (actualmente catorce): y establecen también una jornada reducida para los menores de 16 años y descansos especiales para las mujeres embarazadas.

El artículo 123, reformado en diversas ocasiones, respecto al trabajo de los menores tuvo una reforma el 20 de noviembre de 1962, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 21 del mismo mes y año. Reforma las fracciones II y III quedando como sigue:

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años.

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

El 27 de diciembre de 1974, hubo otra reforma a la fracción II del artículo 123, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 del mismo mes y año quedando de la siguiente manera:

"II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

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

¹⁶ V. Tena Ramírez Felipe, "Leyes fundamentales de México 1808-1972, edit. Porrúa, 11ª. Edición, México 1983 pag. 870

Actualmente están vigentes, la fracción III reformada en 1962, la fracción II reformada en 1974 así como la fracción IX.

Respecto a esta reforma de 1962 hay diversas opiniones, hay quienes dicen que la edad mínima de 12 años es más realista que la de 14 años, para algunos resulta romántica y fuera de la realidad, ya que por la necesidad económica los menores salen a trabajar inclusive más chicos.

José Dávalos dice al respecto "la protección que en las leyes se proporciona a los menores es de elevada importancia, pero la realidad está muy lejos de la observancia de dichas disposiciones...".

El mismo autor manifiesta que el argumento que utiliza el patrón cuando acepta a estos menores a su servicio es el siguiente: darles trabajo es una oportunidad que más bien constituye un favor, ya que las autoridades obran rígidamente en estos casos. Por ello advierten a los menores que si les exigen les proporcionen mayores prestaciones quedarán despedidos en el acto, pues deben estar agradecidos y evitarles problemas...

Las necesidades económicas sobrepasan la bondad de la legislación laboral... En las actuales circunstancias los mismo destinatarios de la protección laboral serían los primeros en pronunciarse en contra del solo intento de aplicar tal mandato Constitucional.

Finalmente establece "Regular en un plano realista el servicio de los trabajadores de 8 años y menores de 16 y, por tanto, reformar las fracciones II y III del artículo 123, prohibiendo el trabajo de los menores de 8 años".¹⁷

En los anteriores comentarios del maestro José Dávalos estoy de acuerdo en el sentido de que las necesidades económicas rebasaron por mucho la bondad de la legislación laboral, pero no por que se dé este hecho se debe aceptar como regla general la edad mínima de 8 años. Actualmente la explotación se da en gran proporción ya que desgraciadamente en México las autoridades laborales responsables no tienen ni las facultades ni la infraestructura

¹⁷ V. Dávalos, José "Memorias sobre el primer Congreso Nacional sobre el Régimen Jurídico del Menor", México 1973, Tomo II pag. D.M. 18.

suficiente como para vigilar el cumplimiento de las disposiciones a favor de los menores, siguiendo con las ideas del maestro Dávalos, su deseo es que se adecue el Derecho a la realidad, a los hechos sociales, esto es lo que se llama sociologismo jurídico, es preciso aproximar el derecho a la realidad concreta, diversa y cambiante pero como dijera otro autor Michel Villey:

“Esta oleada de sociologismo puede llevar al derecho a su perdición; pasividad del jurista ante las costumbres, adecuación del derecho a los hechos; llevando este proceso a sus límites, significaría el fin del derecho”.¹⁸

El caso específico que nos ocupa, el del trabajo del menor es definitivamente un hecho social constante, recurrente, repetitivo, ante lo cual debe subsistir en nuestra Constitución la prohibición del trabajo del menor de catorce años, pues representa un adelanto social, una recompensa a la lucha histórica, que los juristas no deben dejar, ya que objeto debe ser forjar un país en el que la infancia no tenga que trabajar para buscar satisfacer sus necesidades elementales.

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, establece las normas que regulan las actividades de los menores trabajadores que se ubican en la economía formal, preocupándose especialmente por facilitar su educación, desarrollo físico y mental, así como preservar su moralidad, ya que estos trabajadores constituyen las grandes fuerzas y la mano de obra de trabajo del futuro, por lo que es preciso que el estado vigile que su trabajo no interfiera en su desarrollo físico, psicológico y su preparación académica.

Encontramos que los artículos 22 y 23 de la ley laboral mexicana establecen como requisitos para que los menores trabajadores entre 14 y 16 años de edad puedan laborar legalmente, los siguientes:

- Consentimiento por escrito por parte de los padres o tutores, o en su defecto por el sindicato al que pertenezcan, o la Junta de Conciliación y Arbitraje o por la Autoridad política que corresponda a su domicilio.

¹⁸ Villey, Michel "Compendio de Filosofía del derecho" Edics. Universidad de Navarra, Pamplona 1979. Pag. 223.

- La comprobación fehaciente de que el menor ha concluido o se encuentra cursando la educación básica obligatoria, sin que el trabajo pueda interferir en ella. De acuerdo con el artículo 3°. Constitucional en el Sistema educativo mexicano los niveles mínimos de enseñanza para los menores de 6 a 16 años, son los de educación básica intermedia que comprende a la educación elemental o primaria y la media elemental o secundaria.
- Certificado médico que acredite que el menor es apto físicamente para trabajar. Este requisito es fundamental ya que sin el ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
- Aceptación por escrito del Patrón que establezca jornada laboral, horario, salario y las actividades que va a realizar el menor.

En el supuesto caso de no reunir alguno de los requisitos antes mencionados, la Inspección del Trabajo esta facultada para negar la autorización de trabajo solicitada

El mencionado ordenamiento contempla artículos específicos del trabajo de menores (173-180), el artículo 173 precisa que los mayores de 14 años y menores de 16, quedan sujetos a vigilancia y protección especial de la Inspección del trabajo.

Respecto al artículo 175 establece la prohibición en la utilización de menores de dieciséis años en:

- Lugares que expendan bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- Trabajo subterráneos o submarinos.
- Labores peligrosas o insalubres.

- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico o mental en forma normal.
- Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche.
- Y los demás que determinen las leyes.

El artículo 176 reitera el contenido de lo anterior, en cuanto a que las labores peligrosas e insalubres quedan prohibidas para los mayores de catorce y menores de dieciséis años.

Así mismo el espíritu de las leyes muestra la voluntad Política de quienes las crearon de proteger la integridad física y moral del menor trabajador.

El artículo 180 se refiere a los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años y la ley les señala sus obligaciones:

- Exhibir certificados médicos que acrediten que los menores son aptos para el trabajo.
- Llevar un registro de Inspección especial, señalando la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionarles Capacitación y Adiestramiento en los términos de la ley.
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Del cabal cumplimiento del artículo 173, depende en gran medida la aplicación de la normatividad de los artículos 174 al 180.

La importancia que reviste en nuestro país la Legislación sobre el trabajo de menores, consiste en que la protección depende de la autoridad del Estado, pero también debe ser un compromiso de toda la sociedad y de los padres de

familia de vigilar y exigir que esto se cumpla y, en caso contrario, denunciarlo.

Consideramos que el mayor reto que enfrentamos en cuanto a la normatividad jurídica del trabajo de los menores es su estricto cumplimiento y vigilancia, labor que compete en el ámbito local a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la cual tiene como alta prioridad el respeto a las disposiciones legales, en lo que se refiere a las fracciones II, III y XI del artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las Relaciones Individuales de Trabajo, artículos 22 y 23; donde se establece la edad mínima (mayores de catorce y menores de dieciséis años), la obligatoriedad de la escolaridad básica y la autorización de los padres o responsables. El espíritu de la ley contenido en estos artículos expresa el cimiento donde se apoya la protección fundamental de los menores.

Asimismo, en lo que se refiere a las Relaciones de Trabajo, se fundamenta en los artículos 173-180. Todo ello con el objeto de que en la vida cotidiana del menor trabajador su derecho sea un hecho, ya que lo que constituye un derecho no es un privilegio.

Los derechos que la Ley Federal del trabajo confiere a los jóvenes trabajadores entre 14 a 16 años, son los siguientes:

- Su jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias.¹⁹
- No pueden prestar sus servicios en horas extraordinarias, así como domingos y días de descanso obligatorio.²⁰
- Gozarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables por lo menos.²¹
- Para el caso de no estar asesorados en juicio. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.²²

¹⁹ Art. 123 Constitucional y 177 de la Ley Federal del Trabajo

²⁰ Art. 178 de la Ley Federal del Trabajo

²¹ Art. 179 de la Ley Federal del Trabajo

²² Art. 691 de la Ley Federal del Trabajo

- Pueden formar parte de los sindicatos, pero no de sus directivas.²³
- Los patrones que requieran contratar menores entre 14 y 16 años, están obligados conforme al artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo a:
 - Exigir a los menores su certificado médico de aptitud laboral, toda vez que sin éste ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
 - Mantener al día un registro especial con la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones de trabajo de cada menor.
 - Distribuir adecuadamente el trabajo a fin de que los menores tengan la compatibilidad y el tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares.
 - Promover programas educativos, así como de capacitación y adiestramiento, con el propósito de elevar el nivel de vida y la productividad de los menores.
 - Proporcionar oportunamente los datos e informes que le sean requeridos por parte de los inspectores del trabajo.

Para el caso de los mayores de 16 años y menores de 18 años, la Ley Federal de Trabajo en su artículo 175, fracción II, prohíbe la utilización del trabajo de este grupo de menores en labores nocturnas industriales. Así mismo les reconoce el derecho de formar parte de la directiva de los sindicatos.²⁴

De igual forma se prohíbe que presten sus servicios fuera de la República Mexicana, salvo que se trate de técnicos profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados.²⁵

Así mismo se prohíbe su trabajo dentro de buques en calidad de pañoleros o fogoneros.²⁶

²³ Arts. 362 y 372 de la Ley Federal del Trabajo

²⁴ Art. 372 de la Ley Federal del Trabajo

²⁵ Art. 29 de La Ley Federal del Trabajo

²⁶ Art. 191 de la Ley Federal del Trabajo

Por otra parte, también existe un ordenamiento que encuadra a menores que laboran en oficios específicos y actividades bien definidas, este instrumento es el:

REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 1975, señala en su artículo 1º. Que tiene por objeto proteger las actividades de los trabajadores no asalariados que realicen sus actividades dentro del Distrito Federal.

En el artículo 2º. Define al trabajador no asalariado como la persona física que presta a otra un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una remuneración, sin que exista entre ambos una relación de trabajo.

En su artículo 3º. Establece quienes son los sujetos al reglamento, señalando a:

- Aseadores de calzado.
- Estibadores, maniobristas y clasificadores de frutas y legumbres.
- Mariachis.
- Músicos, trovadores y cantantes.
- Organilleros.
- Artistas de la vía pública.
- Plomeros, hojalateros, afiladores y reparadores de carrocerías.
- Fotógrafos, mecanógrafos y peluqueros.
- Albañiles.
- Reparadores de calzado.
- Pintores.
- Trabajadores auxiliares de los panteones.

- Cuidadores y lavadores de vehículos.
- Compradores de objetos varios, ayateros y
- Vendedores de billetes de lotería, de publicaciones y revistas atrasadas.

Incluye también a quienes realicen una actividad similar a las anteriores si no existen normas que los rijan.

Establece una clasificación de los trabajadores con relación a su lugar de trabajo como:

- Fijos.
- Semifijos, y
- Ambulantes.

Señala que para obtener licencia de trabajador no asalariado el solicitante deberá satisfacer los siguientes requisitos de acuerdo con el artículo 10:

I.- Para que los mayores de catorce años y menores de dieciséis años puedan laborar se requiere autorización de los padres o de la persona que ejerza la patria potestad. En caso de que el menor no tuviere padres ni persona que ejerza la patria potestad, y que la Dirección de Trabajo y Previsión Social hará el estudio socioeconómico del caso y otorgará la autorización correspondiente.

Para comprobar los requisitos del artículo anterior, los trabajadores no asalariados deberán presentar la siguiente documentación:

I.- Acta de nacimiento o en su defecto, alguna otra prueba fehaciente que demuestre su edad y nacionalidad;

II.- Certificado de instrucción primaria o constancia de las autoridades escolares, en el caso de estarla cursando; y

III.- Los mayores de catorce años y menores de dieciséis deberán presentar dos cartas que acrediten su buena conducta; a falta de estas, será suficiente el estudio socioeconómico que practique la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

En el ámbito federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estableció el Acuerdo Desregulatorio, publicado en el Diario oficial de la Federación el día 31 de julio de 1997, que establece en su apartado Trámite ante la Dirección General de Inspección Federal de Trabajo, sobre la expedición de Constancias de Mayoría de Edad Laboral, para mayores de 16 y menores de 18 años, mismo que elimina el trámite.

En atención a lo anterior, toda vez que la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal es auxiliar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la observancia y la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, con base en ello se homologa el trámite, por lo que a partir del primero de septiembre de 1997, esta Dependencia elimina el trámite para expedir Constancias de Aptitud a los mayores de 16 y menores de 18 años.

b) INSTITUCIONES RESPONSABLES DE LA PROTECCION LEGAL A LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD

En México existe gran preocupación no concretada por la protección a los menores que trabajan, muestra de ello es la existencia de diversas Instituciones Gubernamentales cuyos objetivos se enfocan a proteger el trabajo infantil, los cuales se enumeran a continuación:

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF)

En 1984 se expide la Ley General de Salud, en la que se establece el derecho a la protección de la salud; al bienestar físico y mental del hombre; la calidad de vida; asistencia eficaz y oportuna; etc. Esta ley clasifica los servicios de salud en tres tipos:

1. De atención médica;
2. Salud Pública; y
3. Asistencia Social. Señalando en esta última como actividad básica la atención en establecimientos especializados a menores sin recursos; el ejercicio de la tutela de los menores en términos legales y la prestación de servicios de asistencia jurídica y de orientación social; señalando que el Gobierno Federal contará con un Organismo que tendrá entre sus objetivos la promoción de la asistencia social, este organismo es el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

De lo anterior se deriva la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social, publicada en el Diario Oficial de la Federación, del 9 de enero de 1986.

La asistencia social se define como el conjunto de acciones tendientes a modificar y mejorar las circunstancias de carácter social que impidan al individuo su desarrollo integral, así como la protección física, mental y social de personas en estado de necesidad, desprotección o desventaja física o mental, hasta lograr su incorporación a una vida plena y productiva.

La Ley en mención señala como servicios básicos de salud en materia de asistencia social entre otros los siguientes:

- La promoción e impulso del sano crecimiento físico, mental y social de la niñez.
- La colaboración y auxilio a las autoridades laborales competentes en la vigilancia y aplicación de la legislación laboral aplicable a los menores.
- El fomento a las acciones de paternidad responsable, que propicien la preservación de los derechos de los menores para la satisfacción de sus necesidades y el acceso a la salud física y mental

El Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) desempeña sus funciones a través de diferentes Programas Institucionales que garantizan la eficiencia de los mismos, como son:

- Programa de Integración Social y Familiar.
- Programa de Asistencia Social a Desamparados.
- Programa de Asistencia Educacional.
- Programa de Rehabilitación.
- Programa de Asistencia Social Alimentaria.
- Programa de Promoción del desarrollo Comunitario.
- Programa de Asistencia Jurídica.
- Programa de Desarrollo Cívico, artístico y Cultural.
- Programa de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos e Investigación.

El Programa de Asistencia Jurídica, es el que nos interesa, se opera por conducto de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia, el cual a continuación describiremos:

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL MENOR Y LA FAMILIA

Este Organismo tiene como objetivo la prestación organizada, permanente y gratuita de servicios de asistencia jurídica y de orientación social a menores, ancianos y minusválidos sin recursos, así como la investigación de la problemática jurídica de los menores en especial.

En materia jurídica los servicios asistenciales que presta son principalmente los siguientes:

- Asesoría jurídica, proporcionando pláticas informativas, orientación, cursos conferencias, canalizando problemas específicos a las autoridades competentes.
- Representación judicial o administrativa, cuando se afecten los intereses legales de los menores.
- Supervisa por conducto de los Consejos Locales de Tutela las funciones de tutores y curadores.
- Es un órgano especializado en Derecho familiar.
- Promueve a nivel Nacional la creación de juzgados en materia familiar y las reformas y adiciones relacionadas con la materia.

Para su funcionamiento la Procuraduría de Defensa del Menor cuenta con una oficina de asesoría y divulgación en los Centros de desarrollo de la comunidad, familiares y de bienestar social y urbano, de la misma manera estos servicios están descentralizados en las 31 entidades federativas.

De acuerdo con un Convenio de Colaboración Interinstitucional signado entre el otrora Jefe del Departamento del Distrito Federal y la Presidencia del Patronato del DIF se otorgó la facultad a esta última para designar a los integrantes de los Consejos Locales de Tutela.

El Consejo Local de Tutela es un auxiliar de la administración de justicia, asimismo, es un órgano de

vigilancia que tiene entre sus principales atribuciones las siguientes:

- **Informar a los jueces de lo familiar sobre las personas que por su calidad legal y moral pueden ser tutores.**
- **Vigilar que los tutores cumplan especialmente con la educación de los menores e informar a los jueces de lo familiar las fallas u omisiones al respecto.**

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

INSPECCION DEL TRABAJO (Federal y Distrito Federal)

En México corresponde a la Secretaría del Trabajo Y previsión Social, como dependencia del Ejecutivo Federal y a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la vigilancia, regulación y verificación del cumplimiento de la normatividad que rige las actividades educativas, las relaciones laborales y la protección física y mental de los menores entre los 14 y 18 años que se emplean en centros de trabajo de jurisdicción federal ubicados en la economía formal y subordinada.

Con objeto de que las actividades que realizan los menores trabajadores en ramas industriales de jurisdicción federal se desarrollen dentro del marco de respeto a sus derechos y en condiciones que les eviten riesgos de trabajo, de acuerdo con información obtenida en la Secretaría del Trabajo y Previsión social a través de la Inspección Federal del Trabajo, les corresponde efectuar las siguientes acciones:

TIENE COMO ATRIBUCIONES:

- Realización de inspecciones iniciales, periódicas, de verificación y extraordinarias a empresas de jurisdicción federal, con el objeto de vigilar el exacto cumplimiento de las condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene en que los menores trabajadores se desempeñan, siendo posible a través de estas visitas de inspección detectar a aquellos patrones que utilizan sus servicios al margen de la Ley.
- Expedición a jóvenes entre 14 y 16 años de autorizaciones para trabajar y certificados médicos de aptitud laboral que acrediten su capacidad física para trabajar, previo cumplimiento de los requisitos que marca la Ley laboral mexicana.
- Expedición de constancias de mayoría de edad laboral para trabajadores menores de edad ubicados en el rango cronológico de mayores de 16 y menores de 18 años, los cuales de conformidad con la Ley federal del Trabajo, puede prestar libremente sus servicios, con excepción de las limitaciones laborales establecidas por dicha ley quedando suspendida esta función en 1997 por el

Acuerdo desregulatorio emitido por la propia Secretaría del trabajo y Previsión Social.

En las empresas sujetas a jurisdicción federal, circunscritas al sector estructurado de la economía y cuya vigilancia corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la utilización de la fuerza de trabajo de los menores es sensiblemente baja. La presencia de menores en las actividades de la economía formal e Informal es mayor en las ramas de jurisdicción local.

La Inspección del Trabajo tanto federal como local tienen como facultad supervisar que la contratación de los menores se realice dentro de un marco jurídico tutelador y que se observen las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene contempladas por la misma Ley, inclusive a este respecto se debe mencionar la reforma al Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1997, que contempla en su Título Quinto un apartado especial denominado "De la protección del trabajo de menores y de las mujeres en periodo de gestación y de lactancia, y concretamente el Capítulo Segundo establece el objeto de protección a la vida, desarrollo, salud física y mental de los trabajadores menores y que se relaciona con la Ley Federal del Trabajo en su Título quinto bis, establece también la prohibición de utilizar a personas de 14 a 16 años de edad en labores peligrosas e insalubres como las siguientes:

- Donde se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas;
- Se expongan a radiaciones ionizantes, que produzcan contaminación;
- Existan Presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;
- Realicen esfuerzo muscular afecte su integridad;
- El trabajo se lleve a cabo en torres de perforación o en plataformas marítimas;

- El trabajo submarino o subterráneo o en minas a cielo abierto;
- Trabajo en espacios confinados;
- Trabajo de soldadura.

La violación al precepto anterior, se señala en el artículo 167 del mismo Reglamento, por el que se sancionará con una multa que va de 15 a 315 veces el salario mínimo general en la zona económica de ubicación del centro de trabajo.

La función inspectiva compete a las autoridades laborales locales, excepción de las ramas señaladas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que corresponden al ámbito federal.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorga a la Inspección del Trabajo dos funciones: • una administrativa que es la de expedirle el permiso al menor de edad trabajador y • otra sustantiva, que consiste en la vigilancia de las condiciones de trabajo en las cuales realiza su trabajo dicho menor.

Es importante mencionar que la Secretaría del Trabajo y previsión Social también controla una pequeña población de menores trabajadores que realizan funciones de "empacadores" en tiendas de Autoservicio que pertenecen a Tiendas de autoservicio de Instituciones como son el ISSSTE, UNAM, SEDENA, IMSS, etc.

DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL LOCAL

Las actividades realizadas por los menores trabajadores en empresas o establecimientos pertenecientes a la jurisdicción local, la responsabilidad de la vigilancia de la normatividad correspondiente recae en las autoridades locales del trabajo que existen en cada uno de los estados que conforman la República Mexicana y en la del Gobierno del Distrito federal en su respectiva circunscripción, que es la Ciudad de México.

Las funciones que en el ámbito federal realiza la Inspección de Trabajo, en la jurisdicción del Distrito Federal o de las entidades federativas se llevan a cabo a través la Dirección General de trabajo y Previsión Social en el primer caso o áreas similares en el resto.

La Dependencia en cuestión tiene dos áreas que se encargan de dar cumplimiento específico a lo ordenado por la Ley estas son las Unidades Departamentales de Protección en el trabajo a menores y de Valoración Médica; por lo que respecta a la primera de ellas su función sustantiva y objetivo principal son los menores que establecen una relación laboral ya sea formal o voluntaria.

El objetivo general es la expedición de autorizaciones para trabajar, a los menores que se encuentren en el rango de 14 años cumplidos y antes de cumplir los 16, y hasta el mes de septiembre de 1997, de constancias de aptitud, ya que este tramite se omite en virtud de la disposición emitida por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en el Acuerdo Desregulatorio publicado en el diario oficial de la federación del 31 de julio de 1997, mencionado anteriormente.

Derivado de la obtención de esta autorización de trabajo surge la obligatoriedad para la autoridad laboral de brindar un tutelaje al menor que se hace a través de la vigilancia directa en los centros de trabajo para que sus derechos sean debidamente reconocidos y respetados por lo patrones.

Los objetivos específicos son amplios y fluyen sobre varias vertientes, ya que igual protegen al menor desde el punto de vista jurídico, social, escolar, de salud y el más importante el familiar, que es el que más afecta física y mentalmente al

menor cuando se encuentra alterada su organización y/o su composición.

A continuación haremos algunos comentarios respecto a los antecedentes, funcionamiento y atribuciones del área de Protección en el Trabajo a Menores la cual brindaba atención a un número limitado de solicitudes para autorización del trabajo de menores a pesar de que siempre ha tenido gran demanda, ya que se atendían únicamente 50 personas, para lo cual el menor debía obtener una "ficha", requisito indispensable para entregar su documentación a la oficina y tres días después le era entregada su autorización o constancia de trabajo, esta situación se prestaba para crear vicios entre los empleados del área y con la lógica molestia de los usuarios que tenían la fortuna de recibir el servicio y para los que no lo recibían también, al no alcanzar "ficha" después de mucho tiempo de espera.

La falta de capacidad de atención provocaba que no se satisficiera a todos los usuarios solicitantes, por lo tanto la gran demanda no era atendida eficientemente, aunque como podemos ver en la información relativa al año que nos ocupa (1997), dicha demanda era considerable.

A pesar de estos problemas durante el periodo que comprende septiembre de 1995 a septiembre de 1996, se incrementa en forma importante el otorgamiento de permisos y constancias para trabajar ya que, se alcanzó la cantidad de 12,460 documentos entregados, este aumento en la población demandante se debió sin duda al impacto que provocó en las familias mexicanas, la difícil situación económica.

Como ya se menciona la gran demanda hace que en el área se busquen mecanismos para eficientar el trámite por lo que se inicia la sistematización del mismo, lo cual era sumamente necesario y urgente, ya que obviamente la capacidad de respuesta en la operatividad estaba rebasada, habiéndose logrado que el procedimiento en la obtención actualmente sea de un solo día, mejorando la calidad del servicio.

Para 1997 la demanda se atiende en forma íntegra, ya que se expiden diariamente tantas autorizaciones como son solicitadas, con excepción de las que no reúnen los requisitos.

Para 1996 se observa que el trámite ha sido agilizado de acuerdo con los lineamientos que el Gobierno del Distrito Federal ha establecido en cuanto a los programas de modernización administrativa, los cuales comprenden rubros muy importantes en cuanto a la atención a la ciudadanía y la optimización en los trámites.

Para 1997 se han concretado programas y objetivos en forma por demás importante, esto se puede constatar en el tiempo que se requiere para realizar el trámite, asimismo la calidad en el servicio se ha elevado, ya que se ha creado compromiso y sensibilidad por parte del servidor público prestador del servicio.

Tomando en consideración las metas que esta área tiene asignadas bajo su responsabilidad, en el año 1997 se rebasó el cumplimiento de las mismas, ya que no solo continuó el aumento de solicitudes, sino que la asesoría jurídica y laboral se proporcionó en forma directa en el momento que se prestó el servicio por medio de pláticas que impartían las trabajadoras sociales en las propias instalaciones de la unidad, misma que también se da por vía telefónica, o a solicitud de menores y padres de familia en las oficinas o en los centros de trabajo.

Se concretaron contactos con Instituciones Oficiales a fin de implementar programas de apoyo al menor, como fue el caso de INEA, CONADE y PRODDF, que dieron lugar a las actividades deportivas y escolares en sistema abierto.

En cuanto al estímulo económico que se les entrega a los menores de mejor desempeño escolar, en el año de 1997 se buscó incrementar la cantidad económica otorgada así como el número de menores beneficiados, haciéndose las entregas en ceremonias especiales en las instalaciones de las diferentes cadenas de tiendas de autoservicio.

Asimismo y a efecto de conocer y detectar los problemas personales que aquejan a los menores que ya se encuentran trabajando, se aplicó en el mes de octubre de 1997 un estudio socioeconómico con el cual se pretende diagnosticar su situación escolar, adicciones, problemática familiar, etc.

La problemática que enfrenta el manejo de los asuntos relativos al trabajo de menores es cada vez más compleja,

por lo que ya no es posible confiar las soluciones en acciones improvisadas, esto hace necesario el diseño de alternativas tanto legales como sociales a la medida del problema, para que la toma de decisiones gubernamentales sean las adecuadas, esto es urgente, antes que el problema se nos escape de las manos y alcance dimensiones mayores e incontrolables.

Por lo anterior la concertación es necesaria y deberá hacerse involucrando a todos los sectores de la sociedad responsables tanto institucionales como privados, incluidos los empleadores de mano de obra infantil, ya que no es posible hacer programas al margen porque se corre el riesgo de reincidir en acciones paliativas que finalmente fracasan al enfocar acciones de manera unilateral en un problema presentado primordialmente por el binomio que resulta del fenómeno empleadores-menores de edad trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo, y diversas Organizaciones No Gubernamentales, románticamente pretenden que el trabajo infantil drásticamente se erradique del mundo de la noche a la mañana, lo que resulta un sueño, ya que la realidad nos dice lo contrario, sobre todo en el sector en comento.

El trabajo infantil es tan antiguo como la historia de la humanidad, lo que quiere decir que la anhelada "abolición" es hasta cierto punto utópica, ya que a mi juicio la solución al problema no se encuentra en la erradicación, por lo menos por el momento, ya que el problema se debe atacar por dos vertientes:

La primera, inmediata y a corto plazo; analizando escrupulosamente la legislación tuteladora existente, y legislar urgentemente sobre la materia a efecto de establecer un Marco Legal que ampare y proteja a los menores trabajadores no solo a los que ya cuentan con una normatividad, como son los que sostienen una relación formal, que son los menos y cuya normatividad aplicable esta rebasada por la realidad, sino también a los que establecen una relación "informal" y lo que se llama "voluntaria", como es el caso de los "empacadores" y "atajabolas" los cuales se encuentran total y absolutamente desprotegidos, buscando mejorar la calidad de vida, reduciendo el nivel de riesgos, proporcionándoles oportunidades de educación, superación personal, de salud,

culturales y deportivas, ya que hay grandes lagunas lo cual propicia la explotación de que son objeto.

Esta situación exige que la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aborde el tema con toda la seriedad que el caso requiere a fin de se subsanen las lagunas de ley y que brinden apoyo al menor trabajador en su jurisdicción.

La segunda vertiente, mediata y a largo plazo, consiste en elaborar planes y programas enfocados a satisfacer las necesidades familiares, incluyendo servicios sociales, oportunidades económicas para que los padres posean recursos económicos, disminuirá en sentido inverso la necesidad del menor para autosatisfacer sus necesidades más elementales.

La realidad cotidiana del menor de edad que trabaja en el ámbito informal, esta divorciada de la normatividad ya que no solo existe gran diferencia entre el Derecho Positivo Mexicano, sino también con el Derecho Internacional que encuadran el Marco Legal protector de los derechos de los menores de edad trabajadores con la realidad en la cual viven, sobreviven y se desarrollan estos grupos.

La autoridad laboral en el ámbito local carece de instrumentos jurídicos suficientemente acabados para proteger a los menores en la diversidad de puestos que los ocupan, así como en la prevención de los riesgos ordinarios de vida, de tránsito y trabajo.

Las facultades de la Autoridad laboral en el Distrito Federal son un tanto limitadas, lo mismo sucede con su estructura organizacional la cual no es la adecuada, lo que hace que sus acciones no se concreten eficientemente.

Desde el punto de vista estructural, en materia de menores a pesar de que la función inspectiva en el trabajo, esta plenamente establecida en la ley, esta no opera como debiera y una de la razones es que la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores, depende estructuralmente de la Subdirección de Protección a Menores y Mujeres, cuando por Ley debiera depender directamente de la Inspección del Trabajo, lo cual facilitaría la función inspectiva.

Por lo anterior se debe establecer un programa intensivo de inspección a las empresas que se tienen detectadas y que emplean menores de edad con carácter voluntario y que se ubican en la jurisdicción del Distrito Federal a efecto de que se les impongan normas coercitivas lo suficientemente sancionadoras en caso de resistencia para respetar los derechos de los menores, aún cuando su relación sea "informal".

La explotación del menor trabajador menor de edad en el Distrito Federal, no es privativa del patrón o de persona ajena al mismo, lamentablemente, empieza y en un alto índice, corre a cargo de la familia, padres o tutores; según ellos se "justifican" por la necesidad económica, la ignorancia de la ley, pero finalmente se beneficia al empleador y se propicia el abuso y que en ocasiones se llegue al extremo de que el menor abandone los estudios.

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO (Federal y local en el Distrito Federal)

Esta Institución en cualquiera de sus ámbitos constituye un medio de defensa de los trabajadores, tiene como misión prestar un servicio social a efecto de alcanzar el objetivo primordial que es la justicia social, ya que es el conducto a través del cual el Estado representa o asesora al sector laboral y a su sindicato ante cualquier autoridad en todo lo que tenga que ver con las cuestiones de trabajo.

Para las autoridades federales la competencia la encontramos plasmada en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXXI, que la señala por excepción y en forma limitativa, ya que el conocimiento exclusivo de materias específicas señaladas en la propia carta magna compete solo al ámbito federal.

Históricamente en cuanto a la aplicación de las normas en principio otorga la facultad a las autoridades locales de las diferentes entidades federativas en sus correspondientes jurisdicciones, ya que cada estado de la República incluyendo al Distrito Federal tiene una Procuraduría de la Defensa del trabajo.

Es en la Ley Federal del Trabajo de 1931 cuando por vez primera se instituye la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en ninguna otra Ley anterior se contempla esta figura.

Siendo Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez se expide el primer Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 12 de septiembre de 1933, Reglamento que tuvo vigencia hasta el 2 de junio de 1975, este instrumento jurídico establecía que la Procuraduría podría intervenir como "amigable componedor" aviniendo a las partes en conflicto, citándolas a comparecer y ante la presencia del Jefe de la Sección de Quejas y Conciliación manifestaran lo que a sus intereses conviniera y la autoridad les propusiera soluciones amistosas para resolver los problemas y concluir amistosamente el conflicto.

El Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo señala como facultades de esta dependencia las de intervenir de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en las

controversias laborales que se presenten entre trabajadores y patrones, el artículo 1º marca como objeto y competencia vigilar que los Tribunales del Trabajo administren la justicia adecuadamente en forma pronta y expedita, así como que los acuerdos y resoluciones se dicten dentro de los plazos legales ya que inclusive el artículo 38 señala que en el caso de que algún miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal u otro empleado incurran en responsabilidad, el Procurador del Trabajo podrá hacer las consignaciones correspondientes de acuerdo con la Ley.

El actual Reglamento, vigente desde el 2 de junio de 1975 señala como facultades de la Procuraduría las siguientes:

- Resolver las consultas jurídicas de los trabajadores y sus sindicatos.
- Prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales para hacer respetar el derecho de los trabajadores.
- Denunciar ante el Presidente de la Junta de Federal de Conciliación y Arbitraje y ante el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el incumplimiento de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral

Más tarde siendo presidente de la República el General Manuel Avila Camacho y Jefe del Departamento del Distrito Federal el Licenciado Javier Rojo Gómez, se publica en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, el cual fue expedido el 24 de noviembre de 1944.

La normatividad que rige en ambos ámbitos en términos generales no difieren en su esencia ya que el objeto, finalidades y funciones son las mismas además de que ambas tienen que adecuarse a lo que establece la Ley Federal del Trabajo, sin embargo hay algunas diferencias de forma como son:

Ámbito de competencia:

- En el ámbito Federal la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- En el Distrito Federal de acuerdo con la Ley Orgánica del Departamento del D.F., depende de la Dirección de Trabajo y Previsión Social y es considerada como un órgano administrativo central.
- En la Procuraduría de la Defensa del Trabajo local, la actuación puede ser a Petición de Parte o De oficio, mientras que en la Federal no existe distinción.

Por lo anterior se propone que la autoridad laboral en el Distrito Federal continúe ampliando los acuerdos con las empresas y con las instituciones competentes y responsables y que se busquen los mecanismos necesarios que involucren de forma obligatoria, en tanto se legisla adecuadamente en particular sobre el régimen de estos menores.

La concertación de acciones es el elemento más importante ya que la unión hace la fuerza, por lo tanto y a fin de atacar los problemas desde todos los ángulos, es necesario convocar la intervención de todas las instituciones que tengan responsabilidad en la materia para que atiendan y participen en los diferentes aspectos de acuerdo con su competencia en las áreas específicas, como se anota a continuación:

ASPECTO LABORAL.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

A efecto de intercambiar información que retroalimente y refuerce a la autoridad local, realización de acciones conjuntas que otorguen una verdadera protección a los menores de edad trabajadores.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

A fin de mantener comunicación permanente y nos mantenga informados sobre avances en materia de menores; compartir estadísticas demográficas sobre menores trabajadores a efecto de que los programas sean realistas, así como abordar el tema de los menores con varios enfoques como son, el legal, social, escolar, sanitario, cultural y deportivo-recreativo.

ASOCIACION NACIONAL DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y DEPARTAMENTALES (ANTAD)

Con objeto de se unifiquen criterios claros y específicos con las empresas que utilizan los servicios de los menores de edad que trabajan como "empacadores", así como establecer verdaderos compromisos con los mismos y no se reiteren los violatorios como hasta la fecha.

SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORES ASALARIADOS Y NO ASALARIADOS.

A efecto de tener cautivos a los menores afiliados a estas organizaciones.

ASPECTO EDUCACIONAL

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.

A efecto de que programe y movilice recursos humanos, técnicos y financieros que amplíen la cobertura de la educación a este grupo de menores.

INSTITUTO NACIONAL PARA LA ATENCION DE LOS ADULTOS (INEA).

Es la institución educativa que proporciona apoyo y permite a los trabajadores combinar trabajo y escuela, principalmente aquellos que ya rebasaron cierta edad y no han concluido la educación básica obligatoria a nivel primaria y secundaria.

DIRECCION GENERAL DE BACHILLERATO DE LA S.E.P.

Específicamente por lo que respecta al nivel bachillerato, ya que la mínima experiencia obtenida en el año de estudio, reportó grandes beneficios, sobretodo a los menores que no podían sostenerse económicamente este nivel de estudios y que además no habiendo alcanzado los 16 años ya habían concluido el nivel secundaria.

ASPECTO DEPORTIVO-RECREATIVO.

DIRECCION GENERAL DE PROMOCION DEPORTIVA DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

A fin de retomar los proyectos de Acuerdos que fueron iniciados y no concluidos en 1997 y una vez ya concretados mantener coordinación continua y permanente a fin de fomentar y realizar las actividades deportivas en los menores trabajadores y que además corresponden a su ámbito de competencia y objetivo.

16 DELEGACIONES DEL DISTRITO FEDERAL.

Las que en coordinación con la dependencia mencionada anteriormente, en sus correspondientes jurisdicciones, y de acuerdo con la ubicación de las empresas, incluirían a los menores en sus programas de actividades deportivas y educativas (INEA).

ASPECTO DE SALUD.

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA.

De acuerdo a sus funciones, facultades y objetivos debe brindar apoyo a la familia, de salud, conducta, etc., a efecto de que sean canalizados a la institución asistencial competente, igual apoyo legal deben brindar a los menores en cuanto a la tutela.

INSTITUTO DE SERVICIOS DE SALUD DEL DISTRITO FEDERAL.

Que entre sus programas debe establecer uno específico para la atención de los menores trabajadores.

ASPECTO SOCIAL.

Escuelas, universidades e institutos con carreras de trabajo social, psicología, sociología, pedagogía y magisterial.

A efecto de que apoyen con la prestación de servicio social, a fin de contar con elemento humano que opere los proyectos y programas, así como el desarrollo y seguimiento de los mismos.

ASPECTO NORMATIVO.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL.

Intensificar las acciones de difusión, asesoría y promoción para fomentar el cumplimiento voluntario de la legislación y reglamentación laboral.

Vigilar la aplicación de las disposiciones legales.

Impulsar la conciliación.

Consolidar la procuración de justicia.

Fortalecer la impartición de justicia.

c) PROMOCION DE LA PROTECCION LEGAL AL MENOR TRABAJADOR EN MEXICO

La Promoción de la Protección Legal al Menor Trabajador, debe estar muy relacionada y fundada con la capacitación de dicho menor, ya que esa capacitación les dará una cultura de autoprotección, el conocimiento proporciona herramientas e instrumentos de defensa.

En la medida que se capacite, adiestre y oriente al Menor, este adquirirá seguridad psicológica que le hará exigir sus derechos y sabrá a que instancias dirigirse para ser apoyado; esto combatirá la actual actitud de sumisión por necesidad que el Menor adopta, con el consecuente abuso de quienes les otorgan trabajo.

En México sólo existen algunos programas para combatir los efectos del trabajo ilegal de menores, así como para alentar significativamente la educación y el empleo, entre tales programas destacan:

1. Programa de Vigilancia al Trabajo de Menores, que consiste en visitas de inspección y otorgamiento, por parte de las autoridades laborales de autorizaciones y certificados de salud a los menores, con el propósito de que puedan laborar.
2. Promoción de oportunidades de empleo mediante la capacitación y la contratación, acordadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus delegaciones federales, entre las que se incluye el Distrito Federal.
3. Programa de Guía al Trabajo de Menores, el cual se desarrolla en el Distrito Federal y consiste en la observación y la orientación social y legal, y que canaliza a los menores a las tiendas de autoservicio y a las actividades deportivas.
4. Programa para la Atención de los Casos Difíciles, el cual ha llevado a cabo el gobierno del Distrito Federal brindando atención especial a los jóvenes, orientándolos hacia la edad adulta.
5. Programa para el Apoyo a los Menores que Trabajan.

Reitero que la preparación para el trabajo debe ser un propósito primordial, en México existen varias opciones en el Sistema Educativo Nacional, las cuales preparan a los individuos para su ingreso al mercado laboral, tales como los cursos de adiestramiento para el trabajo o el profesional intermedio y el bachillerato tecnológico que consisten en varias especialidades en campos como la agricultura, la industria o los servicios.

La crisis económica, que a últimas fechas hemos afrontado, ha provocado que en las grandes ciudades nacionales entre ellas el Distrito federal se registren niveles de desempleo muy altos, por lo que ha aumentado el número de buscadores de trabajo, engrosando las solicitudes de empleo en los centros delegacionales promotores de empleo, capacitación, adiestramiento (CEDEPECAS), haciendo que estos aumenten sus servicios y esfuerzos para darles la atención requerida, sin embargo, muchas empresas no han ampliado su plantilla de personal ni abierto nuevas empresas, limitándose así las posibilidades de colocación para la población demandante.

Cabe señalar que la población que acude a los CEDEPECAS, en su mayoría, carece de la calificación necesaria de mano de obra, por lo que las oportunidades de colocarse en una empresa o autoemplearse como micro empresario se reducen por no cubrir el perfil mínimo ocupacional exigido para aspirar a la plaza vacante.

El programa de Becas de Capacitación a trabajadores desempleados (PROBECAT) se enfrenta a una normatividad que limita incorporar la población juvenil que establece la inexperiencia laboral gran parte de ellos son de entre 16 y 17 años de edad, lo que evita que se incorporen una proporción significativa de solicitantes, impidiendo ampliar la cobertura de la capacitación.

Este programa ha visto limitada su operación ya que la modalidad de la capacitación mixta, que consiste en la realización de cursos dentro de las propias empresas, para atender necesidades específicas de sus procesos productivos no ha alcanzado importantes avances, derivados de la escasa comprensión de las bondades y beneficios que representa para las empresas.

Los menores de edad desconocen la importancia de su inserción a la planta productiva y aunado a que gran parte de ellos tienen problemas de desintegración familiar, ignoran sus derechos laborales más elementales, relacionados con las indemnizaciones y riesgos y accidentes de trabajo.

Con fecha 10 de junio de 1993, los trabajadores y empresarios integrantes de los sectores productivos del Distrito Federal, firmaron un Convenio sobre las Bases de Concertación Sectorial de Participación Ciudadana para Proteger a los Menores en su Incorporación a las Planta Productiva del Distrito Federal, estableciendo, después de los considerandos correspondientes una serie de compromisos, para abrir Centros de labor locales, dando acceso a los menores, jóvenes de 14 a 18 años, para su adiestramiento previo con objeto de incorporarlos a la Planta Productiva, por medio de Becas, garantizando, según expresa el Convenio, en todo momento, la observancia irrestricta de estos compromisos, constituyendo así con las autoridades del trabajo en esta jurisdicción un apoyo en este campo.

El sector empresarial que suscribió este Convenio estuvo representado por los siguientes organismos: Consejo Coordinador Empresarial (CCE); Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX); Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA) y Confederación Nacional de Cámaras de Comercio y Turismo (CONCANACO).

Por su parte el sector obrero estuvo representado por las Organizaciones: Sindicatos de Trabajadores del Distrito federal (CTM); por la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos del Distrito Federal (CROC) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

En este documento entre otros puntos se asienta que la Participación es de libre y voluntario ingreso para cualquier empleador o empresa, de acuerdo con sus necesidades y capacidades reales de preparar mano de obra calificada mediante el otorgamiento de becas.

En el adiestramiento podrán participar menores de edad que hayan cumplido 14 años y hasta antes de los 18 años, con la correspondiente autorización de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito

Federal, agregando que para la etapa que dure el adiestramiento del menor, la empresa entregará al becario una ayuda o apoyo económico que se denominará beca, no inferior a la cantidad equivalente al salario mínimo general diario vigente en forma proporcional a la duración diaria del tiempo del adiestramiento del becario.

Aclara el Convenio: "Esta etapa de adiestramiento de menores no constituirá ninguna relación laboral entre el menor y la empresa participante al no existir vínculo de subordinación entre el becario y la empresa y así quedará expreso en el Convenio de adiestramiento que celebren la empresa y el menor, contando con la autorización expresa de la Dirección General de Trabajo y previsión Social del Departamento del Distrito Federal".

Por su parte las Organizaciones Sindicales expresan en el Documento su absoluta solidaridad con estas Bases de Concertación Sectorial, convencidos de que con la Participación Ciudadana de Empresarios y Trabajadores se amplía la Protección Social y Jurídica de los menores en el trabajo y se incrementa la gama de oportunidades de cumplir con el adiestramiento, con el compromiso de promover y participar activamente a fin de que sus compañeros trabajadores más calificados y experimentados colaboren como instructores voluntariamente, así como permitir y motivar para que los hijos de los trabajadores se incorporen a las oportunidades de adiestramiento.

Por lo que respecta a las Autoridades del Gobierno del Distrito Federal, de acuerdo con las disposiciones de la Ley Orgánica del propio Distrito Federal y por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social se comprometió a:

1. Registrar y autorizar las solicitudes de menores aspirantes a esos cursos de adiestramiento.
2. Acreditar la calidad del menor como becario del adiestramiento, una vez aceptada su solicitud por la empresa participante.
3. Otorgar constancia de habilidades al término de los cursos de adiestramiento de acuerdo al informe del cumplimiento del becario por la empresa participante.

4. Autorizar, conforme lo señala la Ley Federal del Trabajo, la incorporación de los menores de 14 años cumplidos hasta antes de los 16 años, al trabajo formal de una empresa local.

Estas son alguna de las Bases que consideramos de las más importantes contenidas en el documento que nos ocupa.

CONSIDERACIONES.

Tanto este instrumento, como los Convenios materia del mismo se observa que fueron redactados en forma por demás cuidadosa desde el punto de vista formal y jurídico, dada la especial relación de trabajo de la que se ocupa y en los mismo campea una disposición clara de los Sectores de la Producción y de las Autoridades correspondientes de facilitar opciones de capacitación para los menores con vistas a la obtención posterior de plazas laborales y por otra parte se advierte que las formas de control y vigilancia establecidos son correctas y susceptibles de implantarse.

La problemática juvenil es un hecho que debe preocupar a las Autoridades laborales capitalinas y a la Sociedad en General, de una población en la que la mitad por lo menos, de sus componentes, esta constituida por jóvenes, entre los que se observa una lamentable deserción escolar; asimismo es necesario ofrecerles opciones de estudio, adiestramiento, posibilitarles el acceso a las actividades deportivas y culturales, oponiéndolas a las facilidades del vicio que prolifera sobre todo en las grandes ciudades.

El problema fundamental de México es el de la Educación en todos sus niveles con todas las raíces e implicaciones que esto conlleva en el futuro del país subrayando en su programa la creación de fuentes de trabajo, como medio para lograr el bienestar de las familias, puntos medulares que recoge el Acuerdo analizado de la unidad para superar la Emergencia Económica y en cuya realización se afana, con medidas realistas y concertadas.

Han transcurrido varios años y han variado las circunstancias desde la fecha en que fue signado este Acuerdo. La crisis económica constituye un fenómeno y un entorno muy crítico dentro del que estamos viviendo; el cambio de directivos empresariales y gubernamentales, obliga a retomar de inmediato su contacto y revitalizar sus

compromisos y poner en práctica una estrategia de capacitación laboral a corto, mediano y largo plazos a fin de estar en condiciones competitivas en la calidad de los productos fabriles.

El actual gobierno debiera llevar a cabo las siguientes acciones:

1. Reafirmar el contacto personal con los directivos de los organismos empresariales.
2. Iniciar contacto con dirigentes sindicales.
3. Ofertar el Programa de Becas de Adiestramiento a los Menores inscritos en el Padrón que existe en la Unidad Departamental de Protección al Trabajo de Menores y que otorga la Autorización para trabajar la cual registra un promedio anual de 12,000 menores solicitantes.
4. Informar a los menores que prestan sus servicios en forma voluntaria como el caso de los "empacadores", sobre este Programa.
5. Promover el Programa en Sindicatos y Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene a través de los medios de comunicación, en las Delegaciones del Distrito Federal.
6. Promover ante quien corresponda que los empresarios participantes en este Programa deduzcan impuestos, a fin de hacerlo atractivo.
7. Verificar como autoridad participante en el Convenio, el estado actual del Fideicomiso que fue constituido el día 10 de junio de 1993; así mismo se informe sobre el comunicado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público de fecha 17 de septiembre de 1993, el cual dispone que las aportaciones al Fideicomiso de este Programa, son deducibles de Impuestos; y en caso de no ser así pugnar con las autoridades fiscales competentes para que se cumplimente este Acuerdo.
8. Concertar acuerdos con los CETYS, CECATIS y CONALEP a efecto de ofrecer capacitación técnica para los menores trabajadores.

A continuación me permito hacer las siguientes:

OBSERVACIONES AL CONVENIO.

EL Convenio habla de que el menor suscribirá como parte y no se debe olvidar que el joven en las edades que se mencionan, no tiene capacidad jurídica para suscribir Convenios, por ello es conveniente considerar que quién puede representar al menor es la Autoridad laboral asumiendo su facultad tuteladora, función asignada por la Ley de la Materia.

d) LA VIGILANCIA Y PROTECCION ESPECIAL DE LA INSPECCION LOCAL DEL TRABAJO A LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD

Las Inspecciones de Trabajo Federal y Locales, son los Organismos Administrativos especialmente encargados de la aplicación y vigilancia del régimen protector del trabajo de menores. En México la Inspección del Trabajo en los tres niveles de gobierno se ajusta a lo dispuesto en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por el artículo 527 de la Ley Federal del trabajo.

En relación con la Ley Federal del Trabajo, en los artículos específicos del trabajo de menores (173-180), el artículo 173 en particular, es de fundamental importancia, ya que en él se precisa claramente que los mayores de 14 años y menores de 16, quedan sujetos a vigilancia y protección especial de la Inspección del trabajo, siendo su labor la aplicación de la normatividad. Las autoridades laborales locales deben implementar medidas para lograrlo, con acciones como las que se mencionan a continuación:

- Designar inspectores especializados, en la vigilancia del trabajo de los menores y de seguridad e higiene que deben tomar en cuenta para la protección de los Menores.
- Capacitar periódicamente a estos inspectores para incrementar sus conocimientos en la materia, con el fin de que realicen sus actividades con mayor eficiencia.
- Dotarlos de equipo necesario que les permita detectar sustancias químicas que puedan dañar la salud de los menores trabajadores.

Como observamos en puntos anteriores el artículo 180 atribuye funciones a la Inspección del Trabajo y que para dar debido cumplimiento la autoridad debe realizar las siguientes actividades:

- Visitar frecuente y sistemáticamente los centros de trabajo que empleen menores.

- Llevar registro minucioso y actualizado de los menores que laboran en los diferentes centros de trabajo, así como de la periodicidad de sus exámenes médicos.
- Procurar mejoría constante de sus condiciones de trabajo.
- Vigilar su aprovechamiento escolar, a fin de que eleven su grado de preparación y aptitud para el trabajo, asegurar su permanencia en la escuela, así como que reciban la justa compensación salarial.
- Realizar inspecciones especiales tantas como sea necesario.

Para hacer cumplir la aplicación de la normatividad, los Inspectores tienen autoridad para levantar actas, clausurar y realizar otras acciones legales conforme a los artículos 992, 995 y 997, que hablan de las violaciones a las normas del trabajo por parte de los patrones.

En cuanto a la parte coactiva, el artículo 995 expresa "el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992", dicho artículo señala que la cuantificación de las sanciones se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

De acuerdo a la normatividad en lo que se refiere al trabajo de menores, la Inspección del Trabajo debe operar revisando lo siguiente:

▪ **DOCUMENTACION**

El patrón deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Certificado de aptitud laboral para los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16.
- b) Autorización de los padres o tutores de los mismos, a falta de estos, del sindicato a que pertenezcan, de la Inspección del Trabajo o de la autoridad política.
- c) Registro especial de los Menores con fecha de nacimiento, horario, salario, clases de trabajo y condiciones generales de trabajo.

- d) Nóminas, lista de raya o recibos de pago y registros de asistencia de los trabajadores.
- e) Constancia de estudios de secundaria o documento que demuestre que en la actualidad continúa estudiando. Constancia que se hace extensiva a todos y cada uno de los Menores trabajadores.

Los documentos mencionados en los tres primeros incisos deben ser analizados detalladamente para cerciorarse que contienen los elementos legales esenciales.

El inciso d) se refiere a todo lo relativo a salarios, jornadas, horario, vacaciones, capacitación y adiestramiento y prestaciones legales en general.

▪ **RECORRIDO POR EL CENTRO DE TRABAJO.**

- a) Corroborar que en caso de que en la empresa laboren menores de o entre 14 y 16 años, o menores de 18 no lo hagan en jornada nocturna.
- b) Los menores de 16 no desempeñen sus labores en lugares insalubres o peligrosos o bien en trabajos cuyas actividades sean superiores a sus fuerzas y que impidan o retarden su adecuado desarrollo físico o mental.

▪ **ELABORACION DEL ACTA.**

En la que consten:

- a) Nombre y número de trabajadores menores que a su juicio no hubieran cumplido 14 años, siempre y cuando el patrón no demuestre lo contrario.
- b) Nombre y número de trabajadores menores de 16 años, horario y labores que desarrollan.
- c) Todas las violaciones que se detecten.

▪ **FUNDAMENTO LEGAL DE ESTAS ACCIONES:**

Artículos 22, 23, 29, 173, 174, 175, 176, 178, 179 y 180 de la Ley Federal del trabajo.

▪ **PRESTACIONES DE LEY**

El patrón debe exhibir:

- a) Tarjeta de afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social.

- b) Nóminas, listas de raya o los dos últimos recibos de pago correspondientes
- c) Última relación sellada de pago bimestral liquidada al Instituto Mexicano del Seguro Social.
- d) Altas y bajas en el periodo que se realiza.

Los documentos mencionados se les confronta a efecto de determinar si se encuentran inscritos los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, se toman en cuenta también las altas y bajas, debiendo encontrarse toda la documentación comprobatoria.

▪ **VIOLACIONES EN QUE PUEDE INCURRIR EL PATRON:**

- a) No inscribir a los trabajadores en el I.M.S.S.
- b) no comunicar las bajas.
- c) no enterar las cuotas obrero-patronales.
- d) No presentar finiquitos de bajas.
- e) Inscribir a los trabajadores en grupos de salarios, que no correspondan de acuerdo a su salario.

▪ **ELABORACION DEL ACTA:**

Debe incluir:

- a) Anotar la clase de trabajo o actividad, grado de riesgos, número de registro patronal, y número de trabajadores incluidos.
- b) Señalar si la empresa tiene a la totalidad de sus trabajadores inscritos en el régimen.
- c) Señalar los nombres de los trabajadores que no se encuentran inscritos y la fecha en que se iniciaron sus servicios en la empresa.
- d) Asentar si el número de finiquitos presentados corresponde a los trabajadores dados de baja.
- e) Solicitar finiquitos, muestrear e indicar si se cumple con los requisitos legales.

▪ **FUNDAMENTO JURIDICO.**

Artículos 123 apartado A-XXIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículos 5, 6, 7, 11, 12, 19, 20, 32, 33, 35, 37, 42 y 283 de la Ley del Seguro Social.

IV. LA PROTECCION LEGAL EN EL TRABAJO A LOS MENORES DE EDAD EMPACADORES Y ATAJABOLAS EN EL DISTRITO FEDERAL

- a) LA AUTORIDAD LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL**
- b) NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL DEL
MENOR TRABAJADOR VOLUNTARIO**
- c) EL REGIMEN JURIDICO APLICABLE A LOS MENORES
EMPACADORES y ATAJABOLAS**
- d) PROGRAMAS INSTITUCIONALES PARA LA ATENCION AL
MENOR TRABAJADOR MENOR DE EDAD**
- e) PROGRAMA DE INCENTIVOS ESCOLARES PARA LOS
MENORES EMPACADORES Y ATAJABOLAS CON MAYOR
APROVECHAMIENTO ESCOLAR**
- f) LA EDUCACION, COMO AGENTE TRANSFORMADOR
PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL MENOR
TRABAJADOR**
- g) FOMENTO AL DEPORTE, LA SALUD Y LA RECREACION**
- h) CRUZADAS DE PARTICIPACION CIUDADANA PARA LA
PROTECCION LEGAL DE LOS MENORES EMPACADORES.
COMPROMISOS Y DECLARACIONES**
- i) ALIANZA EN FAVOR DE LA INFANCIA EN EL DISTRITO
FEDERAL**
- j) LAS CASAS DEL MENOR TRABAJADOR**

IV LA PROTECCION LEGAL EN EL TRABAJO A LOS MENORES DE EDAD EMPACADORES Y ATAJABOLAS EN EL DISTRITO FEDERAL

Con el propósito de que las actividades de los menores no se realicen al margen de control legal o administrativo alguno, el Reglamento de la Administración Pública del Distrito Federal asigna en su artículo 18 a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, la responsabilidad de vigilar la protección a los menores trabajadores, con el objeto de que tutele sus derechos previstos en la ley laboral, en tal virtud para ejercer dicha tutela la Dirección General de Trabajo y Previsión Social extiende las autorizaciones correspondientes para que los menores realicen sus actividades laborales.

Por lo anterior el Gobierno de la Ciudad de ha redoblado esfuerzos con diferentes instancias y dependencias tanto locales como federales, a fin de garantizar adecuadas condiciones laborales y propiciar que estos menores tengan oportunidad de acceder a una mejor calidad de vida.

El ordenamiento jurídico juega un papel fundamental en la problemática del menor trabajador, ya que por sí solo no representa la solución ni la dinámica para su efectiva aplicación, tampoco encuentra los canales adecuados para la impetración de la justicia sino se enmarcan éstas y se retroalimentan con Programas Estatales de Protección Social Integral.

En las tiendas de autoservicio más antiguas como son "SUMESA", "COMERCIAL MEXICANA" Y "AURRERA", dicen que el antecedente más remoto de los empacadores aparentemente aparece en, aproximadamente, 1962 y que se iniciaron usando gorras rojas para su identificación, de ahí el sobrenombre de "cerillos", no se precisa cuando exactamente se inicia la vigilancia por parte de la autoridad, la cual mucho tiempo se realizó sin una debida sistematización. Es en 1987 cuando al parecer se formaliza un poco más la actividad iniciándose la vigilancia con incipientes programas estructurándose un equipo de trabajo social que se fijó algunos sencillos objetivos pero sin tomar muy en cuenta todavía el marco legal.

Uno de los primeros programas a favor de los empaques lo constituye el de Incentivos escolares el que al parecer se organiza a iniciativa propia de directivos de tiendas.

Entre 1985 y 1987 se aplican varios sondeos de opinión entre la población de "empacadores", por medio de entrevistas informales no estructuradas, lo que permitía detectar problemas que se atendían en forma aislada no sistematizada ni específica.

En 1988 se hace una encuesta un tanto superficial con menores "empacadores" con objeto de realizar un diagnóstico legal y social derivándose de aquí las "Jornadas de participación ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores en el Distrito federal", mismas que se inician formalmente en 1990.

Por lo anterior deducimos que realmente la función de vigilancia la asume en forma no acabada la autoridad laboral no hace muchos años, y a la fecha no la ha concretado adecuadamente.

a) LA AUTORIDAD LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL

Antes de tocar las funciones y actividades que la autoridad laboral en el Distrito Federal tiene por ley atribuidas, así como de las actividades que realiza a través del área específica, es importante hacer mención de breves antecedentes de dicha área:

En el Distrito Federal el área de Protección a Menores surge aproximadamente entre 1968 y 1970, no se sabe con certeza y desafortunadamente no se tiene información documentada al respecto, sólo testimonios de empleados que desde esa época trabajan en la dependencia laboral realizando actividades inherentes a la protección del menor trabajador, en esas fechas el área se encontraba en calidad de proyecto ya que era una simple oficina, en esa época el menor se presentaba sin sus padres y sólo se le pedía cubrir requisitos mínimos a cumplir, sin importar la edad, ni documentos escolares, ni su salud, inclusive, se autorizaba trabajar a niños de 10 años.

Poco a poco se va integrando el área y se hacen proyectos, entre los que se encontraba el de los niños "diableros" y "carretilleros" de la Merced, el cual quedó solo en eso, en proyecto.

Se brindaba atención en forma limitada ya que los menores debían obtener una "ficha" (solo se distribuían 50 diarias) requisito indispensable y previo para entregar su documentación y tres días después le era entregada su autorización o constancia de aptitud para trabajar. Esta situación creaba vicios y la molestia lógica del público usuario ya que esto provocaba que no se diera atención a todos los demandantes del servicio

La difícil situación económica por la que atraviesa la población, en los últimos años ha incrementado en gran medida la demanda de autorizaciones para el trabajo.

Como ya se menciono en puntos anteriores compete a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, de acuerdo con el artículo 133 fracción III, de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de Trabajo, la responsabilidad en esta Jurisdicción, de velar por la protección legal de los menores trabajadores y vigilar que se cumplan los derechos

laborales y sociales de los menores de edad trabajadores y que consagran nuestras leyes a favor de este vulnerable sector de la población.

El manejo de esta atribución es realizada en forma directa por la Unidad Departamental de Protección en el trabajo a Menores, quien vigila que el trabajo del menor sea dado en condiciones idóneas que permitan la preservación de su integridad física y mental que lo conduzca a alcanzar el desarrollo integral de acuerdo con sus capacidades biológicas y psíquicas; así mismo y concretamente el aspecto de salud es vigilado por otra Unidad Departamental denominada de Valoración Médica la que se encarga de la aplicación de exámenes Psico-físicos que avalan la salud y aptitud para el trabajo a menores de edad que se ubican en el rango cronológico de 14 años cumplidos y hasta antes de cumplir 16 y que desean trabajar como "empacadores" en tiendas de autoservicio o "atajabolas" en clubes deportivos privados.

Para cumplir con la función de vigilancia, un cuerpo de trabajadores sociales laboran en campo, directamente visitando en forma sistemática y calendarizada las tiendas de autoservicio y los clubes deportivos privados establecidos en el Distrito federal, siendo su objetivo vigilar y dar estricto seguimiento a los compromisos derivados de las minutas de trabajo firmados en 1997 y de la propia ley de la materia, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, aprovechamiento y permanencia escolar.

La función sustantiva que la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores tiene como objetivo a los menores que establecen una relación laboral ya sea formal o voluntaria o informal.

El objetivo general es la expedición de autorizaciones para trabajar, para los menores que se encuentren en el rango de 14 años cumplidos y antes de los 16 y hasta el mes de agosto de 1997 de la expedición de constancias de aptitud para jóvenes mayores de 16 y menores de 18, ya que este trámite se omite en virtud de la disposición emitida en el acuerdo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de julio del mencionado año.

Derivado de la obtención de esa autorización de trabajo surge la obligatoriedad para la autoridad laboral de brindar un tutelaje al menor, por medio de la vigilancia para que sus derechos sean debidamente reconocidos y respetados.

Los objetivos específicos son amplios y fluyen sobre varias vertientes ya que igual protegen al menor desde el punto de vista jurídico, como el social, escolar, sanitario y el más importante, el familiar que es el que más lo afecta física y psicológicamente cuando el núcleo se encuentra alterado en su organización y/o su composición.

La calidad del menor como trabajador se realiza con el otorgamiento de la autorización de trabajo por la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores y en la medida en que los menores aspirantes a trabajar tanto en el régimen formal como informal cumplan con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones reglamentarias, se les incorpora al programa de tutelaje que desarrolla la Dirección de Trabajo y Previsión Social ya que de no cumplirse con ellos no se les extiende el documento.

Los requisitos para el otorgamiento de estas autorizaciones son los siguientes: Acta de Nacimiento; Carta de aceptación de la empresa en que van a laborar, que exprese claramente la actividad que desarrollará el menor, su jornada laboral y horario; autorización por escrito del padre, madre o tutor legalmente nombrado, identificación del menor y el adulto responsable que comparezca; cumplido lo anterior se le practica un examen psicofísico que determinará su salud y la aptitud de los menores para el puesto específico de trabajo, por último se le somete a una entrevista para integrar un examen socioeconómico, finalmente se le expide el documento mencionado.

Posteriormente se atiende al menor desde que se le extiende la Autorización para Trabajar, la reposición de autorización o cambio de tienda y hasta el momento de causar baja en forma definitiva o temporal.

Por otra parte, las quejas son un punto muy importante para el área en mención, ya que estas se presentan frecuentemente a pesar de los compromisos adquiridos en las reuniones celebradas el año de 1997, entre la representación legal y el área de protección a menores, y

continúan presentándose abusos sobre todo a los menores "empacadores" por parte de los coordinadores o supervisores de algunas tiendas de los diferentes corporativos, como ejemplo los casos que a continuación se mencionan:

Se cuenta con información, que fue verificada, relativa a que en diversas tiendas como Superama "Pedregal" existe un programa denominado "Súper entrega", que consiste en que el cliente solicita vía telefónica su mercancía, la cual debe ser llevada a la puerta de su domicilio teóricamente por un empleado de la tienda, y en muchas ocasiones han utilizado menores "empacadores" que obviamente salen de la circunscripción de la empresa, lo cual es indebido, inclusive en 1997 hubo un menor atropellado frente a la tienda al realizar dicho servicio, no habiéndole prestado ninguna forma de ayuda, por lo que fue trasladado y atendido en los servicios médicos de la UNAM, y hasta que la autoridad laboral local intervino se prestó apoyo por la empresa.

En las diferentes tiendas "GIGANTE" y "COMERCIAL MEXICANA", se utilizaba a los menores como "volanteros" en las esquinas, para distribuir la propaganda de ofertas, con lo cual se pone en riesgo grave la seguridad física de los menores el tener que desplazarse entre los vehículos al realizar dicha actividad, en el caso de la primera empresa se aceptó que se hacía mediante el otorgamiento de un desayuno y la segunda manifestó contratar los servicios de una agencia de publicidad externa siendo la que utilizaba a estos menores, lo cual es falso y además en caso de ser así, no los exime de responsabilidad en caso de un accidente.

Otro caso sucedió en "AURRERA" Pantitlán, en que los supervisores mandaban a los menores a acomodar mercancía en los anaqueles de la tienda, con lo cual se propició que el menor tomara y sustrajera mercancía y se les acusara de robo, habiendo remitido a uno de ellos al Consejo Tutelar.

Así como estos podríamos mencionar un sinnúmero de casos, ejemplos reales con nombre y rostro y no terminaríamos (estos datos están documentados en la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores).

Como hemos observado, los compromisos adquiridos en las "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Empacadores. Compromisos y Declaraciones" de parte de los empresarios representantes de los corporativos de las tiendas de autoservicio y los representantes de la Autoridad Laboral en el Distrito Federal cuya realización realmente obedeció a intereses completamente particulares y no beneficiaron a la población materia del mismo y si a los empresarios.

En un esfuerzo de contrarrestar los efectos de dicho documento, y en la búsqueda de acciones coactivas que lograran la inducción y obligación a los patrones a respetar a los menores "empacadores" llevó a la autoridad a buscar mecanismos que resolvieran este problema.

Por lo anterior se pensó en celebrar Reuniones de Trabajo individualizadas con cada una de las empresas y que a través de una Minuta se plasmaran Acuerdos y Compromisos entre el Empresario o su apoderado legal y la Autoridad Laboral local que les obligue a cumplir con los principios elementales que la normatividad de protección a menores exige, proyecto que afortunadamente, con mucho trabajo, se logró en 1997 (más adelante se detallan).

Es importante mencionar que esto tuvo eco en las entidades federativas colindantes con el Distrito federal hasta donde llegó la información de lo que aquí se estaba realizando, por lo que los encargados de la Protección en el Trabajo a Menores de los Estados de Morelos y México, solicitaron asesoría al respecto para iniciar similares acciones en su jurisdicción.

Un documento que norma también la actividad de la autoridad laboral es el Programa Nacional de Acción en Favor de la Infancia 1995-2000, que se funda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 5º protege el trabajo de los menores; así como la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 174 al 180, que otorga facultades a las autoridades del Distrito Federal para vigilar el cumplimiento de la protección al trabajo de los menores, igualmente el Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en sus artículos 158, 159 y 160, cuyo objetivo es el de proteger la vida, desarrollo, salud física y mental de los menores trabajadores.

El programa a que nos referimos, constituye un factor político muy importante que debe llevar a cabo el Gobierno de la Ciudad, en pro de los menores trabajadores, propiciando que las empresas en donde laboren este tipo de menores cuenten con condiciones de trabajo idóneas que fortalezcan el desarrollo físico, mental y educacional y que garanticen la salud e incrementen la calidad de vida.

b) NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL DEL MENOR TRABAJADOR VOLUNTARIO

En la Actualidad el llamado "Trabajo Infantil" se encuentra esencialmente concentrado en el sector de la economía informal, por lo tanto en la mayoría de estos casos, los patrones se niegan a reconocer y configurar relaciones jurídicas y de trabajo contempladas y reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Los empresarios afirman que en particular la actividad de los jóvenes "empacadores" que laboran en las tiendas de autoservicio, se encuadra en una relación que corresponde técnicamente 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, en un acto de consentimiento voluntario tácito entre las dos partes, a este tipo de conjeturas se enfrenta el menor no sujeto a una relación laboral formal.

En puntos anteriores se han presentado comentarios sobre el régimen laboral del menor que presta sus servicios de una forma "voluntaria", como se ha conceptualizado a los "empacadores" y a los "atajabolas" ya que realmente la Ley Federal del Trabajo expresamente regula el trabajo asalariado y subordinado.

De hecho hay varios tipos de trabajo que escapan al ámbito de aplicación de las leyes laborales, Alfredo Montoya Melgar afirma "una delimitación inicial del Derecho del Trabajo indica que éste ha nacido y existe para ordenar determinadas relaciones, lo que por principio excluye de su ámbito las formas autistas o intransitivas de actividad laboral, esto es, el trabajo autónomo o por cuenta propia, cuyo ejecutor, trabaja en utilidad propia y en régimen de auto-organización, y obtiene un beneficio (no un salario) al vender los productos que vende".²⁷

Son varios los elementos que componen la relación laboral de los menores que analizamos, la subordinación se destaca como elemento esencial de la relación laboral, aunque no es el único. La subordinación "es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les

²⁷ Montoya Melgar Alfredo, "Derecho del Trabajo", editorial Tecnos, 2ª edición, Madrid 1978. Pag. 30.

debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto de otra que tienen rango superior".²⁸

Otro de los elementos de la relación laboral es el salario, que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.²⁹

Otros de los supuestos de la relación que deben existir son el patrón y el trabajador. De acuerdo con el artículo 10 de la Ley de la materia, el Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; el trabajador según lo señala el artículo 8 del mismo ordenamiento, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Finalmente tenemos un elemento más que componen la relación laboral, esto es la prestación de un "trabajo personal", para los efectos de la ley, trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.³⁰

En México hay muchos menores que realizan un trabajo, cuya actividad es preponderantemente material, sin embargo, escapan de la regulación laboral, ya que se puede decir que trabajan casi por su cuenta, "sin patrón", y sin salario, sólo reciben una propina, por lo tanto no están sujetos a una relación laboral reconocida.

En los términos de la Ley, desde el punto de vista de la naturaleza intrínseca, no existen diferencias entre el trabajo por cuenta propia y el realizado dentro de una relación laboral, sin embargo en cuanto al régimen jurídico aplicable hay una diferencia muy grande, ya que a este se le aplican todos los principios Constitucionales y lo que se deriva de los mismos y en cuanto a la naturaleza esta se rige según la voluntad del sujeto que lo realiza, voluntad que esta condicionada por la búsqueda de la satisfacción de necesidades materiales primarias.

El mismo artículo 123 hace esta distinción al establecer, que las leyes del trabajo regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general

²⁸ Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial UNAM, Tomo P-Z, México 1993, pag. 3002

²⁹ Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁰ Artículo 8 Ley federal del Trabajo.

todo contrato de trabajo, y debemos recordar que nuestros niños objeto de estudio no encuadran en ningún concepto.

Lo anterior nos recuerda lo que acertadamente dice el maestro Néstor de Buen "No todo trabajo interesa al derecho laboral".

En cuanto a la Capacidad para contratar de acuerdo con el artículo 123 de la ley Federal del Trabajo la Capacidad laboral plena o capacidad de ejercicio se adquiere a los 16 años, cuando el menor por si mismo puede celebrar contratos individuales de trabajo.

Sin embargo, cuando el menor es mayor de 14 años y menor de 16, su capacidad esta reducida ya que necesita de acuerdo con el mismo artículo señalado en el párrafo anterior, autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

También se necesita según el artículo 22, haber terminado su educación obligatoria, salvo aprobación de la autoridad correspondiente que debe seguir el criterio de compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Hay una laguna en la Ley respecto a la forma que debe revestir tanto el otorgamiento de la autorización mencionada en el artículo 23 como la de la aprobación que indica el artículo 22, también es omisa respecto a las consecuencias de la falta de dichos requisitos, lo procedente en este caso sería que se impusiera una sanción al patrón y solicitar a las autoridades competentes se subsane dicha omisión.

Con relación a la forma, esta debe ser escrita, ya que esto beneficia a ambos sujetos de la relación laboral, en razón de la prueba para efectos de litigio o de Inspección del trabajo.

Esta innovación fue introducida por la Ley de 1970, pues en la de 1931 se establecía en su artículo 19, que los menores de edad mayores de 16 años no tenían capacidad para percibir su salario, esto ocasionaba que los padres o tutores recibieran el salario, lo que provocaba que el menor no dispusiera de este, lo cual daba lugar a la explotación, no solo del patrón sino de los padres hacia el menor; aún cuando el Código Civil de 1928 establece que los bienes del

hijo sujeto a la patria potestad adquiridos por su trabajo, le pertenecen en propiedad, administración y usufructo, el artículo 16 de la antigua ley determina que los casos no previstos por la misma se podrían resolver por el derecho común en lo que no se opusiera a la misma, lo que ocurría en este caso.

Por fortuna la actual Ley no establece distinciones en cuanto a la edad para el cobro del salario y además se facilita al menor para ejercitar las acciones que le correspondan, ya que el artículo 691 de la misma Ley le otorga capacidad para comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna.

Sin embargo, hay reglamentaciones que aunque no son laborales tratan de proteger el trabajo de sectores determinados de menores, tal es el caso del Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de julio de 1978.

En este Reglamento se establecen las condiciones para el otorgamiento de las licencias a los trabajadores libres.

Se establece también la prestación de servicios médicos por medio de Clínicas del Departamento del Distrito Federal y finalmente contempla un Centro de Adiestramiento para estos.

El trabajo infantil no asalariado es una cruda realidad, pero en el análisis de dicho ordenamiento no encuadran como ya dijimos los menores que se analizan, aunque los empresarios de las tiendas lo afirmen.

**c) REGIMEN JURIDICO APLICABLE A LOS MENORES
"EMPACADORES" y "ATAJABOLAS".**

En el ámbito de los derechos generales de los menores existen diversas disposiciones que los protegen, abarcando campos relativos a diferentes supuestos normativos (civiles, penales, asistenciales, de seguridad social, educativos, de salud, poblacionales, de nacionalidad, etc.), no obstante lo anterior, las actividades laborales "informales" en las diversas facetas de la economía, presentan el reto, ya que es inminente la necesidad de generar nuevas disposiciones jurídicas que permitan acceder a la protección efectiva y real por lo menos como la que poseen los menores que se ubican en el sector formal.

Románticamente la Ley Federal del Trabajo establece para los menores de edad en general, un capítulo especial, que brinda un respaldo muy importante a sus derechos y como ya mencionamos no incluyendo en forma explícita a los que se desarrollan en una relación voluntaria o informal.

Esa desprotección es confirmada con la tesis jurisprudencial que a continuación transcribimos.

Sexta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CXXXII, Quinta Parte

Página: 41

CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DEL PROPINAS. (AYUDANTES DE SUPER-MERCADOS). Del hecho de que un individuo preste servicios directos y personales a los clientes que acuden al establecimiento de un supermercado y que la empresa le permita concurrir al local para que realice ese servicio particular a los clientes a cambio de gratificaciones o propinas, no puede deducirse que exista relación laboral entre la citada negociación y dicha persona.

Amparo directo 2627/66. Eloy Josefino Martínez Cariño. 13 de febrero de 1967. 5 votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Lo anterior desarma y desprotege al menor dejándolo en estado de indefensión, es lamentable que ya desde 1996 se haya emitido este criterio jurídico, tal parece que estuviera hermanado con el realizado en 1990 denominado "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores empacadores"

No obstante lo anterior y en el caso particular de los "empacadores" y "atajabolas" los cuales se encuentran en el rango cronológico de 14 años cumplidos y hasta antes de los 16 años, la Dirección de Trabajo y Previsión social fundándose en las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica del Distrito Federal y el Reglamento Interior de la misma entidad, establece un mecanismo de vigilancia y control estricto desde el momento que le es expedido el documento que les autoriza prestar su servicio, aún cuando este sea en forma voluntaria e informal.

Por lo menos en el año analizado la autoridad laboral local, no constreñía su función sólo a la aplicación de la normatividad establecida en la Ley de la materia, sino que iba más allá, con un ambicioso sentido social, ya que se comprometía a los empresarios para que conjuntamente den cumplimiento a la obligatoriedad de que el menor no se afectara en sus estudios con jornadas laborales ilegales, así como en la realización de actividades peligrosas y excesivas que lesionaran su integridad física o mental, esta vigilancia y control se realizaba por medio del trabajo de campo que llevaba a cabo el grupo de trabajadores sociales, capacitados especialmente para la atención de esta supervisión.

Lo anterior se llevó cabo a través de la firma de Compromisos tanto con las empresas como con Instituciones oficiales, como es el caso del Instituto Nacional para la Atención de los Adultos (INEA) y la Dirección General de Bachillerato de la SEP, organismos que captan por mediación del Gobierno del Distrito Federal a los Menores Trabajadores que no se encuentran estudiando en el Sistema Escolarizado Tradicional, por problemas económicos, familiares, salud, o simplemente deserción escolar como se verá ampliamente en el inciso g) de este capítulo.

Con la Dirección General de Promoción Deportiva del Gobierno del Distrito Federal solo quedo en proyecto la firma

de compromisos como lo veremos en el inciso h) de este capítulo, en el que se consideró la realización de un ambicioso e interesante Programa Deportivo- Recreativo en beneficio de los "empacadores" y "atajabolas".

Realmente el actual marco jurídico que se establece en el apartado especial de la Ley Federal del Trabajo, se puede decir que su aplicación es hasta cierto punto de carácter supletorio, ya que la ley rige y protege las relaciones formales y ante las informales existe una gran laguna, y lo único que le queda hacer a la autoridad laboral es buscar formas para obligar a los patrones, aplicando otras reglas y arrastrar hacia los menores en estudio algo que permita protegerlos.

d) PROGRAMAS INSTITUCIONALES PARA LA ATENCION AL MENOR TRABAJADOR MENOR DE EDAD

En las entrevistas realizadas a empleados de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, del área de Protección a Menores en el Trabajo, nos manifestaron: que en las visitas a las tiendas de autoservicio que las Trabajadoras Sociales de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social detectaron que existe un numero considerable de menores que efectúan en dichos centros comerciales actividades de "empacador" de mercancías recibiendo por esta tarea una gratificación o propina del comprador. Como ya se mencionó por quejas de los propios menores y observaciones de las trabajadoras sociales se percibió que son obligados por algunos empleados de las propias tiendas a realizar otro tipo de labores como son: acomodar los carros de servicio, efectuar quehaceres de limpieza y otras por las cuales no se les otorga ninguna retribución y se encuentran fuera de su función de "empacador".

Lo anterior determinó que la autoridad administrativa se diera a la tarea de aplicar el estudio a efecto de obtener un Diagnostico Situacional que le permitiera conocer con mayor profundidad los diferentes aspectos gruesos y finos de la actividad de los menores "empacadores" y "atajabolas" el cual se presentó en el Capítulo II.

Este diagnostico arrojó los siguientes resultados:

Algunos grupos empresariales tienen horarios de 24 horas en sus tiendas en tal virtud los menores son obligados a permanecer en las tiendas hasta después de las 22:00 horas, y en algunas ocasiones hasta las 23:00 horas, lo que se prohíbe por la ley laboral, en el caso de los trabajadores menores de edad involucrados en una relación formal de trabajo (cabe señalar que estos menores sostienen una relación informal) además de exponerlos al riesgo que implica trasladarse solos a dicha hora de la tienda a su domicilio.

Se encontró que los menores eran supervisados por los coordinadores y jefes de cajas, quienes los trataban en forma prepotente y despótica, y además no les proporcionaban la suficiente información sobre sus derechos y la función tutelar que a la autoridad le concierne respecto a su actividad, este problema incluye a los "atajabolas".

Igualmente se observó que sin ningún motivo ni atribución se les daba "caprichosamente" de baja, propiciándose injusticias.

También se comprobó que se cometían otras arbitrariedades en contra de los menores "empacadores", tales como obligarlos al pago de mercancías que se extraviaran o rompieran en el área de cajas, cubriendo su importe entre todos, mediante colectas, indicándoles que de lo contrario les retirarían la carta de aceptación.

Tanto en el caso de los "empacadores" como de los "atajabolas" los expedientes con la documentación de los menores; acta de nacimiento, constancia escolar actualizada, permiso de los padres o tutores, constancia de salud, copia de la autorización expedida al menor por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, requisitos indispensables para mantener la vigencia del permiso se encontraron incompletos, lo que ocasiona que no se verifique adecuadamente la permanencia y continuidad en la escuela de los mismos, lo cual es obligación del patrón tenerlos en un expediente y conservarlos para presentarlos a la autoridad cuando se lo requieran.

Es importante mencionar que los Compromisos adquiridos en el documento denominado "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Empacadores. Compromisos y Declaraciones" en 1990, por parte de los empresarios y representantes de los Corporativos de las tiendas de autoservicio y la representación del Gobierno de la Ciudad a través de la Autoridad Laboral Local obedeció realmente a intereses completamente particulares por ambas partes que no beneficiaron en absoluto a la población materia del mismo.

No obstante la misma Autoridad Laboral Local, en 1997 en un esfuerzo por contrarrestar los efectos y alcance de dicho documento, busca acciones que concierten, induzcan y obliguen a los patrones a ofrecer a los menores "empacadores" y "Atajabolas" mejores condiciones de trabajo.

De esa búsqueda se piensa en la celebración de Reuniones de Trabajo Individualizadas con cada una de las empresas y que lo acordado se plasmara en una minuta de trabajo signándose por los participantes, adquiriéndose compromisos por parte de los firmantes, obligándose de esta manera a cumplir con

principios elementales que la normatividad en materia de protección de menores exige.

Como ya se mencionó procurando corregir las situaciones anómalas surgidas del Diagnostico, previo a la aplicación de esta encuesta ya se trabaja en las Reuniones con los directivos y empresarios de cada una de las cadenas comerciales de las tiendas de autoservicio así como los centros comerciales que no tienen sucursales de las cuales se derivaron los siguientes compromisos mismos que debían cumplir de inmediato y de los clubes deportivos además de individualizar los problemas de cada Centro de trabajo de acuerdo a sus particularidades ya que la minuta contaría con términos de cumplimiento fatales, estableciéndose en los contenidos de las Minutas de Trabajo las Condiciones que a juicio de la Autoridad laboral son las necesarias para otorgar al menor el mínimo indispensable de apoyo que garantice el respeto a sus derechos y evitar el abuso, por lo que en términos generales se señalaron los siguientes puntos a cumplir:

Actualizar el padrón de cada una de las tiendas de su respectiva cadena y los expedientes de cada menor trabajador, cuidando que contengan la documentación correspondiente, es decir permiso expedido por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal; constancia del examen clínico realizado por la misma, carta de aceptación de la empresa, autorización del padre, de la madre o tutor y copia del acta de nacimiento.

En cuanto a horarios, estos deben cubrirse respetando su turno escolar, así como también la jornada establecida en la ley de la materia.

En lo concerniente a sus actividades, no deben realizar ninguna que sea distinta a la contemplada en el permiso como pueden ser acomodar ganchos, verificar precios, labores de aseo, etc., en virtud de que por ellas no reciben ninguna retribución y debe hacerlos un empleado de la empresa.

- Otorgar buen trato a los menores por parte de sus coordinadores y promover la comunicación entre ellos, tomando en consideración que son adolescentes y necesitan apoyo.

- Eliminar el vicio de designar a un menor como jefe de empacadores, en virtud de que conduce a actitudes prepotentes y en general indebidas por parte de este hacia sus compañeros y libera al propio coordinador de su trabajo y el menor no recibe ninguna remuneración adicional a sus propinas.
- En el caso de que la empresa retire la aceptación para que el menor desarrolle su labor, precisara justificarlo debidamente ante la autoridad de lo contrario no se acepta tal suspensión exigiéndole a la tienda la reinstalación de los menores y solo en los casos en que se fundaba y motivaba la baja adecuadamente se llegaba a la concertación con la tienda a fin de darle otra oportunidad al menor comprometiendo a este y a sus padres quienes deben estar al pendiente de su hijo y ya como última alternativa se optaba por el cambio de centro de trabajo.
- En lo relativo al extravío o rotura de alguna mercancía no cobrársela a los menores, desterrando definitivamente dicha practica que afecta su ingreso.
- Apoyar a los menores cuyo desempeño escolar y laboral sea sobresaliente, otorgándoles los incentivos correspondientes para adquirir, tanto sus artículos escolares así como la ropa y el calzado que requieran para asistir a sus respectivos centros de estudio.
- Remitir mensualmente los listados de los menores "empacadores" con autorización para ejercer su actividad, así como su constancia de estudios vigente, reportar las autorizaciones vencidas, informar cuales menores no están inscritos en el sistema de enseñanza tradicional o abierta y por lo que hace a estos, regularizar los permisos, en caso de que proceda.
- Con relación a la promoción del deporte, las cadenas de tiendas de autoservicio se obligaron a apoyarlas de conformidad con las bases establecidas para el desarrollo del Programa deportivo-recreativo.

Es importante mencionar que con algunas empresas fue necesario llevar al cabo varias Reuniones a fin de precisar y definir las Condiciones y términos de las Minutas de Trabajo.

Como dato informativo mencionaremos que con los empresarios de las cadenas de tiendas de autoservicio se realizaron 13 Reuniones, con Clubes Deportivos fueron 11 Reuniones y con Instituciones oficiales se realizaron 8 sesiones de trabajo.

Con el propósito de eficientar su acción tutelar sobre los menores, la dependencia responsable ya citada, incluyó como parte importante de su ámbito programático las siguientes acciones:

En materia laboral las importantes medidas tomadas en diversos aspectos por iniciativa de la autoridad competente en la Ciudad de México y que es justo destacar, la colocaron a la vanguardia en materia de protección en el trabajo a menores en comparación con el resto de los Estados de la República, por las características particulares de la población en estudio y que ha preocupado en forma especial, buscándose procedimientos que refuercen su protección, describiéndose a continuación programas que en beneficio del sector de menores se establecieron dentro del cuerpo de dichas minutas de trabajo:

La normatividad vigente faculta a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para que otorgue a los menores mencionados un documento denominado Autorización de Trabajo, lo cual constituye la llave de acceso a la vida laboral, sin embargo adicionalmente a esa función la autoridad laboral quiso ir socialmente mas allá realizando una serie de acciones cuyo alcance, cobertura y beneficio social y legal son incalculables a corto y largo plazo.

A corto plazo se perciben con el cumplimiento inmediato que los patrones dan a las observaciones que se les hicieron por si o por conducto del equipo de trabajo social dedicado a llevar a cabo la vigilancia preventiva directamente en los centros de trabajo.

A largo plazo los programas que se implementaron se reflejarán e impactarán al concluir el menor los ciclos escolares en forma adecuada, lo cual tiene una gran trascendencia personal, familiar y social.

La ausencia de un Marco Legal específico para los menores trabajadores que se ubican en el esquema laboral informal

aunado al documento que la misma autoridad signara en 1990, que para nada tuteló los Derechos de estos menores y aún más la "tregua" establecida para la Inspección del Trabajo durante cinco años a favor de los empresarios, hicieron que se pensara en la manera de anular los efectos de esos compromisos, por lo que se planearon las Reuniones individualizadas por Grupos Empresariales a fin de que a través de una minuta levantada y firmada al final de tal reunión se adquirieran verdaderos compromisos que beneficiaran a los menores al asumirlos el Representante Legal a nombre de su empresa representada.

Para lo anterior se convocó a los Representantes de todos los Grupos Empresariales y Clubes Deportivos, habiendo respondido la totalidad, cuando se presentaba el caso de resistencia para asistir de alguno de ellos, se procedía a informarles que los menores les serían retirados temporalmente o bien que recibirían una visita de la Inspección del Trabajo, lo que hacía que de inmediato se apersonara ante la autoridad el representante legal a efecto de llevar a cabo la reunión, en las que se les hicieron notar sus omisiones como ya se dijo, en forma personalizada a cada empresa, observaciones que eran reportadas por la trabajadora social asignada por la autoridad para la supervisión del centro de trabajo respectivo.

En la mayoría de los casos los compromisos se asumieron de buena gana, solo algunos que fueron mínimos se resistieron un poco para finalmente firmar de conformidad.

Es la primera ocasión en que la Autoridad Laboral del Distrito Federal celebra reuniones con estas características, ya que no existen antecedentes que muestren que este sector de la población productiva haya sido atendida de esta forma, por lo que su inicio fue un tanto difícil ya que los patrones presentaron una gran resistencia por temor a la trascendencia legal de este documento, aunque finalmente accedieron a la reunión, firma y compromisos contenidos en la minuta de trabajo. Hubo una cadena que se aferraba a que se respetaran los términos del documento signado y ya mencionado anteriormente, obviamente por su contenido favorecedor para los patrones, aún cuando la "intención" teóricamente era favorecer al menor.

La minuta de trabajo se estructuró de la siguiente forma:

A.- Aspectos Generales.

- 1.- Esquema Jurídico Aplicable a los Menores.
- 2.- Problemas mas frecuentes entre los menores y el centro de trabajo.
 - a) Número de Menores de Edad que Laboran en la Empresa.
 - b) Edades y sexo de los menores.
 - c) Horarios.
 - d) Jornadas Laborales.
 - e) Régimen de la Relación Laboral.
 - f) Labores, funciones y actividades que realizan los menores "empacadores" y "atajabolos".
 - g) Bajas y las causales de estas.
 - h) Salud.
 - i) Abusos diversos (colectas, cooperaciones, etc.)
 - j) Regularización del Padrón.

B.- Programa de Incentivos Escolares.

C.- Programa de Actividades Deportivas.

D.- Programa Educativo.

E.- COMPROMISOS

Es muy importante apuntar que los empresarios que participaron y firmaron el documento derivado de las "Cruzadas de Participación Ciudadana a favor de los Trabajadores Menores de Edad", fueron un grupo limitado que no incluye a corporativos de reciente creación y que en 1990 no existían, así como otros que no estuvieron en ese momento de acuerdo en participar, lo cual se constata en los firmantes del documento, esto incorpora mayor importancia a las Reuniones multicitadas y a la firma de las Minutas de trabajo realizadas en 1997, ya que en estas si se incluyeron a todos los corporativos sin excepción, inclusive hasta la fecha la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD) principal promotora de del Documento firmado en 1990, no incluye entre sus filas a la totalidad de las empresas de giro similar es obvio también señalar que los Clubes deportivos tampoco se incluyeron.

A los acuerdos derivados de las Reuniones convocadas por la Autoridad Laboral en el Distrito Federal se adhirieron la totalidad de las empresas de autoservicio y los Clubes

Deportivos Privados con lo que actualmente se puede decir que ya se tiene un instrumento que compromete a los patrones de estos sectores.

En la firma de estos acuerdos se incluyó por primera vez también a un Centro de Diversiones aún cuando las autorizaciones las otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; tres tiendas de venta de ropa y dos cadenas de tiendas de compra al mayoreo y que los compradores requieren membresía para adquirir sus productos ya que ambas tienen varias sucursales en el Distrito Federal.

Las Reuniones versaron y se desarrollaron sobre los siguientes puntos:

1. REUNIONES DE TRABAJO Y FIRMA DE MINUTA CON COMPROMISOS ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y CLUBES DEPORTIVOS Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

Son ampliamente conocidos los abusos que principalmente las tiendas de autoservicio realizan sobre los menores "empacadores" al asignarles actividades ajenas a su función de "empacador" como son hacer carros (lo que significa acarrear y formar los carros de autoservicio del lugar en que los dejan los clientes, hasta el lugar en que el consumidor los usa para sus compras); checar precios (buscar los precios de la mercancía que no esta marcada y que en virtud de que el cliente ya se encuentra en la caja esperando pagar por lo que la búsqueda es urgente); Acomodar mercancía que dejan los clientes en las cajas para llevarlas a los anaqueles y bodegas; limpiar cajas, cristales y pasillos; Barrer y en algunos casos comprando los menores las escobas; Acomodar ganchos; Hacer mandados de los supervisores y cajeros, etc. y en caso de negarse despedirlos.

Se observo que los patrones son afectos a dejar al margen de la ley a estos menores ya que al no encontrar en los contenidos de la misma enunciado expreso de los derechos del "empacador", consideran que no adquieren ninguna responsabilidad con el menor.

Por lo anterior y de acuerdo con las metas programáticas de la Institución se consideró importante cambiar la estrategia anterior y en lugar de organizar reuniones masivas en que nada se concretaba se optó por realizar reuniones personalizadas a cada empresa lo que dio oportunidad de señalarles los problemas particulares y específicos presentados en cada una de sus tiendas y detectadas por las trabajadoras sociales o bien informados por los propios menores, abordándose los siguientes puntos:

A.- Condiciones de Trabajo:

- Régimen legal aplicable a menores.
- Horario y jornada laboral.
- Situación escolar.
- Actividades ajenas a la de "empacador" o "atajabolas".
- Cobros indebidos, colectas, venta de uniforme.
- Bajas fundadas y plenamente justificadas.
- Salud.

De dichas reuniones se levanto con el consentimiento de ambas partes una minuta de trabajo en la que se adquirió el compromiso de ajustarse a la ley y a las observaciones y recomendaciones hechas por la autoridad y se establecieron en los documentos mencionados compromisos y plazos de cumplimiento.

B.- Programas en Beneficio al Menor

2. PROGRAMAS:

• PROGRAMA DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS

Para dar inicio a estas acciones se realizaron diversas reuniones entre el equipo de trabajo social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y los Técnicos Docentes del Instituto Nacional para la

Atención de los Adultos y obviamente las autoridades de ambas instituciones a fin de establecer las estrategias y pasos a seguir para que coordinadamente se enfrentara el reto.

Anteriormente a que se iniciaran estos programas simplemente se daba cumplimiento a la ley al vigilar la permanencia del menor en la escuela y al encontrarse con menores que no cumplieran con su constancia escolar, se les daba de baja en automático simple y llanamente, sin tomar en cuenta que con esto no solo se afectaba al menor ya que muchos de ellos se sostienen con ese ingreso, sino también en forma indirecta a la familia ya que estos menores apoyan a su núcleo familiar y en algunos casos son el único sostén de la familia.

Por lo anterior la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal estableció acuerdos con el Instituto Nacional para la Atención de los Adultos de la Secretaría Educación Pública a efecto de incorporar a los menores que por cualquier circunstancia no se encontraran en el sistema escolarizado tradicional, se incluyeran en el sistema abierto ya sea a nivel primaria o secundaria, comprometiendo tanto a padres como a los menores en el momento de la expedición de la autorización para trabajar, para garantizar la asistencia tanto a las asesorías como a las evaluaciones, teniéndose una rigurosa y estricta vigilancia a través del grupo de trabajadoras sociales de esa dependencia y los técnicos docentes del INEA quienes trabajan en coordinación.

Asimismo, cabe mencionar que entre los menores que tienen 14 años hay algunos que ya concluyeron la educación básica (secundaria), sin embargo, la autoridad del Distrito Federal no queriendo que interrumpan sus estudios, los condiciona a entregarles su documento para trabajar si se inscribían al sistema abierto de bachillerato, por lo cual la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal acordó con la Dirección General de Bachillerato de la S.E.P. establecer en el mismo edificio de Dirección General de Trabajo y Previsión Social un centro de asesoría y aplicación para dar

servicio a estos menores, la cual inicio sus actividades oficialmente en octubre de 1997, lo que como ya dijimos es una gran avance en materia de protección a menores al ser la primera entidad que implementa formalmente el sistema en la forma en que lo hace dicha autoridad en el ámbito local (los antecedentes documentales obran en el área respectiva en dicha Dependencia).

• PROGRAMA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social convino con la Dirección General de Promoción Deportiva realizar un programa de actividades deportivo-recreativas de conformidad con los lineamientos programáticos de la Comisión Nacional del Deporte (CONADE), cuyo proyecto contiene el siguiente procedimiento:

Las tiendas debían convocar a los menores para que integraran equipos de las disciplinas deportivas de su preferencia y seleccionaran a aquellos que serían entrenadores de los equipos integrados en cada tienda.

La Dirección General de Promoción Deportiva impartiría un Curso de Capacitación para "Promotores Voluntarios Deportivos", el cual sería dirigido al grupo de menores seleccionados previamente por los directivos de las tiendas los cuales debían tener un desempeño escolar y laboral destacado ya que serían preparados como entrenadores de los equipos formados por sus propios compañeros.

La Dirección General de Promoción Deportiva intermediaría entre las Delegaciones del Distrito Federal y la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para que apoyaran este programa facilitando sus espacios deportivos en sus respectivas jurisdicciones en forma gratuita y además que incluyeran a los equipos de las empresas en los torneos delegacionales.

Las tiendas bajo la promoción de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social debían organizar torneos

intertiendas, intercadenas, delegacionales e interdelegaciones.

Y lo más importante respecto al financiamiento para poder activar este programa a través del Fideicomiso del Fondo Nacional del Deporte (FONADE), las cadenas de tiendas otorgarían las aportaciones económicas o en especie que desearan, incentivándolos este, con recibos deducibles de impuestos apoyando de esta manera a los menores trabajadores en la práctica y promoción del deporte.

Desafortunadamente todo quedó en proyecto, ya que el cambio de Gobierno en el Distrito Federal interrumpió su continuidad.

• **PROGRAMA DE INCENTIVOS ESCOLARES**

A partir de 1995 la Dirección del Trabajo y Previsión viene realizando este programa, con objeto de estimular la excelencia escolar además de reconocer al menor trabajador que se esfuerza por cumplir adecuadamente con su trabajo y sus obligaciones escolares. Por lo que se concreto con las tiendas que aquel menor que destaque se le premie otorgándole un incentivo escolar económico que le sirva para adquirir artículos diversos que sean necesarios para efectuar sus estudios.

El otorgamiento de dicho beneficio no es del completo agrado de los empresarios, por lo tanto, la autoridad del Gobierno del Distrito Federal enfrenta la responsabilidad e interés de inducir a los patrones para continúen que otorguen e incrementen este incentivo para los mejores estudiantes, lo cual es un estímulo y apoyo.

Por lo anterior, con objeto de robustecer el cumplimiento de estos programas se consideró necesario incluirlos en los compromisos concertados en las minutas de trabajo ya mencionadas, los programas y acciones desarrollados por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y procurando también que se otorguen a los menores empacadores los derechos previstos en el Capítulo Quinto bis de nuestra legislación laboral, a pesar de la ausencia de

la relación formal de trabajo, se formó un cuerpo especial de inspectores para que se vigilara en forma especial la situación descrita.

Uno de los logros alcanzados por estos documentos (minutas compromiso) lo constituyó que no solo relevaron de alguna manera los compromisos de "Las Cruzadas de Participación Ciudadana a favor de los Menores Trabajadores", sino que se logró que los patrones adquirieran un compromiso legal al haber aceptado y firmado los Acuerdos.

Una acción más realizada a favor de los menores fue la aplicación de estudios socioeconómicos que radiografiaran el espectro en el que los menores se desenvuelven y así poder ofrecerles una solución lo más cercana a la congruencia, a su necesidad y no sólo una respuesta ficticia a su realidad, por lo tanto se sometió a esta población a la aplicación de estudios socioeconómicos.

Por lo que respecta a la aplicación de la encuesta se definieron los siguientes alcances:

Objetivos

- Conocer la realidad social de la población de menores de edad trabajadores en el Distrito Federal en el ámbito informal.
- Los resultados estadísticos permitan Elaborar programas sociales que respondan a las necesidades reales y no supuestas en las que sobrevive el menor de edad que labora en las tiendas de autoservicio como "empacador" y en los clubes deportivos como "atajabolas".

Ante la ausencia de información objetiva y sistematizada que aporte datos reales y concretos que permitan la elaboración de planes y programas que atiendan las necesidades de los menores, se consideró urgente la aplicación de estudios socioeconómicos a fin de conocer mas sobre los menores "empacadores" y "atajadores" de bolas y por lo que la Dirección General de Trabajo y Previsión Social se dio a la tarea de aplicar este estudio

a través de un cuestionario elaborado cuidadosamente y adecuado para encuestar a esta población tan identificada por todos, pero hasta cierto punto desconocida, el objetivo, conocer sus perfiles socioculturales y detectar los siguientes aspectos:

- Estructura, organización y composición familiar.
- Escolaridad familiar e individual.
- Economía familiar.
- Adicciones familiares e individuales.
- Salud familiar e individual.
- Intereses y aspiraciones personales.
- Utilización del tiempo libre.
- Violencia intrafamiliar.

Este material en primera instancia nos mostrara la realidad de estos menores, lo que permitirá:

- Atender y canalizar adecuadamente y de inmediato problemas de salud, violencia, adicciones, etc.
- Elaborar futuros planes y programas sociales, culturales y médicos para esta población, con elementos de juicio respaldados en situaciones reales.

Como se dijo al principio, se debe subrayar la iniciativa de la Autoridad del Distrito Federal, ya que no hay por el momento otro estado que haya tomado estas responsabilidades ni siquiera en el ámbito Federal ya que tanto en los Estados de la República como la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se concretan a extender el documento sin ir hasta donde la Autoridad del Distrito Federal lo hizo en 1997.

Un ejemplo de lo que se logró es el que el Club Deportivo "ALEMAN" aceptó otorgar a los menores "atajabolas" un

suelo de \$ 30.00 pesos por día trabajado, independientemente de sus propinas.

Las acciones mencionadas son producto de un esfuerzo conjunto responsable y comprometido de las personas que representan la Autoridad Local.

Lo anterior debió dejarse a la nueva Administración como acciones prioritarias, ya que las bases están ya establecidas y lo más difícil de un esfuerzo está al principio y este inicio ya se dio, solo se debe tener la voluntad para continuarlo.

e) PROGRAMA DE INCENTIVOS ESCOLARES PARA LOS MENORES EMPACADORES Y ATAJABOLAS CON MAYOR APROVECHAMIENTO ESCOLAR

Como ya fue mencionado en el punto anterior, se tiene información no documentada que este programa se inicia en 1987 pero es realmente a partir de 1995 que se viene realizando en forma más organizada, con objeto de estimular el desempeño y la excelencia escolar y laboral al reconocer al menor que hace un esfuerzo adicional al de cumplir con su trabajo y su escuela al mismo tiempo además de apoyar a su familia.

En principio este Programa sólo fue aceptado con cierta resistencia por un pequeño grupo de empresarios, pero poco a poco se fueron incorporando todos los demás, sobre todo a raíz de la firma de las minutas compromiso se vieron obligados a aceptarlo, aunque algunos empresarios afirman que ellos crearon este programa.

El incentivo escolar consiste en la entrega al menor de una pequeña cantidad económica que autoriza una empresa para ser otorgada a un número determinado de menores que laboran en sus propias tiendas y que reúnan ciertos requisitos como son:

- Calificación escolar dentro de una rango previamente establecido el cual debe ser el máximo dentro del grupo de menores.
- Tener buen desempeño laboral.
- Antigüedad
- Buena conducta

La selección de los menores está a cargo de los representantes de las cadenas de autoservicio y clubes deportivos y en coordinación con el personal de trabajo social en representación de la autoridad laboral

Al término del ciclo escolar, cada grupo empresarial informa a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, sobre el número y nombres de los menores agraciados, los lugares y

fechas de entrega, los clubes regularmente entregan este incentivo en las fiestas decembrinas.

A estos eventos asiste un representante de la autoridad laboral y otro de la empresa, así como los padres de los menores y los menores premiados.

La cantidad otorgada como premio es en vales de tienda, en alguna época eran inducidos a depositar en cuentas bancarias el estímulo, pero la necesidad hizo que los menores y sus Padres prefirieran gastarlos como actualmente se hace, sin importar se haga directamente en las tiendas de la misma empresa, autorizándoseles que adquieran lo que mejor les convenga con excepción de bebidas alcohólicas y cigarrillos.

Los Incentivos Escolares en los Clubes Deportivos regularmente los otorgan en diciembre, mes en el que celebran un desayuno o comida de fin de año e inclusive los socios aportan una cooperación especial independientemente que reciben obsequios personales de las personas a quienes auxilian en la práctica deportiva.

f) PROGRAMA DE DIFUSION LEGISLATIVA.

La mayoría de los trabajadores menores de edad, desconocen sus derechos y lo que es peor, las personas encargadas y responsables de cuidar de ellos o sea sus padres o tutores, también ignoran dichos derechos e inclusive hay patrones que se encuentran en la misma situación, aunque hay otros muchos que hacen como que los ignoran, lo cual en ningún caso los exime de responsabilidad ante el incumplimiento de la ley.

Lo anterior propició que la autoridad laboral en el Distrito Federal afrontara su obligación informativa, estableciendo un programa consistente en que a través de sesiones breves, sencillas, sistematizadas, calendarizadas en las cuales se cuenta con la presencia de padres y menores en el momento en que acuden a realizar el trámite de su permiso o autorización para trabajar, en tanto esperan a que se les expidan las autorizaciones y a ser sometidos al examen psicofísico o de aptitud para el trabajo, un trabajador social aprovecha para exponer una charla sobre la fundamentación legal, las obligaciones de los patrones, las obligaciones de los padres y los derechos de los menores así como recomendaciones a seguir en caso de problemas o quejas sobre malos tratos o abusos fortaleciendo así los conocimientos sobre los derechos laborales.

Las anteriores charlas se complementan con la impresión y distribución de un tríptico informativo que se le proporciona al menor y, aún más, la orientación llega más lejos, esto es, durante las visitas que las trabajadoras sociales hacen a los centros de trabajo, la información alcanza a los ya ubicados en las tiendas y clubes, buscando dichas profesionistas identificarse con los menores a fin de despertar su confianza y propiciar su acercamiento, asesorándolos cuando se les presenta un problema de cualquier tipo.

Es curioso pero esta difusión es solicitada muchas veces por los mismos coordinadores de los menores, ya que con frecuencia ignoran esta información, lo que provoca las conductas inadecuadas que con frecuencia adoptan contra los menores.

Es muy importante que a los padres se les sensibilice de sus obligaciones que como custodios y responsables del ejercicio de la patria potestad deben coadyuvar con la

autoridad a fin de no aceptar y evitar cuestiones ilegales que lesionen a su menor hijo y en caso de presentarse alguna anomalía dar aviso oportunamente a la autoridad, ya que los padres en la mayoría de las veces aceptan condiciones anormales por conveniencia, a fin de evitar que se despidan al menor, actitud que los ubica en complicidad con el patrón.

Muestra de lo anterior es el dato que expresa que se impartieron 9,482 asesorías en el transcurso de 1997. A las pláticas de referencia acuden simultáneamente los menores y sus padres, las cuales se estructuraban basándose en sesiones audiovisuales, apoyadas con trípticos (se adjunta una fotocopia en los anexos), carteles y rotafolios desarrollando los siguientes puntos:

DERECHOS DE LOS MENORES

1. **DISPONIBILIDAD PARA DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES ESCOLARES.**
2. **TENER ASIGNADA UN AREA DE DESCANSO Y UN LUGAR PARA GUARDAR SUS COSAS PERSONALES.**
3. **UN DIA DE DESCANSO SEMANAL.**
4. **SE LE PROPORCIONE EN FORMA GRATUITA UNIFORME COMPLETO.**
5. **CONTAR CON UNA JORNADA LABORAL NO MAYOR DE 6 HORAS, CON UN DESCANSO INTERMEDIO DE UNA HORA Y UN HORARIO QUE NO EXCEDA DE LAS 22:00 HORAS.**
6. **RECIBIR UN TRATO DIGNO, JUSTO Y RESPETUOSO TANTO DEL PERSONAL DE LA TIENDA COMO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.**
7. **CONOCER PLENAMENTE LAS CAUSAS POR LAS QUE SE LE DA DE BAJA TEMPORAL O DEFINITIVA.**
8. **CAPACITACION PARA EL TRABAJO.**

OBLIGACIONES DEL MENOR

1. ESTUDIAR Y PRESENTAR CONSTANCIA ESCOLAR ACTUALIZADA Y COPIA DE CALIFICACIONES DE CADA CICLO ESCOLAR.
2. TRATAR BIEN AL CLIENTE, A LOS EMPLEADOS DE LA TIENDA Y A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.
3. PRESENTARSE A TRABAJAR ASEADOS EN SU PERSONA Y UNIFORMES Y CON BUENA ACTITUD PARA EL SERVICIO.
4. REALIZAR UNICAMENTE LAS ACTIVIDADES INHERENTES A LA ACTIVIDAD DE EMPACADORES O ATAJABOLAS.
5. ACTIVIDADES ESPECIFICAS A REALIZAR.

EMPACADORES:

- a. EMPACAR
 - b. HACER CARROS (SOLO LOS QUE PUEDAN EMPUJAR)
 - c. ACOMODAR BOLSA Y ADMINISTRARLA ADECUADAMENTE.
 - d. MANTENER LIMPIA SU AREA DE TRABAJO, NO TIRAR BASURA O DESECHOS.
 - e. LLEVAR LA MERCANCIA A SOLICITUD DEL CLIENTE SIN SALIR DEL ESTACIONAMIENTO.
 - f. PORTAR SU GAFETE.
 - g. DAR AVISO AL COORDINADOR PARA AUSENTARSE O EN CASO DE INASISTENCIA.
 - h. OBSERVAR BUENA CONDUCTA.
 - i. RESPETAR A EMPLEADOS, CLIENTES Y COMPAÑEROS.
6. INFORMAR A LOS TRABAJADORES SOCIALES SOBRE LOS CAMBIOS DE TIENDA.

ACTIVIDADES PROHIBIDAS

1. **INGRESAR AL AREA DE VENTAS O BODEGAS DENTRO DEL HORARIO LABORAL.**
2. **REALIZAR LABORES DE ASEO DE CUALQUIER TIPO EN EL CENTRO DE TRABAJO.**
3. **VERIFICAR PRECIOS.**
4. **ACOMODAR O ESTIBAR BULTOS EN BODEGAS.**
5. **HACER DEVOLUCIONES.**
6. **CUBRIR CUOTAS O DAR COOPERACIONES.**
7. **CAMBIAR DINERO CON LAS CAJERAS.**
8. **REALIZAR SERVICIOS PERSONALES A LOS EMPLEADOS DE LA TIENDA.**
9. **TENER PREFERENCIA PARA LA ASIGNACION DE CAJAS.**

Todo lo anterior a efecto de darle al menor una breve inducción al Trabajo y un poco a la Empresa, y lleguen con los conocimientos elementales que le ayuden a evitar problemas que lo pongan en riesgo de perder su empleo.

Es importante implementar una campaña nacional de difusión legislativa, tanto de los derechos laborales de los menores, como de las obligaciones de los patrones contratantes. Así mismo en forma colateral se deben crear mecanismos para estar en condiciones de atender el incremento de demandantes que posiblemente surgirán como resultado de este programa.

A través de los medios de difusión, en los libros de texto gratuitos y folletos de derechos humanos, crear conciencia a los padres y menores de edad de la obligación legal de la familia para proporcionar protección, seguridad, alimentación, salud, educación, etc. A los menores hasta alcanzar estos la plena madurez emocional y física.

Derivado de lo mismo se ha comprobado que los padres realizan actos que pueden llegar a configurar delitos, como es el caso de los padres o tutores que obtienen Actas de Nacimiento, identificaciones personales, documentos escolares, falsificados, todo esto para conseguir obtener la Autorización de Trabajo.

g) LA EDUCACION, COMO AGENTE TRANSFORMADOR PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL MENOR TRABAJADOR

Derivado de la obligatoriedad constitucional y del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, la Secretaría de Educación Pública aprueba y publica en el Diario Oficial de la Federación del 21 de febrero de 1996 el Programa de Cultura 1995-2000 el cual establece en sus contenidos lo siguiente:

Que es en la educación básica donde se adquiere y afirma la sólida formación de valores, actitudes, hábitos, conocimientos y destrezas que deben desarrollarse desde la infancia; el mejoramiento continuo de los contenidos, métodos y materiales educativos, la inclusión de elementos regionales y locales en los programas de estudio son instrumentos importantísimos para lograr el desarrollo de las capacidades del individuo.

Por lo que respecta a "la educación para adultos y la formación para el trabajo, el acceso a los contenidos culturales amplía las perspectivas del individuo y subraya la cercanía del estudio con la realidad y las necesidades cotidianas en el seno familiar y laboral".

"La vinculación de los programas institucionales del área de cultura con los diferentes niveles del Sistema Educativo Nacional representa una de las vertientes más sólidas de ampliación de la cobertura y eficacia de los servicios culturales en el país, con vistas a una política social que signifique un despliegue intenso de la fuerza creativa y el talento de los mexicanos".

Este tipo de apoyos programáticos refuerzan la exigencia para que los patrones propicien la educación para los menores trabajadores.

El antecedente del actual Programa educativo lo encontramos en forma incipiente en el año 1996 con el "PROGRAMA ESCUELA CERCA" en el cual la población beneficiada fue de 50 menores "empacadores" de la tienda de autoservicio "Comercial Mexicana" sucursal Pabellón Bosques, donde se les impartían clases de nivel secundaria y preparatoria, los días martes y jueves de 10:00 a 12:00 horas.

El título de este inciso es muy claro y ambicioso, la educación es el elemento clave y más importante que todo ser humano necesita para tener seguridad en sí mismo y liberarse de ataduras sociales y económicas.

La educación es uno de los aspectos de mayor envergadura y prioritarios para el ser humano, tan es así que inclusive la ley cuida y exige el respeto de los horarios, las jornadas laborales, a efecto de que no se afecte al menor en sus estudios.

Como ya se ha venido mencionando en 1990 la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal convoca a las "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores empacadores. Compromisos y declaraciones", en las que se involucraron, diversos sectores, los empresarios de los centros comerciales de autoservicio, así como la colaboración de instituciones educativas y de salud.

Entre los compromisos adquiridos por los participantes se señalaba el relativo a que los participantes debían "coadyuvar al desarrollo y avance escolar y educativo de los menores empacadores" contando con el apoyo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, quien ofrece el sistema de enseñanza abierta en los niveles primaria y secundaria, la empresa se compromete a recabar de los menores empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando a esta dependencia para que los pueda canalizar a las coordinaciones regionales del INEA en el Distrito Federal. En dicho documento fue el único punto favorable a los menores y se quedó sólo en buenos deseos.

Sin embargo, la importante labor desarrollada por la autoridad local en 1997, fue de gran trascendencia social, ya que aún cuando en el programa anterior ya se incluía el trabajar en coordinación con el INEA, la inclusión de los menores "empacadores" en su sistema abierto, se concreta hasta el año ya mencionado.

La no cristalización de los proyectos provocaba que hubiera menores que no pudieran obtener su "autorización para trabajar" en virtud de no acreditar su estancia en la escuela,

al haber tenido que abandonarla por problemas económicos, desorganización o desintegración familiar, enfermedad, etc.

Por lo anterior es a partir de 1997 cuando se dio inicio formal al programa educativo y a fin de que esta tenga bases reales y firmes se realizaron las siguientes acciones.

- Una investigación en las tiendas de autoservicio de las diferentes cadenas que tienen "empacadores" con permiso de la Autoridad Laboral, a efecto de obtener un diagnóstico y así determinar la población que requiere del servicio.

De la investigación de referencia se detecto:

Que el número de menores inscritos fuera del sistema escolarizado tradicional fue mínimo, sólo el 5 % no estaban estudiando.

Con base en esta investigación se estructuraron acciones coordinadas entre la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), elaborándose la matrícula escolar de los menores-candidatos, canalizándolos a las Delegaciones Regionales de esa dependencia, conforme a su domicilio, manteniendo un estricto control de los mismos, por medio del contacto directo del equipo de trabajo social con los técnicos docentes, a fin de dar seguimiento y vigilancia a sus asesorías y a sus evaluaciones escolares.

Es importante mencionar que el INEA atiende personas mayores de 15 años, pero tiene un Programa Especial denominado "10 a 14" siendo este en el que se incluyen a los menores trabajadores, ya que se les aplica un control más estricto.

A efecto de alcanzar una mayor protección a los menores, la Jefatura del Departamento del Distrito Federal a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social como una acción sin precedente buscó implementar, en coordinación con la Dirección General de Bachillerato de la Secretaría de Educación Pública, el Sistema de Bachillerato Abierto apoyando de esta manera a los menores trabajadores que terminaron su educación básica y que por falta de recursos económicos o de apoyo familiar y que además no han cumplido 16 años, no han continuado con el siguiente nivel

académico, aún cuando la ley sólo exige que se cumpla con la educación básica, se estimula e induce al menor ofreciéndole facilidades para que continúe con el siguiente nivel exigiéndoselos como condición para otorgarle la autorización de trabajar.

La preparatoria abierta es una alternativa del Sistema Educativo Nacional que proporciona la Secretaría de Educación Pública y que permite iniciar, continuar o concluir estudios en este nivel educativo. Es un modelo flexible que se adapta a las condiciones particulares de tiempo y espacio.

Cabe hacer mención que se detectó que los menores que se encontraban en esta situación, no continuaron sus estudios en el nivel Bachillerato por no haber ingresado a escuelas oficiales y la opción de escuela particular es prohibitiva, y al ingresar al sistema abierto les resultaba contraproducente, ya que las escuelas particulares casi todas las que ofrecen este servicio, cobran inscripción semestral, cuota por asesoría y por materia, por examen, venden libros oficiales a más alto precio y de acuerdo con la información obtenida en la Secretaría de Educación Pública no cuentan con autorización oficial para dar este servicio, solo las Instituciones Gubernamentales están autorizadas mediante la cumplimentación previa de requisitos para impartir este sistema escolar, por lo que acogerse a esta opción no siempre era benéfico para el menor, ya que afectaba directamente a su, de por sí raquítico, presupuesto personal o familiar, lo que propicia la no conclusión de los estudios.

Este fue un gran logro de la Autoridad Laboral Local ya que no hay otra a entidad federativa en México que haya realizado esta gestión en la que se concediera con fecha 11 de diciembre de 1997 el reconocimiento de Centro de Asesoría Social Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito federal, con clave 0923-142 y con autorización de Sede de asesoría y Aplicación de Exámenes, lo cual se obtuvo después de cumplir con una serie de requisitos exigidos por la dependencia educativa y pasar una serie de supervisiones, en la inteligencia que esta autorización debe ser renovada anualmente y al parecer ya no se ha hecho, ya que la fecha de renovación debió ser en el mes de junio de 1998.

Para lo anterior se acondicionaron tres aulas en la propia dependencia y se integró una plantilla de asesores voluntarios captados de entre los mismos empleados, profesionistas de diferentes disciplinas y que laboran en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, quienes de buen agrado colaboraron iniciándose las asesorías con los menores detectados, iniciando con una matrícula de 40 menores.

Lo anterior dio inicio con la presentación de exámenes los días 2, 3, 16 y 17 de mayo; 13, 14, 27 y 28 de junio; 11 y 12 de julio y el último el día 4 de noviembre de 1997, habiéndose presentado a esa fecha 65 menores, con 83 exámenes y 8 materias, posteriormente en 1998 vino un cambio de domicilio de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social interrumpiéndose las actividades y por lo menos al mes de octubre de 1999 no se ha reanudado el programa, lo cual es lamentable ya que se está en peligro de perder un gran apoyo con el que cuentan los menores sobre todo los mas necesitados, por lo que ojalá la autoridad laboral retome el asunto y se continúe adelante.

h) FOMENTO AL DEPORTE, LA SALUD Y LA RECREACION

El ser humano en la etapa en la que se encuentran los menores "empacadores" y "atajabolas", requiere de la realización de actividades deportivo-recreativas que le permitan un óptimo desarrollo físico y mental, independientemente la ley laboral lo señala como obligación para que el patrón ofrezca esta prestación.

Para complementar lo relativo a este punto, se realizó un proyecto que a continuación mencionaremos:

PROGRAMA DEPORTIVO.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social convino con la Dirección General de Promoción Deportiva un programa de actividades deportivo-recreativas ajustándose a los lineamientos de la Comisión Nacional del Deporte (CONADE), y cuya realización se pretendía llevar mediante el siguiente procedimiento:

- Las tiendas convocarían a los menores para que integraran equipos de las disciplinas deportivas que practiquen y seleccionar de entre ellos a los mejores que serían entrenadores de los equipos.
- La Dirección General de Promoción Deportiva impartiría un curso de capacitación para "Promotores Voluntarios Deportivos", el cual sería dirigido al grupo de menores seleccionados previamente por los directivos de las tiendas los cuales debían tener un desempeño escolar y laboral destacado ya que serían preparados como entrenadores de los equipos formados por sus propios compañeros.
- Las Delegaciones del Distrito Federal apoyarían este programa facilitándose sus espacios deportivos en sus respectivas jurisdicciones.
- Se organizarían torneos intertiendas, intercadenas, delegacionales e interdelegaciones.
- El financiamiento se haría a través del Fideicomiso para el Fondo Nacional del Deporte (FONADE), las cadenas de tiendas otorgarían aportaciones económicas o en especie,

incentivando a los empresarios, con recibos deducibles de impuestos apoyando de esta manera a los menores trabajadores en la práctica del deporte con diversas opciones ya sea a un deportista en particular, a una disciplina, a un equipo, etc.

OBJETIVO DEL PROGRAMA

Proporcionar al menor trabajador la oportunidad de desarrollarse en forma sana, física y mentalmente promoviendo que sus tiempos libres los apliquen practicando actividades deportivo-recreativas que los induzca a la integración de equipos y a la identificación con las empresas en las cuales laboran.

Proyecto para la realización de las Actividades Deportivas.

Procedimiento a seguir:

1. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social debía entregar un directorio de tiendas de autoservicio por delegaciones y de esta manera estimar los recursos humanos y materiales necesarios para trabajar.
2. La Dirección General de Promoción Deportiva y la Dirección General de Trabajo y Previsión Social conjuntamente elaborarían el proyecto de trabajo y lo documentarían y finalmente para formalizar los compromisos mutuos harían entrega de un tanto del proyecto para los titulares de ambas Direcciones Generales para obtener su visto bueno.
3. Una vez autorizado el proyecto se pretendía realizar una reunión con todos los coordinadores delegacionales, por ser quienes administrarían los espacios deportivos en sus respectivas jurisdicciones, para darles a conocer el programa.
4. Se debía iniciar la operación del programa ya que la Dirección General de Trabajo y Previsión Social lanzaría una convocatoria a los jóvenes entre los 16 y los 18 años para que se integraran a la Capacitación de Promotores Deportivos ya que ellos serían los instructores de sus mismos compañeros que se ubican entre los 14 y antes de los 16 años.

5. Asimismo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social iniciaría su labor de concientización e integración de las tiendas de autoservicio para que patrocinen estas actividades por medio de Fondo Nacional del Deporte (FONADE), el cual expide recibos deducibles de impuestos lo que beneficia a las tiendas, el procedimiento a seguir en su momento la Dirección General de Promoción Deportiva establecería los pasos a seguir.
6. De conseguirse lo anterior estaría cubierto el aspecto de equipamiento de los menores deportistas (uniformes, pelotas, equipo en general, etc.), así como también se pagarían arbitrajes y de ser necesario un pago simbólico a los menores que actuaran como promotores voluntarios lo cual los comprometería más.

Este proyecto como muchas cosas que acaecen en México, sólo se quedó en eso, en "proyecto", sobre todo en lo relativo a este sector, se dice que hay mucho interés en protegerlo, sin embargo sucede lo contrario con el cambio de Gobierno se interrumpieron las acciones para concretarlo, han transcurrido casi dos años y no se han reanudado.

ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA REACTIVAR EL PROYECTO

1. Retomar con las partes involucradas la convocatoria dirigida a las cadenas de tiendas de autoservicio y clubes deportivos. (la cual quedo pendiente por el cambio de Administración), a efecto de que integren sus equipos de las diferentes disciplinas, así como la selección de los menores que se capacitaran como promotores deportivos voluntarios.
2. Reactivar los acuerdos establecidos entre la Dirección General de Promoción Deportiva y la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a fin de realizar lo planeado en 1997, y que a continuación se escribe:
 - La Dirección General de Promoción Deportiva convocaría a las áreas deportivas delegacionales para que participen y apoyen a la Dirección General de Trabajo y Previsión social proporcionando sus espacios deportivos e integrando a los equipos que formen los menores trabajadores a los torneos delegacionales o

interclubes, asimismo registrar a los menores promotores deportivos para mantenerlos al tanto de estas actividades.

- La intervención de PRODDF tendría por objeto introducir a la DGTPS y facilitar su concertación con las 16 delegaciones a fin de formalizar la operación y coordinación del programa.

3. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social organizaría los grupos de menores que participaran en el curso de "promotores deportivos voluntarios".

- Informaría a la Dirección General de Promoción Deportiva sobre el número de menores que integrarían los grupos mencionados, divididos por disciplinas.
- Para poder dar inicio al Programa se debía proporcionar a la dependencia señalada en el punto anterior el material didáctico necesario para la impartición del curso mencionado. (por cada grupo de 30 menores: 1000 hojas carta, 10 tijeras para papel, una caja de gises de colores, una caja de gises blancos, 5 pegamento de contacto, 5 frascos de pegamento líquido, dos cajas de marcadores, una bolsa de globos del · 2, 3 balones de fútbol, 3 balones de voleibol, 3 balones de basquetbol y una red de voleibol, si hay otras disciplinas aumenta el material).
- Informaría a las tiendas del lugar y horarios en que se impartirá el curso.
- Supervisaría y daría seguimiento en forma permanente la realización de las actividades a fin de que se cumplan los objetivos por lo que se mantendrá contacto directo y constante con los coordinadores delegacionales.
- La Dirección General de Trabajo y Previsión Social debería inscribirse en el Fideicomiso del Fondo Nacional del Deporte, ya que será a través de este como se captarán las aportaciones de las empresas a favor de sus equipos o de una disciplina deportiva, ya sean estas en especie o económicas a cambio del otorgamiento de recibos deducibles de impuestos.

En el caso de los menores "atajabolas", los Clubes deportivos darían capacitación en la técnica del Tenis ya que inclusive practican con frecuencia, por lo que en el aspecto deportivo y de salud estos menores están atendidos, inclusive muchos de ellos terminan siendo entrenadores o instructores de esta disciplina en estos centro de trabajo.

i) CRUZADAS DE PARTICIPACION CIUDADANA PARA LA PROTECCION LEGAL DE LOS MENORES EMPACADORES. COMPROMISOS Y DECLARACIONES

Las situaciones emergentes condicionadas por el aumento de la población en el Distrito Federal, agravado esto, por la desproporcionada inmigración del resto del país hacia la capital ha propiciado que uno de cada cuatro mexicanos radique en esta zona, dando lugar, hasta límites críticos, al problema de la no atención a miles de menores en sus derechos esenciales y, sobre todo, a la educación, la salud, al esparcimiento, el vestido; esto aunado a la insolvencia y precaria economía de sus padres, constituyó uno de los motivos que dieron origen a las "Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores empaques", a su "Declaración final" y a los "Compromisos", signados por los empresarios representados por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales y la autoridad laboral del entonces Departamento del Distrito Federal, el 10 de julio de 1990.

Este documento mencionado a lo largo del presente capítulo fue conformado teóricamente para la protección legal de los menores trabajadores en el Distrito Federal, se firmó después de prolongadas deliberaciones en las llamadas "Mesas de Análisis y Concertación", tomando parte en ellas según se sabe, distinguidos especialistas en Derecho Laboral, examinándose la legislación vigente sobre el tema y lo que en materia de trabajadores no asalariados ha asentado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Analizando el documento en mención observamos que es solo declarativo, y enumera una serie de compromisos, careciendo de una reglamentación; su cumplimiento se resume en 12 enunciados básicos, siendo actores los empresarios de los Centros Comerciales de Autoservicio, los menores de edad solicitantes de un permiso para trabajar quienes prestarán un servicio en las instalaciones de dichos comercios; se contó así mismo con la intervención de Instituciones Educativas y de Salud; todo ello bajo la supervisión del Departamento del Distrito Federal y primordialmente de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

El documento establece que al obtener el menor el permiso de trabajo que autoriza la ley, adquiere el compromiso suscrito por sus padres, de continuar con sus estudios escolares, apoyándoles, en caso de que abandonen o que por causas especiales no puedan concluir sus ciclos escolares, por medio del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), lo cual, como ya se mencionó, no fue correcto y posteriormente se buscó profundizar este acuerdo, para lograr operarlo.

Expresa el documento que la actividad de los jóvenes "empacadores" de las tiendas de autoservicio es una relación que corresponde técnicamente 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, en un acto de consentimiento voluntario tácito entre las dos partes, textualmente dice el documento.

Para un mayor abundamiento se adjunta a continuación el texto completo del documento en mención, se anota y transcribe textualmente por considerarlo un documento importante:

**"CRUZADAS DE PARTICIPACION CIUDADANA PARA LA PROTECCION LEGAL
DE LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL
DECLARACION FINAL Y COMPROMISOS"**

PROTEGER A LOS JOVENES MENORES DE EDAD ES UNA RESPONSABILIDAD QUE A TODOS DEBE INVOLUCRAR, PUES REPRESENTAN SIN DUDA LA MÁS INMEDIATA PREOCUPACION EN LOS PROCESOS DE MODERNIZACION QUE SE ESTAN GESTANDO EN NUESTRO PAIS.

PROTEGER A LOS MENORES TRABAJADORES SIGNIFICA, ADEMAS, CUIDAR SU FORMACION INTEGRAL, NO SOLO EN SUS RELACIONES LABORALES CON UN SANO ENCAUZAMIENTO, COMO FACTORES QUE COADYUVEN POSITIVAMENTE A SUS FINES DE LA PRODUCCION; SI NO, SOBRE TODO, PARA ORIENTARLOS DEBIDAMENTE EN LA PRESERVACION DE LA INTEGRACION FAMILIAR - UNICO CAMINO PARA PREVENIR CONDUCTAS ANTISOCIALES- PARA MOTIVARLOS POR MEDIO DE LA EDUCACION A SUPERARSE PERSONAL Y

PROFESIONALMENTE; ASI COMO PARA ASEGURAR SU SALUD FISICA Y MENTAL.

CONVENCIDOS DE NUESTRA NECESARIA PARTICIPACIÓN EN ESTAS RESPONSABILIDADES, LOS EMPRESARIOS DE LOS CENTROS COMERCIALES DE AUTOSERVICIO QUE INTERVENIMOS EN ESTE PROGRAMA, EN APOYO A LAS AUTORIDADES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL Y CON LA COLABORACION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y DE SALUD DE ESTA JURISDICCION, FORMULAMOS LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

1.- QUE EN CUMPLIMIENTO AL ART. 123 DE LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMPETE A LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, LA RESPONSABILIDAD, DENTRO DE ESTA JURISDICCION, DE VELAR POR LA PROTECCION LEGAL DE LOS MENORES TRABAJADORES Y DE QUE SE CUMPLAN LOS DERECHOS LABORALES Y SOCIALES CONSAGRADOS POR NUESTRAS LEYES EN FAVOR DE LOS MENORES.

2.- QUE LA MODERNA POLITICA LABORAL, PROMOVIDA POR EL C. JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, LICENCIADO MANUEL CAMACHO SOLIS, SE APOYA EN LA CONCERTACION Y PARTICIPACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE LA PRODUCCION PARA LOGRAR, MEDIANTE LA OBSERVACION DEL DERECHO, EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES, QUE LES PERMITA UN MAYOR BIENESTAR COMO INDIVIDUOS, COMO FAMILIA Y COMO COMUNIDAD.

3.- QUE LOS AVANCES TECNOLOGICOS Y LOS NUEVOS SISTEMAS EN LAS EMPRESAS COMERCIALES Y DE SERVICIOS, HAN PROPICIADO NUEVAS OPORTUNIDADES Y MODALIDADES EN EL TRABAJO, QUE POR SUS CARACTERISTICAS ESPECIALES PUEDEN SER ATENDIDAS POR JOVENES QUE, DENTRO DE LOS TERMINOS DE LA LEY, SON MENORES TRABAJADORES DE 14 A 16 AÑOS, COMO ES EL CAOS DE LOS EMPACADORES O "CERILLOS", QUE LABORAN EN LOS CENTROS COMERCIALES DE AUTOSERVICIO

4.- QUE ANALIZADA, ESTA LABOR DE LOS JOVENES "EMPACADORES DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO" CORRESPONDE PROPIAMENTE A LA DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS, YA QUE LA RELACION DE TRABAJO O SERVICIO SE EFECTUA ENTRE EL "EMPACADOR" Y EL DUEÑO DE LA MERCANCIA O CLIENTE, DESPUES DE QUE ESTE HA ADQUIRIDO Y PAGADO LOS PRODUCTOS EN LA CAJA DE LA TIENDA, CONSISTIENDO DICHA RELACION EN UN ACTO DE CONSENTIMIENTO VOLUNTARIO TACITO ENTRE LAS DOS PARTES -EL EMPACADOR QUE HACE UN SERVICIO Y EL DUEÑO DE LA MERCANCIA-, CUBRIENDO ESTE ULTIMO EL PAGO DE ESTA TAREA POR MEDIO DE UNA GRATIFICACION LLAMADA COMUNMENTE "PROPINA".

5.- QUE, POR TANTO, LOS MENORES EMPACADORES RECIBEN CON DICHA GRATIFICACION LA CORRESPONDIENTE REMUNERACION POR SU TRABAJO, COMO LO SEÑALA LA LEY, LA CUAL PUEDE CONSIDERARSE SUFICIENTE, VISTA TANTO SU CONDICION DE SER MENORES DEPENDIENTES DE FAMILIA, COMO POR RECIBIR -SEGUN LAS ENCUESTAS REALIZADAS- UNA COMPENSACION SUPERIOR AL SALARIO MINIMO VIGENTE (EL PROMEDIO DIARIO ES DE 15,000 PESOS).

6.- QUE HAY QUE CONSIDERAR QUE ESTA OPORTUNIDAD DE TRABAJO, POSIBLE AL ACEPTAR LOS EMPRESARIOS O DUEÑOS DE LAS TIENDAS DE QUE ESTE SERVICIO SEA REALIZADO POR MENORES EN SUS CENTROS COMERCIALES DE AUTOSERVICIO -EN EL DISTRITO FEDERAL HAY MAS DE 4,000 PUESTOS EFECTIVOS DE EMPACADORES-, REPRESENTA UNA MEJOR OPCION ECONOMICA Y SOCIAL PARA LOS MENORES POR LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS:

A) LA POR UNIDAD DE INCORPORARSE, NATURALMENTE DE ACUERDO CON SU EDAD Y PROPIA CAPACIDAD DE DESARROLLO FISICO, MENTAL Y SOCIAL, A UN SISTEMA DE TRABAJO FORMAL CON UNA ORGANIZACION EMPRESARIAL QUE LE PERMITE INICIARSE EN EL CONOCIMIENTO DE LOS MODERNOS PROCESOS DE COMERCIALIZACION Y LA MAS AVANZADA TECNOLOGIA EN ESTE CAMPO DE LOS SERVICIOS.

B) ESTAR EN UN CAMPO PROPICIO PARA DESARROLLAR FORMALMENTE SU PROPIA PERSONALIDAD, GRACIAS AL TRATO Y RELACIONES HUMANAS QUE IMPLICA TANTO SU PARTICIPACION EN UN SISTEMA DE TRABAJO EN EQUIPO, COMO EN LA ATENCION Y SERVICIO A LA CLIENTELA.

C) APRENDER A VALORAR EL ESPIRITU DE EXCELENCIA EN EL SERVICIO Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO, EN RELACION AL PAGO O GRATIFICACION POR SU LABOR.

D) PERCIBIR LA REMUNERACION POR SU TRABAJO (PROPINA)

E) CONTAR CON RECURSOS ECONOMICOS PROPIOS, GRACIAS A SU TRABAJO, QUE LE PERMITEN SATISFACER ALGUNAS DE SUS NECESIDADES PERSONALES -ROPA, ALIMENTACION, ESTUDIOS O ENTRETENIMIENTOS, SEGUN LOS CASOS- O TAMBIEN PODER AYUDAR DIRECTAMENTE A SU FAMILIA EN LOS GASTOS DE LA CASA.

F) LABORAR EN U MEDIO SOCIALMENTE POSITIVO, EN LUGAR DE DEDICARSE A INCREMENTAR LAS PÁNDILLAS DE NIÑOS CALLEJEROS -LIMPIAPARABRISAS, "PAYASITOS", "DRAGONCITOS", ETC.-O, LO QUE ES PEOR, FORMAR PARTE DE MENORES DELINCUENTES O DROGADICTOS.

G) EL DEBER DE CONTINUAR CON SUS ESTUDIOS ESCOLARES, CON MAYOR RESPONSABILIDAD DE LABORAR, DE ACUERDO CON EL COMPROMISO SUSCRITO, JUNTO CON SUS PADRES, AL OBTENER EL PERMISO DE TRABAJO QUE OTORGA LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE MENORES Y MUJERES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DISTRITO FEDERAL.

H) ESTA LABOR DE LOS MENORES EMPACADORES NO SOLO LOS BENEFICIA A ELLOS PERSONALMENTE -POR EL INGRESO ECONOMICO QUE RECIBEN-, SINO TAMBIEN REPRESENTA UN APOYO A SU FAMILIA, UN SERVICIO A LA COMUNIDAD -ESPECIFICAMENTE AL CLIENTE QUE AYUDAN- LO CUAL REPERCUTE EN UNA MAYOR TRANQUILIDAD PERSONAL Y FAMILIAR, EN UN

RECONOCIMIENTO SOCIAL Y EN BENEFICIO DE LA IMAGEN COMERCIAL DE LA EMPRESA EN DONDE REALIZAN SU SERVICIO.

7. - POR LO ANTERIOR, LOS EMPRESARIOS, DE CENTROS COMERCIALES Y TIENDAS DE AUTOSERVICIO, RECONOCEMOS, VALORAMOS Y DECLARAMOS NUESTRA VOLUNTAD DE ESTIMULAR A LOS MENORES EMPACADORES, FACILITANDO Y FOMENTANDO SU DESARROLLO FISICO, EDUCATIVO, CULTURAL Y SOCIAL.

CON ESTE PROPOSITO, AL INCORPORARNOS VOLUNTARIAMENTE A LAS "CRUZADAS DE PARTICIPACION CIUDADANA PARA LA PROTECCION DE LOS MENORES TRABAJADORES DEL DISTRITO FEDERAL, CONVOCADAS POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, A TRAVÉS DE SU UNIDAD DEPARTAMENTAL DE TRABAJO DE MENORES Y MUJERES, Y DESPUÉS DE DELIBERAR EN LAS "MESAS DE ANÁLISIS Y CONCRETICEN", REALIZADAS COMO PRIMERA ACCIÓN DE ESTAS CRUZADAS, EN DONDE SE HA REVISADO LA PROBLEMÁTICA QUE AFECTA A LOS MENORES TRABAJADORES, A FIN DE HALLAR LAS MEJORES ESTRATEGIAS Y SOLUCIONES PARA ATENDER LOS ASPECTOS MAS ÁLGIDOS Y ABANDONADOS, COMO SON LOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR, EDUCACIÓN Y SALUD DE LOS JOVENES, EXPRESAMOS NUESTRA SOLIDARIA PARTICIPACION, CON EL APOYO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y DE SALUD DEL GOBIERNO FEDERAL Y DE BIENESTAR SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, Y EN RESPUESTA FRANCA COMO CIUDADANOS AL EXHORTO DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO DE ESTA JURISDICCION CON LAS SIGUIENTES APORTACIONES, QUE CONSTITUYEN UN COMPROMISO PARA GARANTIZAR LA PROTECCION LEGAL Y SOCIAL DE LOS MENORES EMPACADORES:

COMPROMISOS:

1.- MANTENER UNA PERMANENTE COMUNICACION, POR MEDIO DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA DE LA TIENDA DE AUTOSERVICIO, CON LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, A TRAVES DE

LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE MENORES Y MUJERES, EN TODO LO RELATIVO A LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLEN LOS MENORES EMPACADORES EN LA TIENDA, A FIN DE LOGRAR UNA MEJOR PROTECCION Y PROMOVER SU SUPERACION PERSONAL Y SOCIAL.

2.- COLABORAR Y PARTICIPAR ACTIVAMENTE DE ACUERDO A LAS POSIBILIDADES DE LA TIENDA EN LOS PROGRAMAS DE PROTECCION AL TRABAJO DE MENORES QUE LLEVA A EFECTO LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL D.D.F. Y CUMPLIR LAS DISPOSICIONES LEGALES Y/O ADMINISTRATIVAS QUE DICTE LA AUTORIDAD LABORAL EN EL AMBITO DE SU COMPETENCIA.

3.- LA EMPRESA ENVIARA PREVIAMENTE A LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE MENORES Y MUJERES DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL D.D.F. A AQUELLOS MENORES QUE HAYAN CUMPLIDO LA EDAD DE 14 AÑOS Y MENOS DE 16, PARA QUE SOLICITEN EL PERMISO DE TRABAJO RESPECTIVO.

4.- LA EMPRESA SERA RESPONSABLE DEL ARCHIVO Y CONSERVACION DE LOS DOCUMENTOS OFICIALES Y PERMISOS DE TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES ACEPTADOS POR ELLA, PROCURANDO QUE NO SUFRAN ALTERACIONES, ENMENDADURAS, ANOTACIONES O RAYADURAS QUE LOS INVALIDE. EN CASO DE EXTRAÑO O DAÑO DE LA DOCUMENTACION POR CAUSAS IMPUTABLES A LA PROPIA EMPRESA, ESTA SOLVENTARA LOS GASTOS PARA SU REPOSICION.

5.- LA EMPRESA INFORMARA DURANTE LA PRIMERA SEMANA DE CADA MES, A LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE MENORES Y MUJERES, LAS ALTAS Y BAJAS DE EMPACADORES QUE REGISTRE, A FIN DE MANTENER ACTUALIZADA LA RELACION DE MENORES EMPACADORES EN ACTIVO EN LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO EN EL DISTRITO FEDERAL.

6.- LA EMPRESA ATENDERA LA CAPACITACION DE LOS MENORES EMPACADORES DE NUEVO INGRESO, EN LO QUE SE REFIERE AL "INSTRUCTIVO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LOS MENORES EN LOS CENTROS COMERCIALES, TIENDAS DE

AUTOSERVICIO Y/O DEPARTAMENTALES", A FIN DE QUE CONOZCAN SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES.

7.- CUANDO LA EMPRESA CONSIDERE COMO OBLIGATORIO QUE LOS MENORES EMPACADORES REALICEN SU SERVICIO DE APOYO A LA CLIENTELA PORTANDO UN UNIFORME ESPECIAL, ESTE DEBERA SER PROPORCIONADO POR LA PROPIA EMPRESA, SIN NINGUN COSTO PARA LOS MENORES.

8.- LA EMPRESA PERMITIRA EL DESARROLLO DE LA LABOR Y SERVICIO DE NATURALEZA ESPECIAL QUE REALIZAN LOS MENORES EMPACADORES, AUTORIZADOS POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL POR CONDUCTO DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE MENORES Y MUJERES, Y QUE RECIBAN A LA CLIENTELA O DUEÑO DE LA MERCANCIA UNA GRATIFICACION LLAMADA "PROPINA" COMO COMPENSACION DE SU LABOR.

9.- SE CONSIDERA IMPROCEDENTE QUE LA EMPRESA O CUALQUIERA OTRA PERSONA, BAJO NINGUN TITULO O REPRESENTACION, ESTABLEZCA O COBRE CUOTA ALGUNA A LOS MENORES EMPACADORES.

10.- LA EMPRESA ACEPTA COMO AREA DE ACTIVIDAD DE LOS MENORES PARA ATENDER EL SERVICIO DE EMPACAR Y TRANSPORTAR LA MERCANCIA DE LA CLIENTELA, EL ESPACIO COMPRENDIDO DESPUES DE LA ZONA DE CAJAS DE LA TIENDA Y LA EXTENSION DEL ESTACIONAMIENTO DE LA PROPIA TIENDA. POR NINGUN MOTIVO LOS MENORES EMPACADORES PODRAN ACOMPAÑAR A LOS CLIENTES FUERA DE DICHO PERIMETRO

11.- LA ACTIVIDAD DE LOS MENORES EMPACADORES SE LIMITARA AL SERVICIO DE EMPACAR Y TRANSPORTAR LA MERCANCIA DE LA CLIENTELA.

12.- NO ESTA AUTORIZADO QUE LOS MENORES EMPACADORES TRANSPORTEN MERCANCIA VOLUMINOSA Y PESADA, NI QUE REALICEN LABORES SUPERIORES A SUS FUERZAS O QUE PUEDAN IMPEDIR O RETARDAR SU DESARROLLO FISICO NORMAL.

13.- CON OBJETO DE COADYUVAR AL DESARROLLO Y AVANCE ESCOLAR Y EDUCATIVO DE LOS MENORES EMPACADORES Y CONTANDO CON EL APOYO DEL INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE ADULTOS (INEA), ORGANISMO QUE OFRECE EL SISTEMA DE ENSEÑANZA ABIERTA EN LOS NIVELES DE EDUCACION PRIMARIA Y SECUNDARIA, LA EMPRESA PROCURARA RECABAR DE LOS MENORES LAS CONSTANCIAS ACTUALIZADAS DE SUS ESTUDIOS, A FIN DE DETECTAR A QUIENES ABANDONEN O NO PUEDAN CONCLUIR SUS CICLOS ESCOLARES, INFORMÁNDOLO OPORTUNAMENTE A LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE MENORES Y MUJERES PARA QUE ESTA UNIDAD PUEDA CANALIZAR A LAS COORDINACIONES REGIONALES DEL INEA EN EL DISTRITO FEDERAL Y ASI LOGRAR QUE PROSIGAN SATISFACTORIAMENTE SUS ESTUDIOS.

14.- PARA PROTEGER SU SALUD, LOS MENORES EMPACADORES, CON LA COLABORACION DE LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS DE SALUD PUBLICA EN EL DISTRITO FEDERAL, DEPENDIENTE DE LA SECRETARIA DE SALUD, RECIBIRAN ATENCION MEDICA PREVENTIVA Y CURATIVA EN CONSULTA EXTERNA EN LAS UNIDADES DE SALUD DE LA JURISDICCION SANITARIA EN DONDE SE LOCALICE LA TIENDA RESPECTIVA.

15.- ASIMISMO, LA DIRECCION GENERAL DE PROTECCION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL APOYARA PARA QUE LA DIRECCION GENERAL DE SERVICIOS MEDICOS DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL PROPORCIONE A LOS MENORES EMPACADORES ATENCION MEDICA COMPLETA, ESPECIALIZADA Y HOSPITALARIA EN LAS CLINICAS Y HOSPITALES DE SU DEPENDENCIA.

16.- PARA RECIBIR ESTOS SERVICIOS Y ATENCION MEDICA, LOS MENORES EMPACADORES DEBERAN IDENTIFICARSE CON UNA CONSTANCIA EXPEDIDA POR LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, EN LA QUE SI INDIQUE SU CARACTER DE EMPACADOR, NOMBRE, EDAD Y SEXO.

17.- EN CASO DE URGENCIA QUE REQUIERA ATENCION MEDICA INMEDIATA, DURANTE LAS HORAS DE APOYO A

LA CLIENTELA, LA EMPRESA ASUMIRA LOS GASTOS DE TRASLADO DEL MENOR EMPACADOR AFECTADO HASTA LA CLINICA U HOSPITAL CORRESPONDIENTE.

LEIDOS ESTAS DECLARACIONES Y COMPROMISOS, LOS REPERESENTANTES DE LOS CENTROS COMERCIALES, TIENDAS DE AUTOSERCIO Y/O DEPARTAMENTALES LOS FIRMAMOS ANTE EL C. JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, LIC. MANUEL CAMACHO SOLIS, TESTIGO DE HONOR, SIENDO EL DIA 10 DE JULIO DE 1990 EN ESTA CIUDAD DE MEXICO, COMO CONSTANCIA DE NUESTRA VOLUNTAD DE OBSERVAR Y DAR CUMPLIMIENTO A ESTE DEBER SOLIDARIO DE PARTICIPAR ACTIVAMENTE COMO CIUDADANOS EN DAR MAYOR PROTECCION LEGAL Y SOCIAL A LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL.

ADDENDA

VISTO EL PRESENTE ACUERDO DECLARATORIO Y DE COMPROMISOS QUE SUSCRIBEN LOS REPRESENTANTES DE LOS CENTROS COMERCIALES, TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y/O DEPARTAMENTALES EN EL DISTRITO FEDERAL Y EN ATENCION A QUE ESTAN AJUSTADOS A DERECHO, CUMPLIENDOSE CON LO DISPUESTO EN EL ART.. 123, FRACS. III Y VI DE LA CONSTITUCION DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS ARTS. 84 Y85 Y ARTS. DEL TITULO V BIS RELATIVOS AL TRABAJO DE LOS MENORES. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LO QUE EN MATERIA DE TRABAJADORES NO ASALARIADOS QUE RECIBEN A CAMBIO DE SUS SERVICIOS LAS PROPINAS DE LA CLIENTELA, HA TENIDO A BIEN DICTAR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA EN SUS EJECUTORIAS DE FECHA 24 DE OCTUBRE DE 1966 Y 8 DE FEBRERO DE 1967, EN APOYO INSTITUCIONAL Y SOLIDARIO A ESTOS COMPROMISOS, QUE GARANTIZAN EFECTIVAMENTE MAYOR PROTECCION LEGAL Y SOCIAL A LOS MENORES TRABAJADORES CON LA PARTICIPACION MADURA Y RESPONSABLE DE LOS EMPRESARIOS DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO EN EL DISTRITO FEDERAL, HE TENIDO A BIEN APROBAR ESTE DOCUMENTO PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HUBIERE LUGAR. EN LA CIUDAD DE MEXICO D, F, A LOS DIEZ DIAS DEL MES DE JULIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA. EL DIRECTOR GENERAL

DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DEL DEPARTAMENTO
DEL DISTRITO FEDERAL, LIC. AGUSTIN ALANIS
FUENTES.

ALMACENES AURRERA S.A DE C.V. DIR. GRAL
BODEGA AURRERA S.A. DE C.V. DIR. GRAL.
DE TODO S.A. DE C.V. DIR. GRAL.
GIGANTE S.A. DE C.V. DIR. GRAL.
BLANCO SUCESORES S.A. DE C.V. DIR. R.H..
COMERCIAL MEXICANA S.A. DE C.V. DIR. GRAL.
EL SARDINERO, S.A. DE C.V. DIR. GRAL.
LA LUNA, S.A. DE C.V. DIR. R.H.
OPERADORA SUPERAMAS, S.A. DE C.V. DIR. GRAL.
SUPER MERCADOS, S.A. DE C.V. DIR.
ASOCIACION NACIONAL DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO
Y DEPARTAMENTALES. PTE. EJECUTIVO.

Y EN APOYO INSTITUCIONAL:

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACION DE LOS
ADULTOS (INEA) COORD.GRAL.DE PARTICIP.SOC.

DIRECCION GENERAL DE PROTECCION SOCIAL DEL
DISTRITO FEDERAL. DIR. GRAL-

JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL."

ANALISIS DEL DOCUMENTO:

En el contenido contenido del documento anterior destacan los compromisos que teóricamente se adquirieron y que a continuación se señalan y la parte del texto del documento en que se encuentran y de lo cual se derivan las políticas que deben llevar a la práctica en la mayoría de las tiendas:

COMPROMISO	TEXTO DEL DOCUMENTO
Comunicación entre tienda y D.G.T.P.S.	1.-mantener comunicación las tiendas por medio del representante de las mismas
Cumplimiento disposiciones	2.- <ul style="list-style-type: none"> • colaborar y participar en los programas • cumplir las disposiciones legales y/o administrativas
Envío de menores por la empresa a tramitar su autorización	3.-enviar a los menores que cumplan 14 años y menos de 16 para que se les expida autorización
Obligación de conservar archivos para verificar datos	4.- la empresa es responsable de la debida conservación, archivo y extravío de los expedientes de los menores y en tal caso solventara los gastos de reposición
Fecha de entrega de bajas y altas	5.-la primera semana de cada mes informara de altas y bajas y mantener actualizada la relación de empaques.
Capacitación e inducción a menores	6.- capacitará a menores de nuevo ingreso a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones (instructivo) para el desarrollo de las actividades de los menores en los centros comerciales, tiendas de autoservicio y/o departamentales
Uniforme gratuito	7.- el uniforme deberá ser proporcionado por la empresa sin ningún costo
Propina	8.- la empresa permitirá el desarrollo de la actividad de los empaques para que reciban su "propina"
No cobro de cuotas	9.-bajo ninguna circunstancia se cobrara cuota alguna los menores
Definición del área de trabajo de los empaques	10.-el área de actividad de empaque y transporte será el espacio comprendido después de la zona de cajas de la tienda y la extensión del estacionamiento y por ningún motivo podrán acompañar clientes fuera de este perímetro

Definición de actividades de los empacadores	11.- la actividad de los menores se limita a empacar y transportar la mercancía de la clientela
Actividades prohibidas y permitidas a empacadores	12.- no se autoriza que los menores transporten mercancía voluminosa y pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que impidan o retrasen su desarrollo físico y mental
Actualización de constancias de estudio	13.- la empresa recabara constancias actualizadas de estudios a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares informándolo a la autoridad laboral para que se canalicen al INEA oportunamente
Atención médica, Curativa y Preventiva	14.- los menores recibirán atención medica curativa y preventiva en consulta externa en las unidades de salud de la jurisdicción sanitaria en donde se localice la tienda
Atención médica Completa	15.- protección social, apoyara a servicios médicos del D.F. para proporcionar atención medica completa, especializada y hospitalaria en las clínicas y hospitales de su dependencia
Identificación para recibir la atención Médica	16.- para recibir la atención medica los menores se identificaran con la autorización para trabajar, expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión social
Gastos médicos a cargo de la Empresa	17.- la atención medica inmediata y urgente, durante las horas de apoyo, la empresa asumirá los gastos de traslado del menor afectado hasta el nosocomio correspondiente.

Así mismo del análisis del Documento anterior resaltan algunas observaciones, en primer término la cláusula 4 que manifiesta que la labor del "empacador" se encuadra en la de un Trabajador no Asalariado ya que según dice la relación de trabajo es entre el cliente y el "empacador", la palabra "relación es el acto de consentimiento voluntario tácito entre las dos partes, por una parte el "empacador" empaca la mercancía y hace un servicio; por la otra el "cliente" "paga" el servicio por medio de una gratificación voluntaria llamada "propina", dicha gratificación, según se dice, constituye la remuneración por su trabajo; esto es realmente incierto ya en primer lugar, la tienda tiene obligación de empacar la mercancía que el cliente adquiere y a este no le interesa quién le empaque su mercancía, que puede ser la cajera, un empleado cualquiera o el "empacador" que el "cliente" no contrato, ni solicitó sus

servicios; la "propina" que otorga el cliente, es total y absolutamente voluntaria y el cliente tiene la libertad de dar o no hacerlo, por lo que no puede considerarse un sueldo o remuneración, además el Reglamento de los Trabajadores No Asalariados es claro en su clasificación de estos Trabajadores y en ninguna de sus partes incluye a los "empacadores".

En su declaración número seis manifiestan que es una "oportunidad" que le dan al menor al "aceptar" que el servicio sea realizado por los menores; en realidad tal "oportunidad" no es más que conveniencia ya que a los empresarios les sale totalmente gratis el servicio que prestan los menores, se ahorran infinidad de empleados que al no existir los "empacadores" tendrían que ser pagados por la empresa ya que el empaque es por cuenta del comerciante.

Actualmente podemos considerar que para las tiendas de autoservicio los menores constituyen un "mal necesario" ya que las cajas son inconcebibles sin los menores "empacadores", qué haría una tienda sin ellos, eso lo observamos cuando acudimos a comprar y no hay un "empacador", la cajera no sabe qué hacer, si cobrar al cliente que sigue o empacar la mercancía del primero.

Derivado del documento anterior surgen otros, que también transcribimos a continuación donde se establecen lineamientos de conducta, políticas empresariales, instrucciones laborales, etc.:

**INSTRUCTIVO PARA EL DESARROLLO DE LAS
ACTIVIDADES DE LOS MENORES EN LOS CENTROS
COMERCIALES, TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y/O
DEPARTAMENTALES.**

El presente Instructivo deberá tener observancia en los establecimientos ubicados en el Distrito Federal.

TERMINOLOGIA

PARA EFECTOS DE ESTE Instructivo y a fin de obviar los términos y denominaciones más empleadas en el mismo, se entenderá por:

Dependencia : A la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

Unidad: A la Unidad Departamental del Trabajo de los Menores y las Mujeres.

Representante: Al Trabajador Social de la Unidad Departamental del Trabajo de los Menores y las Mujeres.

Menor (es): Al (los) Empacador (es) mayor (es) de 14 años y menor (es) de 18 años.

Empresa: A los Centros Comerciales, Tiendas de Autoservicio y/o Departamentales.

Coordinador: A los Coordinadores de las actividades de los menores.

FUNDAMENTO

Es Fundamento de este Instructivo La Ley Federal Del Trabajo, El Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal y demás Legislación relativa vigente.

REQUISITOS

I. Queda prohibida la utilización del trabajo de los Menores de 14 años.

II. Los mayores de 14 años y menores de 16 años para poder laborar requieren de un PERMISO DE TRABAJO, expedido por la Dependencia.

Para obtener este permiso, los menores deberán presentarse en la Dependencia y reunir los requisitos siguientes:

- a) Mostrar original y entregar copia fotostática del Acta de Nacimiento para constar que ha cumplido 14 años.**
- b) Presentar constancia escolar actualizada.**
- c) Hacerse acompañar del Padre o Tutor con el propósito de firmar la Autorización para expedirle el Permiso de Trabajo.**
- d) Entregar dos fotografías recientes (tamaño infantil).**
- e) Someterse al examen Médico, que le será practicado en la Dependencia, a fin de acreditar su aptitud para trabajar.**
- f) Entregar la aceptación de la Empresa.**

III. Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Para el presente caso, la dependencia expedirá CONSTANCIA DE EDAD PARA TRABAJAR.

Para obtener la constancia, el menor deberá presentarse en la dependencia y reunir los requisitos siguientes:

- a) Mostrar original y entregar copia fotostática del Acta de Nacimiento para acreditar que es mayor de 16 años.**
- b) Presentar constancia escolar actualizada.**
- c) Entregar dos fotografías.**
- d) Entregar la aceptación de la Empresa.**

CONDICIONES EN QUE DESARROLLARAN SUS ACTIVIDADES LOS MENORES

- IV. La empresa deberá hacer del conocimiento del menor las presentes condiciones, mismas que regirán sus actividades.
- V. La empresa deberá indicar al menor el procedimiento para desempeñar sus actividades, sobre todo en los casos de nuevo ingreso.
- VI. La empresa deberá asignar un lugar para que los menores tomen su descanso y puedan cumplir con sus programas escolares.
- VII. Es improcedente que la empresa o cualquier otra persona, sea empleado o no de la misma, cobre cuotas a los menores.
- VIII. Los menores desempeñarán sus actividades durante seis horas diarias, divididas en periodos de tres horas, con descanso de una hora entre ambos.
- IX. Si el uniforme (gorro, mandil, corbata, camisa, pantalón, sweter, zapatos) es obligatorio, la empresa deberá proporcionarlo, sin costo alguno para los menores.
- X. La designación de un menor como "Jefe de Empacadores" o de alguna otra denominación es improcedente, con excepción de los casos en que la empresa extienda y reconozca, expresamente, dicho nombramiento.
- XI. La empresa nombrará un Coordinador, permanente, para mantener el control adecuado de las actividades de los menores.
- XII. El coordinador se encargará de llevar un Registro Especial con los Permisos y demás documentos relativos a las actividades que desempeñan los menores, y servirá como enlace entre estos últimos y los Representantes de la dependencia.
- XIII. El coordinador deberá registrarse en la Unidad, como responsable de las actividades de los menores ante la Dependencia.

- XIV. Para la aplicación de las medidas disciplinarias, el Coordinador deberá notificarlo previamente a la Unidad.
- XV. Corresponde al coordinador organizar las actividades de los menores, así como mantener informados a los Representantes a través de las visitas mensuales que lleven a cabo. Así mismo, presentará ante la Unidad, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, la relación de los menores que hayan sido dados de baja, especificando el motivo y adjuntando el permiso de Trabajo correspondiente, documento oficial al cual no se le deberá hacer ningún tipo de anotación que lo invalide. Se anexará, a su vez, la lista de los menores que estén vigentes.
- XVI. El área de actividades se circunscribe al espacio que ocupa la caja y al necesario para realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía de la clientela.
- XVII. Los menores podrán transportar mercancías de la clientela dentro del perímetro que comprende la empresa, exclusivamente, y por ningún motivo fuera de éste.
- XVIII. Las actividades de los menores se concretarán a empacar y transportar la mercancía de la clientela, por lo que es improcedente cualquier otra tarea que le sea asignada o induzca a realizar, con excepción de las que le sean debidamente remuneradas conforme a la Ley Federal del trabajo, casos que la empresa deberá informar a la Dependencia.
- XIX. No se permitirá el acceso del menor al interior de la empresa, evitando así la realización de actividades que no le correspondan, y en previsión de incidentes que podrían suscitarse en áreas y con personal ajeno a sus funciones.
- XX. Queda prohibido que los menores transporten mercancías voluminosas y pesadas en los brazos, realicen trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

NOTA: PARA MAYOR INFORMACION AL RESPECTO, acuda Usted a la Unidad Departamental del Trabajo de los Menores

y las Mujeres, ubicada en José María Izazaga No. 142, 3er. Piso, Centro".

Con base en los documentos anteriores, como ejemplo se presentan lineamientos que una Tienda de autoservicio estableció para los "empacadores" que tiene a su servicio.

CODIGO DE CONDUCTA PARA EMPACADORES

GIGANTE. S.A. DE C.V. te da la más cordial bienvenida, deseando que tu estancia en la empresa sea de tu completo agrado. Asimismo, no permitimos por este medio solicitarte que durante tu permanencia en Gigante y para beneficio mutuo, observes las siguientes normas:

- a. Utiliza tu uniforme completo, que consiste en playera blanca, pantalón azul pudiendo ser de mezclilla (color liso, no deslavada, parchada o agujerada), zapatos tenis blancos y mandil azul y gorra roja.
- b. Porta tu credencial de Empacador Voluntario.
- c. Preséntate correctamente vestido y aseado (manos limpias y uñas recortadas y limpias)
- d. Trata a tus compañeros con cortesía y amabilidad, pues como tu trates a los demás así te tratarán ellos.
- e. Al llegar a la tienda saluda a tus compañeros y durante tu trabajo sé amable con ellos.
- f. Ayuda a aquellos compañeros que no tienen mucha experiencia. Como Empacadores.
- g. Fórmate en la fila de Empacadores en el lugar que te corresponda, esperando con orden y disciplina a que se te pida ayuda.
- h. Saluda a los clientes y agradece su compra.
- i. No exijas propinas, piensa siempre que con tu sonrisa, limpieza y cortesía, harás sentir al cliente satisfecho por tu trabajo y tu podrás obtener buena propina.

- j. Trata los productos de los clientes de manera adecuada guardándolos con cuidado en su bolsa o caja correspondiente, de acuerdo a la capacitación que recibas.
- k. Al terminar de empaclar la mercancía del cliente, pregúntale con amabilidad si requiere que le ayudes a llevar la mercancía a su automóvil.
- l. Por tu propia seguridad esta prohibido que como empacador, salgas y entregues mercancía fuera de los límites de las áreas de estacionamiento o centro comercial.
- m. No esta permitido que cambies directamente dinero a las cajeras.
- n. Tienes prohibido ingresar al área de piso de venta, manteniéndote sólo y exclusivamente en el área de cajas, sin entrar al lugar de trabajo de la cajera.
- o. La bolsa para el empaque de la mercancía del cliente es muy cara, por lo que sólo debes usar la estrictamente necesaria.

j) ALIANZA EN FAVOR DE LA INFANCIA EN EL DISTRITO FEDERAL

La Secretaría de Salud, la Secretaría de Educación Pública, el Departamento del Distrito Federal, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y los Centros de Integración Juvenil entre otras 18 dependencias públicas, privadas, sociales, nacionales e internacionales, firmaron el 11 de julio de 1996, la Alianza a Favor de la Infancia del Distrito Federal con lo que se pretende apoyar a los niños, particularmente aquellos que son más vulnerables por las condiciones de pobreza en que viven.

La Alianza a Favor de la Infancia del Distrito Federal se deriva del Programa Nacional de Acción en Favor de la Infancia 1995-2000 y este a su vez se funda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 5o. protege el trabajo de los menores; así como la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 174 al 180, que otorga facultades a las autoridades del Distrito Federal para vigilar el cumplimiento de la protección al trabajo de los menores, y el Reglamento Federal de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo en sus artículos 158, 159 y 160, cuyo objetivo es el de proteger la vida, desarrollo, salud física y mental de los menores trabajadores.

La Alianza a Favor de la Infancia del Distrito Federal es un Programa que constituye el factor político que debe llevar a cabo el Gobierno de la Ciudad, en pro de los menores trabajadores, propiciando que las empresas en donde laboren este tipo de menores cuenten con condiciones de trabajo idóneas que fortalezcan el desarrollo físico, mental y educacional y que garanticen la salud e incrementen la calidad de vida.

Un antecedente muy importante del origen de estos programas lo establece las acciones siguientes; a efecto de sentar las bases encaminadas a dar cumplimiento a los acuerdos de la Cumbre Mundial celebrada en septiembre de 1990, el Gobierno de México instrumenta en el año de 1991 la constitución de una Comisión Nacional de carácter intersectorial e interinstitucional, la cual a finales de dicho año presenta el Programa Nacional de Acción a Favor de la Infancia 1991, del cual se realizaron cuatro evaluaciones durante el periodo 1991-1994 y en el que desde sus inicios se definió que éste no debía ser estático, y que tanto la elaboración, ejecución y

evaluación son parte de un proceso durante el cual se van ratificando o rectificando las estrategias y acciones propuestas.

En este sentido, se consideró esencial reformular el Programa para hacerlo vigente al momento actual. Así, al inicio del Gobierno del Presidente Ernesto Zedillo, se elaboró el Programa Nacional de Acción a favor de la Infancia 1995-2000, con el objeto de orientar los objetivos y metas planteados a favor de la infancia.

Su objetivo central consiste en elevar la supervivencia, protección y desarrollo del niño y de la madre, constituyéndose como un instrumento operativo para dar cumplimiento a la Convención de los Derechos del Niño

Para su elaboración, así como para promover y catalizar su aplicación, seguimiento y evaluación de manera coordinada entre sectores e instituciones participantes, se instaló en enero de 1995 la Comisión Nacional de Acción a Favor de la Infancia, constituida por los titulares de las Secretarías de Salud, de Educación Pública, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia y de la Comisión Nacional del Agua, recayendo la coordinación general de la citada Comisión Nacional en el Secretario de Salud, previendo cuatro grandes temas vinculados a las áreas de salud, educación, saneamiento básico y asistencia a menores en circunstancias especialmente difíciles.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene injerencia directa dentro del citado Programa Nacional de Acción a Favor de la Infancia, específicamente en el Subprograma denominado "Menores en Circunstancias Especialmente Difíciles", Proyecto "Menores Trabajadores".

La participación de la Secretaría del Trabajo persigue el objetivo fundamental de proteger y vigilar de manera especial el trabajo de menores entre 14 y 16 años, expidiendo además autorizaciones y certificados médicos de aptitud laboral que señala la Ley Federal del Trabajo, así como verificar que todos los menores entre 16 y 18 años de edad que pretendan integrarse al mercado del trabajo formal cuenten con una constancia de mayoría de edad laboral para el trabajo.

Las metas prioritarias que se fijó la dependencia dentro del programa referido, fueron:

- Brindar orientación a los menores trabajadores a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, con la finalidad de que conozcan los derechos que la ley laboral les otorga.
- Expedir autorizaciones para trabajar, certificados médicos de aptitud y constancias de mayoría de edad, previa satisfacción de los requisitos que para tal efecto señala la legislación nacional.
- Reforzar los servicios de inspección, con el objeto de detectar aquellos patrones que utilicen el trabajo de menores al margen de las disposiciones legales.
- Vigilar en forma especial y permanente las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene en que se desempeñan los menores trabajadores, a través de la Inspección Federal del Trabajo.
- Promover el establecimiento de programas específicos de capacitación para el trabajo y empleo de menores.

El programa Nacional de Acción a favor de la Infancia 1995-2000 enfatiza, en el capítulo referido a los Menores en Circunstancias Especialmente Dificiles, la necesidad de sumar esfuerzos, recursos y experiencias para responder con eficacia y oportunidad a una problemática extensa y compleja. Las características de los distintos grupos que componen este rubro, hacen imprescindible el concurso de diversas instituciones para poder atender de manera integral las circunstancias que se combinan en las formas de vida y supervivencia de estos menores.

k) LAS CASAS DEL MENOR TRABAJADOR

En México existen varias Casas de Apoyo al Menor Trabajador, las cuales dependen las Delegaciones Políticas del Distrito Federal, las conocidas pertenecen a las Delegaciones Miguel Hidalgo e Iztapalapa.

La de la Delegación Miguel Hidalgo es la más conocida y su objetivo es generar alternativas educativas, vocacionales y de socialización que contribuyan al desarrollo integral de los menores que trabajan.

Para ello la Casa cuenta con las siguientes áreas de atención:

SERVICIOS BASICOS

- Servicio Médico
- Atención psicológica
- Comedor.
- Regaderas.

AREA EDUCATIVA

- Primaria en sistema abierto
- Secundaria en sistema abierto.
- Preparatoria en sistema abierto.

AREA PRODUCTIVO-LABORAL

- Taller de serigrafía.
- Taller de cultura de belleza.
- Bolsa de trabajo.

AREA RECREATIVO-CULTURAL Y DEPORTIVA

- Excursiones.

- Visitas guiadas.
- Torneos deportivos.
- Taller de guitarra.

Mantiene contacto con empleadores a efecto de atender la bolsa de trabajo.

Para desarrollar lo anterior cuenta con un equipo técnico-profesional.

CENTRO DE APOYO AL MENOR TRABAJADOR DE LA CENTRAL DE ABASTO, I.A.P.

En la Delegación Iztapalapa se localiza la Central de Abastos, área de concentración sociogeográfica y económica en donde existe una población importante de niños y adolescentes que ahí trabajan y algunos también ahí duermen. Es además un sitio de concurrencia social, laboral, política, recreativa y comercial, donde los menores se socializan y crean redes de solidaridad complejas, pues a través de ellas establecen mecanismos de autodefensa y organización que incluye a los trabajadores adultos cuya actividad laboral es el comercio informal o callejero.

Ha sido importante el apoyo Institucional logrado a través de convenios de colaboración con organismos gubernamentales y asociaciones civiles pues ha permitido la creación del Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abasto, I.A.P. y de esta manera, contar con un programa asistencial que favorezca al desarrollo biopsicosocial de estos niños y adolescentes.

Este programa les ofrece alternativas viables de desarrollo físico y moral.

Es también un lugar en el que además los niños y niñas puedan acudir a resolver sus necesidades básicas de higiene.

El Centro atiende una población cautiva de la Central de Abasto, la cual participa en actividades de Educación, de protección a la salud, recreación, deporte y esparcimiento.

La gran mayoría de estos menores laboran como "carretilleros", cargadores, estibadores, limpia verduras, vendedores ambulantes, entre otros trabajos, realizando dichas actividades en un horario abierto de las 24 horas del día de los 365 días del año. Cabe señalar que tienen características diferentes a los niños de la calle y en la calle, la mayoría de ellos provienen de zonas marginadas del interior de la República, aún mantienen un vínculo familiar, hablan un dialecto, sufren desnutrición, son analfabetas, presentan bajo rendimiento escolar los que asisten a la escuela, son bondadosos y un alto porcentaje no consume drogas.

El Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abastos I.A.P., en 1997 atendió 24,833 visitas de una población cautiva de 418 menores.

De acuerdo con información proporcionada por personal de la institución, en lo que respecta al tema educación, se solicitaron a INEA/SEP 405 exámenes de los cuales el 63% fueron aprobados con un promedio de 7, logrando con ello que 24 menores certificaran en primaria, actualmente tienen menores en el Colegio de Bachilleres. Colegio de Ciencias y Humanidades, Preparatoria Abierta, CETIS y un joven en la Universidad de Chapingo.

En 1997 atendieron 882 consultas en los Centros de Salud de la Secretaría de Salud, DIF y Hospital Escandón, las enfermedades más frecuentes son de vías respiratorias, gastrointestinales, desnutrición y ortopédicas.

El Objetivo del Centro es:

Ofrecer a los menores un espacio en el que puedan recuperar momentos característicos de la niñez, la distracción, el acceso a la cultura, la practica deportiva, la convivencia con otros niños y el sagrado derecho a jugar.

V. CRITERIOS LEGALES INTERNACIONALES

- a) REFERENCIAS DE OTROS PAISES**
- b) LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES (O.I.T.-UNICEF)**
- c) CONVENIOS INTERNACIONALES SIGNADOS POR MEXICO**
- d) CONFERENCIA TRINACIONAL Y TRIPARTITA "MEJORA DEL NIVEL DE VIDA DEL MENOR; LOS NIÑOS Y JOVENES DE AMERICA DEL NORTE**
- e) ESTUDIO CONJUNTO SOBRE EL TRABAJO DE MENORES EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS**
- f) REUNIONES NACIONALES E INTERNACIONALES.**

V. CRITERIOS LEGALES INTERNACIONALES

a) REFERENCIAS DE OTROS PAISES

INGLATERRA

Como primer país que tuvo una Revolución Industrial posee una gran experiencia en el aspecto de reglamentación, por lo que fue guía para los países en etapa de industrialización; a principios del siglo XIX la falta de escuelas, la explosión demográfica, el desempleo de la clase obrera adulta y el incremento del trabajo infantil mal remunerado, son situaciones similares a las que se presentan en los países subdesarrollados asiáticos y latinoamericanos, las causas generadoras pueden ser diferentes pero los problemas son análogos.

Los propietarios de las primeras industrias textiles utilizaban mano de obra infantil numerosa y por ser más barata la preferían a la adulta, la actividad a realizar no exigía grandes conocimientos técnicos, ni empleo de gran fuerza, por lo que en algunas labores se consideraba que los menores eran mejores operarios por su terna y pequeñas manos.

En 1802 el parlamento británico adoptó una ley sobre "la salud y la moralidad de los aprendices y demás personas utilizadas en hilanderías de algodón y otras hilanderías, en fabricas de tejidos de algodón y otros tejidos". Esta ley limitaba las horas de trabajo de los aprendices, prohibía que trabajaran de noche y obligaba al empleador a darles vestidos apropiados y un mínimo de instrucción general y religiosa. También disponía que se blanquearan con cal periódicamente los talleres y que tuvieran ventanas para la debida ventilación. Fue el primer esfuerzo realizado para proteger a los niños que trabajaban en fábricas en virtud del régimen creado por la revolución industrial. A pesar de que las consecuencias prácticas fueron muy limitadas, esta ley presenta un interés histórico como iniciadora de la moderna legislación del trabajo.

Después de adoptarse la ley de 1802, los empleadores de la industria textil dejaron de recurrir únicamente a la mano de obra constituida por aprendices de las comunidades parroquiales y empezaron a emplear niños no protegidos por la ley con lo que se ahorraban la comida, habitación

vestido. Esta medida se hizo cada vez más frecuente a medida que aumentaba la población en torno a las hilanderías y posteriormente cuando aparece la maquina de vapor para sustituir la fuerza hidráulica, se construyeron fábricas en las ciudades que brindaban abundante trabajo a la mano de obra infantil.

Lo anterior obligó al parlamento inglés a emitir mayor número de leyes que reglamentaran el trabajo de los menores en la industria textil.

A la ley de 1802 le siguieron otras que reglamentaban el empleo de menores y adolescentes en la industria textil, como la de 1819 y 1825 para las hilanderías de lana y algodón, y las de 1833 y 1844 que se aplicaban a todas las empresas de hilados y tejidos.

Sin embargo hasta 1833 se ven los resultados en los jueces de paz, son los responsables de aplicar lo establecido en las leyes; estos a su vez nombraron visitadores honorarios a un pastor anglicano y a un juez de paz independiente, no resultando su función lo que se esperaba ya que inclusive eran amigos de los empleadores, pero afortunadamente con la ley de 1833 cambia la situación ya que dispone que se nombren inspectores de fábricas pagados por el estado.

Estos inspectores velaban por la observancia y aplicación de la ley, informaban también a la opinión pública y rendían cuentas al gobierno sobre la situación de los menores trabajadores de la industria, proponían también modificaciones pertinentes a la ley, por lo que el desarrollo y evolución de la protección a los menores se debe al asesoramiento de ellos.

Las leyes de 1825, 1833 y 1844 reglamentan el empleo de niños y adolescentes en lo que se refiere a edad mínima y aptitud física requerida para trabajar, jornada laboral, turnos de trabajo y periodos de descanso, disposiciones relativas a su instrucción, incluyendo posterior y gradualmente disposiciones generales sobre higiene, seguridad y bienestar.

De acuerdo con las leyes de fábricas de 1937 y 1948 los adolescentes menores de 18 años deben ser reconocidos por el médico oficial de la fábrica para poder ingresar a trabajar deberán ser declarados aptos, y someterse

anualmente a un examen en la misma fábrica y de ser más de 3 menores en un lugar determinado por el inspector jefe.

El médico podrá solicitar a las autoridades docentes información sobre antecedentes sanitarios de los adolescentes necesarios para su examen, puede también examinar el registro general de menores en que se asienten los datos prescritos por la ley en relación con los adolescentes trabajadores.

La ley de fábricas de 1937 en sus artículos 70 y 71 establecen la jornada máxima de 8 horas, la semana laboral de 40 horas, y 31 horas como máximo a los obreros de menos de 16 años.

La ley de fábricas de 1833 señalaba que el empleador de menores de 9 a 13 años debía presentar cada semana un certificado de su maestro probando su asistencia a la escuela por lo menos dos horas diarias durante seis días de la semana, el cumplimiento de este precepto implicaba un problema por la falta de establecimientos de enseñanza aún cuando ya habían aumentado gracias a la iniciativa privada, ya que entonces no existía la instrucción pública, eran insuficientes, esto provocó que disminuyera el empleo de niños.

La ley de 1844 contenía disposiciones nuevas relativas a la instrucción y se introduce el sistema de "media jornada" que facilitaba combinar trabajo y escuela.

La ley de 1874 eleva la edad mínima de admisión al trabajo de 8 a 10 años para media jornada, así mismo a los niños de 13 y 14 años los condicionaba a presentar un certificado justificativo de tener el grado mínimo de instrucción prescrito por la ley para trabajar.

Toda la legislación subsecuente hasta la de 1901 estableció la obligación de presentar un certificado escolar como requisito para la admisión de los niños al trabajo y el sistema de media jornada para los menores de 14 años.

En 1844 se empieza a cuestionar la eficacia del sistema mencionado que combinaba la instrucción escolar con el trabajo asalariado, ya que esto fatigaba los organismos infantiles, amenazando su desarrollo físico y mental, surge un movimiento a favor de la abolición del sistema de media

jornada y es en 1920 que se promulga la ley sobre el empleo de mujeres, niños y adolescentes.

Actualmente la ley de instrucción pública promulgada en 1944 y la escocesa de 1945 han adoptado el sistema de jornada reducida para la adolescencia exclusivamente.

La ley de 1920 señala la edad de admisión al trabajo, el trabajo nocturno y su aplicación es a todas las empresas industriales.

La revolución industrial que se inicia en Inglaterra se extiende a otros países como fueron Alemania, Bélgica, Francia, Suiza y Estados Unidos de América

BELGICA

En 1843 se nombró una comisión que investigara las condiciones de las clases obreras y el trabajo de los niños detectándose abusos que impresionaron a la población, a pesar de lo cual no se adoptó ninguna medida correctiva.

Fue hasta 1884 en que se adoptó una reglamentación legal para el trabajo en las minas de los menores, posteriormente en 1889 se crea por primera vez un servicio de inspección de fábricas para el trabajo de mujeres y niños, encargándose de la aplicación de sus disposiciones.

En la actualidad la edad mínima de admisión al empleo es de 14 a 15 años de acuerdo con el trabajo a desarrollar.

La legislación Belga posee disposiciones sobre el examen médico para determinar la aptitud física del menor para el trabajo, el examen anual obligatorio a los menores de 21 años.

Dentro del Ministerio del Trabajo se creó un servicio especial para la protección de los jóvenes trabajadores, mujeres y niños, es responsable del control de la aplicación de la reglamentación, asesora a las autoridades del trabajo sobre las medidas a adoptar para mejorar las condiciones de trabajo.

ALEMANIA

El 16 de abril de 1839 el Ministro del Interior promulga la primera ley que prohibía el trabajo de los niños, fijando una edad mínima de 9 años, una jornada de 10 horas para los mayores de esa edad y menores de 16, y exige se lleve un registro de menores trabajadores.

En 1853 se expide una ley que establece deberes a los inspectores de las fábricas como el control de las condiciones generales de trabajo de higiene y sanidad, Alemania es el primer país que introduce un sistema moderno de inspección.

En 1891 se expide el Código Industrial que señala que los niños no podían trabajar si no habían cumplido con la obligación escolar hasta los 13 o 14 años, con una jornada laboral de seis horas por día con dos descansos de media hora cada uno. Los adolescentes de 15 o 16 años tenían una jornada de 10 horas por día con un descanso de una hora al medio día y otros dos de media hora cada uno.

En 1938 se expidió una ley en las que se establecen dos categorías de menores; los menores de 14 o mayores que no hubieran concluido su educación primaria, y los mayores de 14 y menores de 18.

En 1969 se expide otra ley en que se conserva la clasificación y además se permite el empleo a los menores de 14 y mayores de 12 años para tareas de ayuda adecuadas y ligeras, con carácter ocasional.

El 12 de abril de 1976 se expide una ley que protege a los trabajadores adolescentes y actualmente se encuentra en vigor, esta es una ley especial que reglamenta el trabajo del menor y en ella se establecen reglas muy detalladas, inclusive permite el trabajo de los niños hasta de 3 años, fijando reglas que impidan la explotación de los mismos.

FRANCIA

El 3 de enero de 1813 es cuando empieza la intervención del Estado Francés para regular el trabajo de los menores, en esta fecha se emite un decreto que tenía por objeto prohibir el empleo de los menores de 10 años.

El 22 de marzo de 1841 se da una ley relativa a las empresas que ocupaban más de 20 obreros y en la que se prohibía el trabajo a los menores de 8 años, señalando para los niños entre 8 y 12 años una jornada de 8 horas y la obligación de asistir a la escuela, para los menores de entre 12 y 16 años establece una jornada de 12 horas.

La ley del 22 de febrero de 1851 reglamenta el aprendizaje, limita a 10 horas la jornada de trabajo efectivo del aprendiz menor de 14 años y a 12 la de los mayores de esta edad.

En 1874 se reglamenta el trabajo de los oficios ambulantes, limitándose a la edad mínima de 12 años la jornada de 10 horas al día.

Para la minería se expide una ley en 1892 que establece una protección muy grande, pues prohíbe totalmente el trabajo subterráneo para mujeres de cualquier edad y para niños menores de 13 años.

Los jóvenes de los 13 a los 16 años podían entrar a las minas pero realizando trabajos livianos. Los mayores sí podían extraer minerales pero como aprendices y durante 5 horas como máximo.

En la Declaración de Principios de la Segunda Internacional (París 1885), que serviría de base para el programa del Partido Liberal Mexicano (México 1906), se propuso la prohibición del trabajo de los niños menores de 14 años y la reducción de la jornada a 6 horas para los menores de 18 años.

A partir de entonces se emitieron diversas leyes con este objeto, pero fue hasta 1919 cuando se reduce la jornada a 8 horas diarias y a 48 semanales en el Código del Trabajo de ese mismo año.

El Código del Trabajo, modificado en 1948, relaciona estrechamente las disposiciones sobre edad mínima de admisión al empleo y sobre instrucción obligatoria al prohibir el empleo de niños que no hayan alcanzado la edad límite de instrucción obligatoria, que en la actualidad se fija a los 14 años. De esta manera, toda modificación que pueda hacerse en Francia a la edad de instrucción obligatoria resultará

automáticamente en un cambio correspondiente en la edad de admisión al empleo.

Se disponen en el mismo Código del Trabajo excepciones a la edad mínima de 14 años, pudiendo ser de 13 años cuando ya se haya cumplido con la educación obligatoria, en el caso de trabajo en orfanatos e instituciones de beneficencia y por último para el caso de empresas teatrales.

Por otro lado, los inspectores tienen derecho de exigir de los empleadores un examen médico a los menores y se establece la obligación de realizar estas 3 veces al año.

Existen también prohibiciones de ciertos trabajos como el realizado en minas, circos y en otros que determinan los reglamentos de administración pública.

Sé prohíbe el empleo de menores de 18 años en empresas industriales y de transporte.

En materia de vacaciones, la ley del 2 de junio de 1950 que no se ha modificado, establece que los menores de 18 años tendrán derecho a 2 días laborables por cada mes de trabajo, sin que la duración total pueda exceder de 24 días por año.

La vigilancia y control de la aplicación de estas disposiciones legales esta a cargo de los inspectores, para facilitar su trabajo. Tanto los alcaldes de las ciudades como los empresarios tienen obligación de llevar un registro con nombres, jornadas y demás datos de los menores que trabajen.

Finalmente, tanto los contratos de trabajo celebrados contra estas regulaciones están afectados de nulidad, pero las indemnizaciones por riesgos de trabajo se harán efectivas a favor del menor aún cuando el contrato fuese nulo. La sanción de nulidad es independiente de las sanciones aplicables tanto a los empresarios como a los padres.

Por otro lado, la ley número 71-576 del 16 de julio de 1971 reglamenta el contrato de aprendizaje. Son sujetos a este contrato los mayores de 16 años, aunque los de 15 años de edad puedan celebrarlo siempre y cuando hayan cumplido el periodo de escolaridad del primer ciclo de enseñanza secundaria.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

En el año de 1938 se adoptó en este país la "ley Sobre Normas Justas de Trabajo", que unificó la legislación en materia de protección del trabajo. Hasta entonces se presentó el caso de industrias sujetas a reglamentación en un Estado que decidían trasladarse a otro en que aún no existía legislación o sus normas eran poco estrictas.

Esta situación condujo a la adopción de una legislación federal para proteger a la mano de obra infantil.

Es así como los Estados de este país pueden legislar en materia del trabajo, pero sujetándose a los principios de esa ley federal, prohíbe el empleo de menores de 14 años; autoriza el de 14 a 16, a condición de que no se afecte a su instrucción escolar, salud o bienestar, y limita el de 16 a 18 años a ocupaciones que no sean declaradas peligrosas por el Departamento del Trabajo.

La ley deja muchos aspectos como jornada, descansos y trabajos nocturnos a cargo de la legislación de los estados por lo que resulta muy compleja la reglamentación.

RUSIA

En este país la edad mínima de admisión al empleo es mayor que la establecida en muchos países capitalistas, en el artículo 74 de su Ley de Trabajo, establece:

"Se prohíbe admitir en el trabajo a menores que no hayan cumplido 16 años.

En casos excepcionales, de acuerdo con el comité sindical de la empresa, institución u organización, pueden ser admitidos en el trabajo menores que han cumplido 15 años".

En el artículo siguiente se prohíbe a los menores de 18 años la realización de labores pesadas, nocivas o peligrosas, y también de las subterráneas, pero no se establece cuales serán estos tipos de labores.

También establece como condición para el inicio del trabajo el reconocimiento médico previo y posteriormente un reconocimiento anual hasta la edad de 18 años.

Respecto al salario establece en el artículo 77: "Remuneración del trabajo de los obreros y empleados menores de 18 años en el régimen de jornada laboral reducida.

El salario de los obreros y empleados menores de 18 años en el régimen de jornada laboral reducida se paga en la misma cuantía que el de los obreros y empleados de iguales categorías que trabajan la jornada laboral completa.

El trabajo de los obreros y empleados menores de 18 años admitidos en el trabajo por obra realizada se remunera según las tarifas correspondientes establecidas para los trabajadores adultos, con pago complementario, conforme a las tablas de tarifas, por el tiempo de reducción de su jornada laboral con respecto a la duración de la jornada laboral de los trabajadores adultos".

En el artículo 78 se prohíben el trabajo nocturno y las horas extraordinarias para los menores de 18 años.

Respecto a las vacaciones se las conceden a los menores de 18 años en un periodo anual en el verano o en cualquier otra época que lo deseen.

En el artículo 80 se establece la obligación de reservar plazas en las empresas para el trabajo y aprendizaje a los jóvenes menores de 18 años que se hayan graduado en escuelas tecno-profesionales, técnicas y de instrucción general.

Finalmente en el capítulo X de esta ley laboral soviética se establece una serie de beneficios para los obreros y empleados que trabajen y estudien simultáneamente.

Considero que la ley soviética presenta algunas lagunas legislativas, pero es importante considerar que es el estado el empresario, lo que significa que además de que promulga las leyes, es en muchas ocasiones el destinatario de las mismas, es por esta razón que hay algunas omisiones respecto a inspección del trabajo y a sanciones por incumplimiento de la ley, quizá porque se presupone que el estado no violaría sus propias normas.

CUBA

En este país no se habla del trabajo de los menores sino de los adolescentes, estableciéndose en la ley cubana del trabajo una edad mínima de 15 años.

Artículo 220. - "El estado dicta medidas dirigidas a que las entidades laborales den la atención necesaria y especial a los adolescentes de quince y dieciséis años de edad que por razones excepcionales son autorizados a incorporarse al trabajo, a fin de lograr su mejor preparación, adaptación, a la vida laboral y al continuo desarrollo de su formación profesional y superación cultural.

La entidad laboral esta obligada, antes de incorporar al trabajo al adolescente, a disponer y practicar un examen médico y obtener certificación de su estado de su salud, a fin de determinar se está apto física y psíquicamente para el trabajo".

Según se desprende de éste artículo el trabajo de los adolescentes se realiza en forma excepcional y no por necesidades económicas sino de adaptación, desarrollo y superación.

Respecto a la jornada de trabajo se establece la de 7 horas diarias y 40 semanales. Lo que significa que el adolescente podrá trabajar hasta 6 días a la semana.

Por otro lado se prohíbe el trabajo en los días de descanso "salvo que el trabajo que realicen sea por motivos de excepcional interés social"

Interpretando este artículo en forma literal se puede concluir que el menor o adolescente puede llegar a trabajar hasta 7 días a la semana.

En los siguientes artículos se establecen prohibiciones de emplear a los adolescentes en ciertos trabajos.

Respecto a las vacaciones no se establece nada en el capítulo dedicado a los adolescentes, por lo que en este aspecto están sujetos al mismo régimen que los trabajadores adultos.

En otro capítulo denominado "Capacitación técnica" en la sección segunda se habla del "Contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje". Que establece en su artículo 228: "El personal sin vínculo laboral se incorpora a los cursos de capacitación técnica que se realizan en las entidades laborales mediante un contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje.

Las entidades laborales podrán excepcionalmente concretar contrato de aprendizaje de 14 años, solo cuando estos sean autorizados a ello por las autoridades competentes; para trabajos apropiados para su desarrollo físico y mental y en condiciones en que no impidan la educación de estos.

Este contrato se concierta por escrito y por el término fijado para el curso, entre la entidad que brinda la capacidad y la persona que la recibe".

Aquí la ley se contradice pues en el nombre de la sección habla de contrato de trabajo y ya en el artículo nos dice que no hay vínculo laboral.

En este mismo artículo nos dice que se establece una excepción a la regla general de edad mínima de 16 años, estableciéndose la de 14.

El aprendiz tendrá según el artículo 230 una remuneración especial, pero no establece la forma de la misma.

En la sección tercera de este mismo capítulo, se establece al igual que en la legislación soviética una serie de facilidades a los trabajadores que estudien en la educación superior.³¹

³¹ Todas las referencias internacionales anotadas en este inciso fueron obtenidas de la Tesis Profesional "El Trabajo del Menor" presentado por Cecilia Beatriz de Guadalupe Rodríguez Borrego, Escuela Libre de Derecho, México, 1988.

b) LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES (O.I.T.-UNICEF)

Con el objeto de fortalecer la coordinación de programas y emprender nuevos enfoques de intervención entre las instituciones, el Gobierno Mexicano y la UNICEF plantearon un marco de cooperación para la realización de acciones más abarcentes e integrales que respondan a las condiciones particulares de los menores.

En el año de 1996 se creó el Programa de Cooperación México-UNICEF 1996, a través del cual se plantea el desarrollo de tres proyectos dirigidos a menores jornaleros, menores fronterizos y menores de y en la calle los cuales están basados en la coordinación entre diversas dependencias de la Administración Pública Federal y en el que participa la Secretaría del Trabajo y previsión Social, en el Proyecto denominado "Menores de y en la Calle", dentro de los cuales se considera a los menores trabajadores, participación enfocada fundamentalmente a mejorar los esquemas de atención a los menores que se ven obligados a trabajar.

En este programa de cooperación compartido, la Secretaría del trabajo y Previsión Social del gobierno mexicano, implementó la realización de las siguientes acciones:

- Reforzar los servicios de inspección del trabajo de menores en empresas de jurisdicción federal, comprendidas dentro de la economía formal.
- Capacitar en forma especial a los Inspectores Federales del Trabajo sobre la vigilancia de los derechos que otorga la ley laboral mexicana a los menores trabajadores.
- Promover la Homologación de criterios con las autoridades locales de cada uno de los estados que conforman la República Mexicana, para la expedición de autorizaciones, certificados y constancias para el trabajo de menores de edad.

Todo lo anteriormente expresado demuestra claramente la participación destacada de México en los temas relativos a la población infantil, además de que la evidencia que se cuenta con un régimen legal dinámico que permite

salvaguardar los derechos reconocidos a favor de los menores trabajadores.

El Programa Nacional de Acción a favor de la Infancia 1995-2000, es el instrumento rector del compromiso del Gobierno de México con la infancia, sobre todo con aquella que se encuentra en situaciones de vulnerabilidad,

La Organización Internacional del Trabajo, surge como una respuesta a la enorme explotación de que era objeto los trabajadores de los Estados Industriales.

Su creación formal nace de la parte XIII del Tratado de Versalles, con el que se concluyen las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial.

La O.I.T. es una Institución Intergubernamental de la que forman parte 70 Estados miembros.

Representantes de los gobiernos y de las Organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en su obra. Fundada en 1919, ha quedado asociada a las Naciones Unidas desde 1946 en calidad de organismo especializado.

Su misión consiste en promover la justicia social en el mundo. Con tal objeto tiene informaciones relativas a los problemas del trabajo, encargándose de la difusión de las mismas; establece normas internacionales y controla su aplicación en los distintos países. Ejerce igualmente actividades de carácter concreto y presta asistencia técnica para la realización de programas de desarrollo social y económico.

La Organización comprende:

- **LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, órgano supremo de la Organización, que constituye en cierto modo un parlamento mundial en el que se discuten las cuestiones sociales. Cada Estado Miembro se hace representar en las reuniones anuales de la Conferencia por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Cada uno de dichos delegados participa en los debates y vota con absoluta independencia, lo que hace que todas las partes interesadas puedan exponer ampliamente sus puntos de vista.

- **EL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, compuesto de dieciséis representantes de los gobiernos, ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, que ejerce las funciones de organismo ejecutivo.
- **LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, secretaría de la institución, que reúne y estudia la documentación que recibe de todo el mundo y edita numerosas publicaciones. El personal de la Oficina se compone de expertos de diversas nacionalidades cuyos conocimientos y experiencia pueden ser utilizados por todos los Estados Miembros de la Organización. La Oficina cuenta con agencias y corresponsalías en numerosos países.

Las normas internacionales adoptadas por la Conferencia en materia de trabajo revisten la forma de tratados internacionales llamados Convenios y Recomendaciones. Los textos de tales instrumentos se basan en estudios previos sobre la situación que prevalece en los diversos países, así como en amplias discusiones en el seno de la Conferencia. Para la adopción de tales instrumentos se requiere una mayoría de dos tercios, de manera que representan un término medio de las medidas que consideran aceptables los sectores interesados de todos los países. Las decisiones de la Conferencia no tienen, por sí mismas, fuerza de ley, sin embargo los gobiernos tienen la obligación de someter los textos adoptados por la Conferencia al poder legislativo de cada Estado. Cuando la autoridad competente de un país está obligado a aplicar las disposiciones del mismo.

En cuanto a las actividades de carácter concreto, la O.I.T. pone a disposición de los gobiernos asesoría de expertos y asistencia técnica en cuestiones relacionadas con la política social y del trabajo. Con este objeto se han establecido en diferentes partes del mundo centros de acción destinados a prestar ayuda a los gobiernos para la solución de problemas tales como la organización de servicios del empleo, el desarrollo de medios de formación de trabajadores y la organización de las migraciones. La O.I.T. participa en la realización del programa ampliado de asistencia técnica de las Naciones Unidas.

La labor de la O.I.T. comprende asimismo la organización de conferencias regionales; de reuniones de comisiones de industria llamadas a discutir en el plano internacional los problemas específicos de determinadas industrias y de numerosas reuniones técnicas de carácter especial.

Desde su fundación hasta la fecha, la O.I.T. ha promulgado más de 18 convenios cuyo principal objetivo es la protección del menor.

c) CONVENIOS INTERNACIONALES SIGNADOS POR MEXICO

Importantes antecedentes resultan de los principios que sobre el trabajo de menores ha enarbolado la Organización Internacional del Trabajo, la cual desde sus inicios ha pugnado por la abolición del trabajo infantil y por la necesidad de crear una Inspección del trabajo con la misión de asegurar el cumplimiento de las normas laborales a favor de los menores que trabajan.

México ha ratificado siete convenios adoptados por dicha Organización, con el propósito de regular adecuadamente la participación de los menores en el trabajo, los convenios ratificados son los siguientes: ("Convenios de la O.I.T. ratificados por México. Guía del Trabajo y Previsión Social". México 1984. Pag. 92.)

- CONVENIO Núm. 13 sobre LA Cerusa (pintura), 1921, ratificado el 7 de enero de 1938.
- CONVENIO Núm. 16 sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1936, ratificado el 9 de marzo de 1938
- CONVENIO Núm. 58 (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo) 1936, ratificado el 18 de julio de 1952.
- CONVENIO Núm. 90 (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948, ratificado el 20 de junio de 1956.
- CONVENIO Núm. 112 sobre la edad mínima (pescadores), 1959, ratificado el 9 de agosto de 1961.
- CONVENIO Núm. 123 sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965, ratificado el 29 de agosto de 1968.
- CONVENIO Núm. 124 sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965, ratificado el 29 de agosto de 1968

A continuación se presenta una breve semblanza de cada uno:

1. Convenio relativo al examen médico obligatorio de los menores empleados a bordo de los buques (número 16).

Adoptado por la O.I.T. en el año de 1921, ratificado por México en 1938.

En este Convenio, se establece principalmente la prohibición a los menores de dieciocho años para que sean empleados a bordo de los buques, a menos que solo estén empleados los miembros de una sola familia, en cuyo caso si podrían trabajar pero previamente se tendrá que presentar un certificado médico, en el que se pruebe su aptitud para dicho trabajo, firmado por el médico reconocido por la autoridad competente. Este examen médico se renovará en intervalos que no excedan de un año.

Por otro lado se establece una excepción a la prohibición de embarcarse sin examen médico pues el artículo 4 establece: "En casos urgentes, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los exámenes previstos por los artículos 2 y 3 del presente Convenio, a condición de que dicho examen se realice en el primer puerto donde toque el buque".

En el Convenio se establece cuales son esos casos urgentes, por otro lado es oportuno comentar que en casos de verdadera urgencia es realmente difícil consultar a la autoridad competente.

2. Convenio por el que se fija la edad mínima de admisión de los niños al trabajo marítimo. (número 58).

Adoptado por la O.I.T. en octubre de 1936, ratificado por México en 1953.

Este convenio incurre en el mismo error del anterior, en cuanto a la edad mínima. Así es, el Convenio anterior permite salvando el requisito del examen médico- el trabajo a los menores de dieciocho años, pero no establece un límite de edad respecto a esos menores de dieciocho años.

Este Convenio establece una edad mínima de quince años con la misma excepción hecha de aquellos buques en los que estén empleados únicamente los miembros de una familia.

También establece otra excepción al permitir a los niños de 14 años ser empleados cuando una autoridad apropiada designada por la legislación nacional lo autorice después de cerciorarse de que el empleo es conveniente para el menor.

También se establece una excepción para el caso de buques escuela.

En todos los casos, el capitán o patrón deberá llevar un registro de inscripción o una lista de tripulación en donde se mencionen las personas menores de 16 años que trabajen a bordo, indicándose su fecha de nacimiento.

3. Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria (número 90).

Adoptado por la O.I.T. en el año de 1948, ratificado por México en junio de 1957.

En su primer artículo nos dice las que se consideran "empresas industriales".

Después nos dice que la autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, la agricultura y el comercio.

En su último párrafo se remite a la legislación de cada estado que podría exceptuar la aplicación del convenio para el caso de empresas familiares.

En el artículo 2º nos dice que la noche significa un periodo de doce horas consecutivas por lo menos y que para efectos del trabajo de los menores de 16 años, este periodo comprende el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

En el siguiente artículo prohíbe el trabajo nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) a los menores de 16 años y establece condiciones para el de los mayores de esta edad y menores de 18 años, entre estas condiciones destaca

la autorización por parte de la autoridad competente para la realización del trabajo, para efectos de aprendizaje y formación profesional.

Finalmente establece que la autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de 16 a 18 años, en forma general y en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

A los menores que por alguna circunstancia de las mencionadas trabajen de noche, se les debe conceder un descanso de 13 horas consecutivas por lo menos, entre 2 periodos de trabajo.

Considero que este Convenio es de gran importancia, pues establece reglas detalladas sobre el trabajo nocturno y además establece la prohibición tajante de este tipo de trabajo para los menores de dieciséis años.

4. Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores (número 112).

Adoptado por la O.I.T. en junio de 1959, ratificado por México en agosto de 1962.

Este convenio se refiere al trabajo desempeñado en embarcaciones que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

En su artículo 2º establece:

- "Los niños menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca".
- "Sin embargo dichos niños podrán tomar parte ocasionalmente en las actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades:
 - a. No sean nocivas para su salud o su desarrollo normal;
 - b. No sean de naturaleza tal puedan perjudicar su asistencia a la escuela;

- c. No tengan como objeto ningún beneficio comercial".
- "Además, la legislación nacional podrá autorizar la entrega de certificados que permitan el empleo de niños de catorce años como mínimo, en caso de la autoridad escolar u otra autoridad apropiada designada por la legislación nacional se cerciore de que este empleo es conveniente para el niño, después de haber considerado debidamente su salud y su estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle".

Finalmente prohíbe tajantemente en su artículo 3° el trabajo de los menores de dieciocho años en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

5. Convenio relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas. (Número 123).

Adoptado por la O.I.T. en junio de 1965, ratificado por México en agosto de 1969.

En este Convenio se establece que cada miembro de la O.I.T. que lo ratifique deberá establecer una edad mínima para el trabajo subterráneo y en ningún caso será inferior a los 16 años.

6. Convenio relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajo subterráneo en las minas. (Número 124).

Adoptado por la O.I.T. en 1965. Ratificado por México en agosto de 1969.

En su artículo 2° establece que para el trabajo subterráneo en las minas de personas menores de 21 años se deberá exigir un examen médico completo de aptitud y posteriormente exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Finalmente establece la obligación por parte de empleador de poner a disposición de los inspectores un registro de

las personas empleadas o que trabajen en la parte subterránea de la mina y que no tienen 21 años.

De acuerdo con los preceptos de nuestro artículo 133 Constitucional, y sexto de la Ley Federal del Trabajo, estos Convenios forman parte integrante de nuestra legislación social vigente, pues han sido aprobados por el Senado de la República, no se oponen a la Constitución y benefician al trabajador.

Es reconocido el gran esfuerzo que ha desplegado la O.I.T. para tratar de favorecer al menor, es innegable la influencia que ha tenido en muchas legislaciones del mundo, sin embargo la realidad social y económica de muchos países subdesarrollados y entre ellos México, ha sobrepasado esta lucha. Nosotros los mexicanos tenemos que luchar día a día, hombro con hombro para sacar a nuestros niños adelante, tenemos que trabajar para obtener mejores condiciones sociales, tenemos que tomar conciencia. No es un problema del gobierno, es de todos los que algún día fuimos niños. Todos los mexicanos deben tener en la conciencia la consigna que lanzara Robert Peel en Inglaterra al iniciarse la Revolución Industrial; ¡Salvemos a los Niños!

d) CONFERENCIA TRINACIONAL Y TRIPARTITA "MEJORA DEL NIVEL DE VIDA DEL MENOR; LOS NIÑOS Y JOVENES DE AMERICA DEL NORTE.

Este evento se realizó los días 24 y 25 de febrero de 1997 en San Diego, California (USA).

Su enfoque:

Esta conferencia fue una actividad del Programa de Cooperación del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, organizada por el Departamento del Trabajo y la Oficina Administrativa Nacional de Estados Unidos. Se examinaron innovaciones que buscaran erradicar la participación indebida del menor en la fuerza laboral, con programas enfocados a las necesidades familiares, incluyendo servicios sociales y oportunidades económicas. Se estudiaron también los diferentes medios por los cuales los países miembros del Tratado del Libre Comercio buscan mejorar la calidad de vida del menor que se encuentra trabajando legalmente, reducir el nivel de riesgos en materia de seguridad e higiene y proporcionarle oportunidades de educación. Todas las sesiones incluyeron panelistas de México, Canadá y Estados Unidos. A través de dichas conferencias se pretendió:

- a. Informar y crear conciencia sobre la Naturaleza, implicaciones e impacto social del trabajo de menores.
- b. Enfocar la atención en las prácticas innovadoras que han sido instrumentadas en América del Norte para eliminar las prácticas perjudiciales y elevar el nivel de vida del menor trabajador.
- c. Compartir estadísticas e información demográfica sobre el menor trabajador en América del Norte.

Panorama global de la Conferencia:

Se abordaron los siguientes tópicos: El menor en el lugar de trabajo en América del Norte. Los retos actuales. Como se les enfrenta y una visión hacia el futuro. Las presentaciones incluyeron breves descripciones sobre normas internacionales, problemas y retos que enfrentan los países del Tratado de Libre Comercio en su esfuerzo para elevar el

nivel de vida del menor trabajador. Los temas desahogados fueron:

- **Protección Legal proporcionada al Menor Trabajador.**

Se hicieron breves presentaciones sobre la normatividad y legislación de cada país participante.

- **Aplicación de la Protección Legal.**

Breves exposiciones con relación a la aplicación de las leyes laborales protectoras del menor trabajador en cada país.

- **Reducción de la Participación de Menores de edad en la fuerza laboral.**

Programas Gubernamentales y no Gubernamentales diseñados para reducir el empleo indebido de menores de edad. Se analizaron aspectos sociales que contribuyen a la presencia del menor en el trabajo como la falta de alternativas para el cuidado del menor o los bajos ingresos familiares; así como también acciones llevadas a cabo para abordar estos problemas.

- **Temas educacionales.**

Programas Gubernamentales y no Gubernamentales diseñados para elevar el nivel de vida del menor dentro de la fuerza laboral, asegurando que su educación no sufra por el trabajo. Se examinaron también los problemas educacionales que enfrenta el menor trabajador haciéndose una descripción de programas

- **Reducción de Riesgos en materia de Seguridad e Higiene.**

Programas innovadores Gubernamentales diseñados para elevar la calidad de vida del menor trabajador, al reducir el nivel de riesgos en materia de Seguridad e Higiene en el lugar de trabajo y tomando en cuenta su desarrollo físico y mental.

- **Menores sin protección Legal.**

Consideraciones especiales aplicables al sector informal, la falta o insuficiencia de protección legal que se registra en este sector es el caso de vendedores de puerta en puerta, en la calle, exposición a pesticidas durante la pre-pubertad y pubertad, así como el trabajo del menor en el campo y el empacador y atajabolas.

- Creación de un mejor mañana para el menor.

Recomendaciones para el futuro, incluyendo la participación del Gobierno, empresas, sindicatos y Organizaciones No Gubernamentales para erradicar el trabajo indebido del menor, elevar su nivel de vida y prepararlo para que en el futuro se incorpore a la fuerza laboral.

**CONFERENCIA SOBRE TRABAJO INFANTIL EN AMERICA
DEL NORTE "LA PROTECCION DEL MENOR
TRABAJADOR: UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA"**

Se llevo a cabo los días 15 y 16 de octubre de 1997 en la Ciudad de Ottawa, Canadá; esta conferencia tripartita entre México, Estados Unidos y Canadá fue una actividad que se inscribió en el Marco del acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), que se realizó para dar seguimiento a la Conferencia Trinacional y Tripartita "Mejora del nivel de vida del menor. Los niños y jóvenes trabajadores de América del Norte", celebrada en San Diego, California, en febrero de 1997.

Objetivos:

- Retomar la información sobre prácticas innovadoras presentadas en San Diego.
- Lograr la plena participación de todos los sectores en la definición de respuestas y soluciones: gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones no gubernamentales, universitarios, educadores, jóvenes, trabajadores de primera línea (como consejeros, trabajadores sociales).
- Crear conciencia sobre cuestiones relacionadas con el trabajo infantil en América del Norte.
- Examinar y evaluar soluciones prácticas para reducir el trabajo inapropiado del menor y velar por el reconocimiento y el respeto de los derechos y responsabilidades de los jóvenes en el lugar de trabajo.

Enfoque:

Se trataron temas derivados de las presentaciones y discusiones de la Conferencia de San Diego:

- Programas para que los niños y jóvenes, sus padres, los empleadores y la Comunidad conozcan la legislación laboral y los derechos de los trabajadores incluyendo el acceso a las medidas de aplicación de la ley.

- Acciones orientadas a lograr un equilibrio entre el trabajo y La escuela, incluyendo el desarrollo de programas destinados a mantener a los niños en la escuela y el mejoramiento de oportunidades educacionales en las zonas rurales.
- Salvaguardias adecuadas para la seguridad y salud de los niños y los jóvenes trabajadores, incluyendo el uso y los efectos de los plaguicidas, el manejo de equipo y material peligroso, la ergonomía y el control de la presencia de menores en operaciones agrícolas comerciales en gran escala.
- Reconocimiento de la dinámica familiar y la importancia del acceso a los servicios adecuados de guardería infantil, servicios de asistencia social, satisfacción de las necesidades de vivienda salud y educación de los trabajadores migratorios.

El formato de la conferencia incluyó presentaciones del panel, tanto en plenaria como en pequeños grupos de trabajo, para fomentar la participación de todos los asistentes de la conferencia.

e) ESTUDIO CONJUNTO SOBRE EL TRABAJO DE MENORES EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS

El Estudio forma parte de una serie de trabajos realizados con la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Departamento del Trabajo de Estados Unidos en el marco del Memorándum de Entendimiento firmado por ambos países con el fin de colaborar en la investigación de diversos temas de carácter laboral.

Por lo que respecta al estudio sobre México, su elaboración fue responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de las Direcciones Generales de Empleo y de Inspección Federal del Trabajo, de la Coordinación de asesores de la Subsecretaría "B" y de la Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. Por su parte, la información acerca de Estados Unidos fue preparada por la Administración de Normas de Empleo, División de Salarios y Horas, del Departamento del Trabajo de Estados Unidos. La traducción al español de esa parte del estudio estuvo a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Este documento analiza las características de la participación de los menores en la fuerza de trabajo de México y Estados Unidos, las leyes y reglamentos que norman el trabajo de menores, así como las políticas y prácticas utilizadas en ambos países para la aplicación de dichas leyes.

Dicho documento fue firmado el día 3 de mayo de 1991.

El objetivo general de este reporte consiste en explicar, no obstante los distintos antecedentes de las economías de México y estados Unidos, la naturaleza de la participación de la fuerza de trabajo de menores (entre los 12 y 18 años) en dichos países. Específicamente, este estudio discute las leyes y reglamentos que norman el empleo (remunerado o no) de menores; los niveles generales de participación de este sector en la fuerza del trabajo, y las políticas y prácticas empleadas por México y Estados Unidos para la aplicación de las leyes del trabajo de menores. No se ha hecho por ahora, ningún intento de analizar comparativamente el papel del trabajo de menores en las economías de estas naciones, ni de identificar si el sistema

legal o su aplicación en un país es mejor que en el otro. Por su parte la información incluida en el reporte se adhiere a la promoción y el entendimiento de las leyes y políticas de cada nación, así como en la puesta en marcha, el desarrollo y la aplicación de normas altamente protectoras en ambos países.

Esta reunión se basó principalmente en las experiencias con relación al trabajo de menores adquiridas en las dos naciones.

En conclusión los dos países se comprometieron a un diálogo constante en un esfuerzo por compartir experiencias y preocupaciones comunes y mutuas en lo que respecta al trabajo de menores, se comprometieron a eliminar las prácticas abusivas e ilícitas del trabajo de menores, particularmente aquellas que los expongan a lugares de trabajo de alto riesgo, y afecten sus años de formación.

También consideran la preparación para el trabajo como un propósito primordial y esperan que al compartir los resultados de sus experiencias puedan trabajar conjuntamente con el fin de preservar, proteger y fortalecer la salud y el bienestar de sus menores, de tal manera que se encuentre el equilibrio apropiado entre el trabajo, el estudio y el desarrollo personal.

METAS COMUNES:

Con el propósito de mantener el espíritu de cooperación y aumentar el entendimiento entre ambos Departamentos del Trabajo de México y Estados Unidos acordaron declarar las siguientes metas comunes por las cuales se esforzarán en todo lo relacionado con la participación de los jóvenes en la fuerza laboral de sus países.

1. En lo general México y Estados Unidos mantendrán un diálogo continuo el cual se inició en mayo de 1991.
2. México y Estados Unidos están comprometidos a fomentar y salvaguardar el desarrollo físico, emocional e intelectual de los menores en ambos países y determinaron que la introducción de los ciudadanos jóvenes en sus respectivas economías deberá ocurrir a una edad en la cual

hayan terminado la educación básica y en la que su desarrollo integral no se vea afectado negativamente.

3. Los dos países estuvieron de acuerdo, en la publicación del reporte del estudio y en compartir información relativa a las características de sus respectivas leyes sobre el trabajo de menores, los reglamentos, el cumplimiento de sus políticas, prácticas y procedimientos; así como la asistencia para su ejecución y cumplimiento.
4. Ambos países buscarán intercambiar experiencias con respecto a ocupaciones e industrias consideradas como de alto riesgo para los menores y compartir estrategias de cumplimiento.
5. Encauzarán sus esfuerzos hacia las áreas rurales, con el fin de proteger el bienestar de los menores que realizan actividades agrícolas.
6. Mantendrán esfuerzos para lograr la permanencia de los menores en la escuela, y desarrollarán estrategias para incrementar el porcentaje de menores que concluyan la educación obligatoria.
7. Intentarán educar a los patronos, padres de familia, menores con respecto a las leyes relativas al trabajo de menores.³²

³² "ESTUDIO CONJUNTO SOBRE EL TRABAJO DE MENORES EN MEXICO Y E.U. S.T.P.S.- Department of Labor United States of America. México 1993.

f) REUNIONES NACIONALES E INTERNACIONALES.

La experiencia enriquecedora de la conferencia de San Diego, logro sensibilizar el compromiso de los gobiernos y de los participantes, sobre la protección del menor trabajador, lo que ha permitido ampliar los horizontes de solución e implantar medidas practicas en beneficio de una mejor calidad de vida para ellos, con la finalidad de alcanzar una protección legal que garantice su pleno desarrollo que redundara en la mejoría de los mismos en lo individual y en lo social, evitando conductas indebidas, formando desde sus cimientos ciudadanos con confianza en sus instituciones, hombres productivos y miembros de familias integradas, lo que dará como resultado una sociedad con mayor cohesión, mas sana, la que será la mejor garantía de la paz y estabilidad en cualquier pais del mundo.

CONVENCION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO (1989)

En junio de 1990 México ratificó la CONVENCION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, la cual fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989.

Con el fin de instrumentar su cumplimiento y con la iniciativa del gobierno mexicano, en el mes de septiembre de 1990 se promovió en el seno de la Naciones Unidas, la Cumbre Mundial a favor de la Infancia, la cual fue única en su genero por su gran poder de convocatoria y representatividad ya que a ella asistieron 71 jefes de estado y de gobierno, 86 representantes de países observadores, así como el Secretario General de la ONU, convirtiéndola en la más grande reunión de conductores políticos que han abordado el tema de la niñez.

Como producto de los trabajos y reflexiones generadas en la citada Cumbre, se definió un Plan de Acción que señaló diversas metas globales y un conjunto de objetivos y metas de apoyo para cumplirse en el año 2000. El Gobierno Mexicano se comprometió a impulsar dentro de sus fronteras el referido Plan de Acción. A través de la elaboración de su propio Programa Nacional de Acción.

El texto de la Convención de los Derechos del niño establece lo siguiente:

Artículo 1.- El concepto de niño; todo ser humano menor de dieciocho años.

Artículo 2.- Los estados firmantes respetarán y vigilarán la aplicación de estos derechos en su jurisdicción correspondiente sin discriminación de raza, color, sexo, ideología, situación económica o religión.

Artículo 3.- Las instituciones de asistencia, sanitaria y de seguridad social, autoridades administrativas, judiciales y órganos legislativos deberán atender el interés superior del niño así como asegurar y vigilar el cuidado y protección que

son necesarios para su bienestar considerando la obligación de padres y tutores.

Artículo 4.- Aplicación de los Derechos Humanos.

Artículo 5.- Responsabilidad, Derechos, Deberes y Dirección de los padres hacia los hijos.

Artículo 6.- Derecho a la Vida.

Artículo 7.- Derecho a Un nombre y Nacionalidad.

Artículo 8.- Preservación de la Identidad.

Artículo 9.- Cuidado de los Padres y no separación de los mismos.

Artículo 10.- Reunión de Familia.

Artículo 11.- Traslado y Retenciones inútiles de niños.

Artículo 12.- Derecho a expresar sus opiniones.

Artículo 13.- Libertad de expresión e información.

Artículo 14.- Libertad de creencia, pensamiento y religión.

Artículo 15.- Libertad de Asociación.

Artículo 16.- Vida privada y reputación.

Artículo 17.- Difusión, edición y promoción de material para niños a través de comunicación social.

Artículo 18.- Crianza y cuidados adecuados para el niño.

Artículo 19.- Protección contra los abusos.

Artículo 20.- Protección y Asistencia a niños huérfanos.

Artículo 21.- La adopción.

Artículo 22.- Los niños refugiados.

Artículo 23.- Niños discapacitados.

Artículo 24.- Derecho a la Salud.

Artículo 25.-Examen periódico del niño entregado por autoridades competentes para su cuidado y atención.

Artículo 26.- Seguridad Social.

Artículo 27.- Nivel de Vida.

Artículo 28.- Educación.

Artículo 29.- Objetivo de la educación.

Artículo 30.- Derechos culturales, religiosos y lingüísticos.

Artículo 31.- Descanso y esparcimiento.

Artículo 32.- Protección contra la Explotación Económica.

Artículo 33.- Protección contra el uso de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.

Artículos 34, 35 y 36.- Protección contra la explotación sexual; contra el secuestro, venta o trata de niños; y contra todas las otras formas de explotación.

Artículo 37.- Contra la tortura o pena capital.

Artículo 38.- Contra los conflictos armados.

Artículo 39.- Recuperación y reintegración de los menores abandonados.

Artículo 40.- Rehabilitación de los pequeños infractores.

Artículo 41.- No afectación a las Leyes Estatales e Institucionales que sean más favorables que las establecidas por la Convención.

Artículo 42.-Difusión de los Principios y Disposiciones de la Convención.

Artículo 43.- Establecimiento de un Comité.

Artículo 44.- Informes de los Estados partes.

Artículo 45.- Métodos de trabajo del Comité.

Artículo 46.- Firma de los Estados.

Artículo 47, 48 49 y 50.- Ratificación, adhesión y enmiendas.

FORO INTERINSTITUCIONAL PARA LA ATENCION DE LA SALUD DEL NIÑO TRABAJADOR

Evento realizado el día 24 de junio y organizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene estadísticas médicas sobre riesgos laborales de los menores de edad trabajadores, los cuales son llevados a atención médica a esta institución por ser derechohabientes de sus padres.

Objetivos:

- Establecer las bases para la coordinación y colaboración intersectorial para la atención a la salud del niño trabajador.
- Intercambiar experiencias institucionales sobre temas referentes a la atención de la salud del niño trabajador.

Temas abordados:

Programas Institucionales para la Atención a la Salud del Menor Trabajador.

- La normatividad del menor trabajador.
- Atención a la salud del niño indígena trabajador.
- El desarrollo familiar y su influencia en el menor trabajador.
- Programa de atención y asistencia al menor trabajador.

La Atención a la Salud del Menor Trabajador en el IMSS:

- Las prestaciones sociales y la salud del menor trabajador.
- Servicios institucionales para el niño trabajador.
- Fomento de la salud del escolar y del menor trabajador.
- Programa de atención al adolescente.

SEMINARIO "PROTECCION LEGAL A LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL"

Se celebró el día 7 de noviembre de 1997 y fue organizado por la Universidad Autónoma de México a través del Instituto de Investigaciones Jurídicas y la Dirección General de Trabajo y previsión social del Gobierno del Distrito federal, con la participación de los grandes estudiosos universitarios que más saben sobre el tema, versando las Conferencias sobre "SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO", "LA INSPECCION DEL TRABAJO" Y "EL SERVICIO DEL EMPLEO"

El objetivo de esta reunión fue el interés común en torno al Derecho Laboral de los Menores trabajadores y su aplicación normativa en el ámbito del Distrito Federal, temas que se abordaron en el contexto de una nueva cultura laboral que significa una visión integral del menor trabajador, donde prevalezcan los principios de la legislación y la expresión más acabada de justicia social.

Destacándose la participación del maestro José Dávalos Morales quien expresó que los menores trabajadores "...empujados por la necesidad se incorporan abruptamente a las duras faenas laborales" también dijo que "...es una verdad innegable que el trabajo ayuda a forjar el carácter de quien lo realiza, no obstante cuando se trabaja en el despertar de la vida", en particular acerca de los "empacadores" manifestó como ejemplo que "...a estos niños se les otorga un trabajo como un favor" y que "...esos niños de uno y de otro sexo, generalmente entre 10 y 14 años, que trabajan en las tiendas de autoservicio envolviendo las mercancías adquiridas por los clientes del establecimiento, los cerillos son trabajadores, el centro comercial es el patrón y actúa por medio de un representante que los coordina y los disciplina, existe un vínculo de subordinación del menor con la casa comercial, que no se puede ocultar por más que se diga en alta voz trabajan por su cuenta propia, a pesar de que en el centro comercial se inscriba con letras muy visibles, los cerillos no son trabajadores gratificalos"

La Dra. Patricia Kurzayn, comentó en su intervención la definición de trabajo informal del profesor Sánchez Miraña que "...son aquellas actividades que escapan a la fiscalización del estado, que están al margen de la legislación laboral o que están registradas por las

estadísticas en uso, que son ilegales, tal vez que simplemente están al margen del mercado"

Y sobre los menores que nos ocupan mencionó respecto a la seguridad social y en relación al Convenio (Cruzadas de participación Ciudadana a favor de los menores trabajadores en el Distrito Federal) dijo "...que el niño no es trabajador de la tienda de autoservicio, porque ya la tienda de autoservicio vendió los productos y ese niño está empacando el producto que ya es propiedad del cliente y que se establece una relación de trabajo entre el menor con el cliente, esto es completamente obsoleto, es algo que no puede ser jurídicamente aceptado, sabemos que no puede ser, no critico la posición de este convenio porque prefiero que los niños estén trabajando, a que estén en la calle brincando entre los automóviles con todos los riesgos".

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca habló "...sobre el Anteproyecto del Código del Menor, trabajo en el cual participa un equipo interdisciplinario, contemplándose se incluyan todos los aspectos..."

FORO SOBRE PROPUESTAS DE POLITICAS PUBLICAS Y REFORMAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA.

Este Foro fue organizado por la Comisión de Atención Especial a grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, entre el 14 de enero al 30 de abril de 1997, en las instalaciones del propio órgano legislativo, tocándose los siguientes temas:

- **Derechos de los Niños: Educación y Medios de Comunicación.**
- **Menores en Circunstancias Especialmente Difíciles.**
- **Trabajo Infantil.**
- **Maltrato, Abuso y Prostitución.**
- **Sistema de Justicia para los Jóvenes.**
- **Derechos de los Niños: Salud y Medio Ambiente.**
- **Niños Indígenas e inmigrantes.**
- **Orientación Sexual y Maternidad Adolescente.**
- **Notas para la Propuesta del Instituto del Niño y Comisión y Seguimiento para los derechos de los niños.**

Para el desarrollo del presente trabajo incide directamente el tema del Trabajo Infantil principalmente, incurriendo los múltiples participantes representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales sobre el concepto de "Niños de y en la Calle" en los que incluyen a los menores empacadores, y como ya se dijo en otro capítulo no tienen nada que ver un sector con el otro, habiendo tratado a grandes rasgos lo siguiente:

El DIF en su estudio de "las 100 ciudades del País" reporta que una de cada cinco familias no tienen ingresos y uno de cada nueve habitantes se encuentra en la pobreza, por lo que para garantizar su supervivencia es necesario incorporarlos a la vida productiva.

Informes de la CEPAL expresan que el trabajo infantil es esencial para la supervivencia familiar aún cuando la relación laboral no es reconocida ni jurídica ni socialmente.

El estudio mencionado se realizó en dos etapas.

- La primera consistió en el conteo físico de los menores.
- La segunda etapa se realizó mediante la aplicación de la muestra cualitativa, tocando los aspectos familiar, escolar, riesgos sociales (adicciones, violencia intrafamiliar, etc.).

De lo anterior se obtuvo como resultado que ciento diez mil menores realizan una gran diversidad de actividades en diferentes lugares y su distribución no es homogénea, ya que la mayoría se ubica en las grandes ciudades.

Es importante mencionar que la mayoría mantiene relación con su vínculo familiar.

CONSIDERACIONES:

- Medio millón se encuentra trabajando en el campo.
- No se incluye a quienes se encuentran en condiciones de informalidad realizando actividades domésticas o talleres familiares.

El trabajo infantil se encuentra directamente asociado a la pobreza.

SOLUCIONES:

- Acciones de políticas públicas.
- Inspecciones efectivas de autoridad.
- Fortalecimiento de las relaciones familiares.

FORO: "EL TRABAJO INFANTIL EN LA CIUDAD DE MEXICO"

Organizado por la Comisión de Protección al Empleo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, los días 16 y 17 de febrero de 1999.

En el desarrollo de las sesiones se contó con la participación y ponencia de representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, Dirección General de Trabajo y Previsión Social, Centro de Apoyo al Menor Trabajador de la Central de Abastos, Organización Internacional del Trabajo, UNICEF, DIF-D.F., Asociación Nacional de Abogados Democráticos, Central Latinoamericana de Trabajadores de México, Confederación Obrera Revolucionaria, Universidad Obrera de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, Institutos de Niños de la Calle y Adicciones, Organizaciones No Gubernamentales como THAIS, COMEXANI, Movimiento de Apoyo a Niños Trabajadores de la Calle (MATRACA), Grupo SENDERUM de Derechos Humanos de la Universidad Iberoamericana, Fundación Latinoamericana de Apoyo al Saber y la Educación Popular, Fundación Mexicana Nuevo Milenio, Comisión Internacional de Derechos Humanos y el Presidente de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD).

Versando las sesiones sobre los siguientes temas: "El Marco Jurídico del Trabajo Infantil en México", "El Trabajo Infantil dentro de la Política Económica de Estado"; "El Niño Trabajador en el Contexto Social en el Ambito Nacional e Internacional"; "Acción y Propuesta Sindical"; "El Trabajo Infantil dentro del Contexto de la Seguridad Social"; "El Trabajo Infantil en el Distrito Federal"; "Política Gubernamental aplicada al Trabajo Infantil"; "Propuesta y Participación de las organizaciones No Gubernamentales".

En particular el Presidente de la ANTAD participó con el tema "Menores Empacadores en Tiendas de Autoservicio Y Departamentales".

En su exposición el representante empresarial manifestó que en la Ciudad de México y la Zona Metropolitana trabajan entre 25 y 30 mil menores en calidad de "empacadores", percibiendo por una jornada laboral de 6 horas, entre 70 y 90 pesos diarios, lo que significa de 2100 a 2700 pesos

mensuales, casi tres veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

El dato que maneja el presidente de la ANTAD no se puede afirmar que tan falso o cierto sea, ya que los registros del padrón de menores de edad que laboran en forma "voluntaria" en el Distrito federal es de 12000 anuales aproximadamente, esto esta realmente comprobado en datos cruzados entre el propio padrón y los listados que poseen las tiendas de autoservicio y la alta rotación de la que hablamos en el capítulo correspondiente hay una plantilla permanente de 6000, mientras el mencionado empresario habla de 25 a 30 mil en el D:F: y Zona Metropolitana la cual se conforma con 17 municipios ya conurbados con la capital, desconociéndose cuantas tiendas tiene cada grupo en cada uno de esos municipios y de ahí cuantos menores hay por tienda.

Por su parte la autoridad laboral local en el Distrito Federal, informó que una encuesta realizada por ésta, refleja las siguientes cifras:

- El 53 % de las familias de los "empacadores" viven solo con un salario mínimo.
- El 23 % viven con dos salarios mínimos.
- La suma de las anteriores señala que un 76 % de familias, viven en extrema pobreza.
- Dichas familias las integran de 5 a 7 miembros.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Durante el desarrollo del presente trabajo se han expuesto conclusiones y sugerencias por haberse considerado oportuno hacerlo en el punto o tema específicos, sin embargo en este último punto se expresaran las conclusiones y propuestas concretas que son la esencia del problema y que al resolverse lo que a continuación anotamos por consecuencia se resolverá todo lo anterior que es colateral, mis modestas conclusiones y propuestas se sintetizan en tres propuestas bien definidas e interrelacionadas:

1. HACÍA LA CONSTRUCCIÓN DE UN VERDADERO MARCO JURÍDICO, SUFICIENTEMENTE SUSTENTABLE QUE REGULE DEBIDAMENTE EN LOS MISMOS TERMINOS Y, CONDICIONES EL TRABAJO INFANTIL FORMAL COMO EL INFORMAL, QUE COMPROMETA A LOS SECTORES PATRONAL, GUBERNAMENTAL, SOCIAL, ESCOLAR, MEDICO, DEPORTIVO, RECREATIVO, CULTURAL, SEGURIDAD SOCIAL, ASÍ COMO A PADRES Y TUTORES.

La vulnerabilidad de los trabajadores menores de edad que se ubican en el régimen informal, ante la indiferencia y abuso de los patrones hace prioritaria la búsqueda y definición de estrategias que eviten el daño psico-social que sufren, incidiendo en el proceso de desarrollo, ya que el costo social y económico ha sido y es muy alto.

El trabajo infantil en el régimen informal, desafortunadamente es una actividad siempre en crecimiento y expansión desordenada y acelerada hace evidente la necesidad de que ya exista un marco legal verdaderamente protector que encuadre y ofrezca certeza jurídica y permanencia.

Este proceso normativo además debe coadyuvar a la generación de la conciencia individual y colectiva de autoprotección y autopreparación de los menores y sus padres, deberá también dejar estipulados de modo definitivo, los cursos de acción, responsabilidades y tareas a desempeñar por cada uno de los sectores de la sociedad y de los grupos empresariales o patronales, lo que permitirá la adecuación de la normatividad específica al fenómeno social.

El marco jurídico con que actualmente se cuenta es incipiente y los espacios en que esta política pública discurre hacen necesaria la estructuración y adopción de uno suficiente y

adecuado, que regule y faculte debidamente las participaciones, actividades, responsabilidades de las instancias interactuantes en este contexto no permitiendo de ningún modo la discrecionalidad.

Pero para hacer todo lo anterior es necesario que la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, se involucre en este asunto, a efecto de que se concrete, forma, alcance y términos y se formalice en un proceso legislativo sobre la materia en forma muy cuidadosa a fin de cubrir todos los aspectos y a todas las instancias para que nadie se quede fuera de la norma y de esta manera se de plena vigencia y sustento a dicho Marco Jurídico.

Estas reformas permitirán:

- Establecer las bases de coordinación que encaucen las acciones conjuntas de protección a los menores trabajadores.
- Fijar los alcances, términos y responsabilidades de las instancias involucradas.
- Convocar la integración de los grupos y organizaciones no gubernamentales, estableciendo con claridad las reglas de su accionar y fomentar la participación activa y comprometida de la sociedad.
- Sentar las bases de elaboración, alcances y contenidos de los diversos programas de protección a la infancia trabajadora tanto en el régimen formal como el informal.
- Eliminar la discrecionalidad en aspectos como las acciones de respuesta de los patrones ante la demanda del menor trabajador.
- Introducción de modificaciones necesarias a las leyes complementarias o afines que regulan otros puntos pero relacionados con la materia y que involucran a los menores, a fin de prevenir todos aquellos aspectos que deriven en disposiciones de orden público e interés general

Es muy importante mencionar también que las leyes relativas a la protección de menores deben ser incorporados a los Programas de Educación Básica de las Instituciones del Sistema Educativo Nacional como un ejercicio de carácter permanente, para arraigarlos en la mentalidad y la practica cotidiana de los educandos, permeando a la sociedad en su conjunto.

2. AMPLIACIÓN DE FACULTADES Y FUNCIONES A LA AUTORIDAD LABORAL LOCAL.

La protección de menores trabajadores en México se desarrolla como una política pública eminentemente concertadora, conciliadora y coordinadora, e inclusive la escasa normatividad existente en la materia que nos ocupa, como lo hemos visto en este trabajo no se encuentra plenamente aterrizada.

Las dependencias responsables de otras políticas públicas y que están llamadas a participar en estas tareas de protección no tiene definido con claridad la coordinación e interacción que deben tener con la autoridad laboral, con lo que los recursos humanos, materiales o financieros con que pudieran contar para el logro de sus objetivos no son aplicados adecuadamente y se desperdician.

Desafortunadamente hay muchas cosas que se han soslayado por parte de la autoridad, lo que es propiciado por la falta de un instrumento jurídico que la faculte, respalde y la obligue a ejercer coacción y aplicar medidas coactivas, esto lo confirma el último convenio celebrado entre la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio Y Departamentales con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal en el presente año, en el cual no se hizo nada nuevo (solo cambiaron los participantes) únicamente que confirmo lo anterior, esto sucedió pasando por alto todos los logros alcanzados en los compromisos adquiridos en las minutas de trabajo celebradas en 1997.

3. ESTABLECIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.

La vigilancia del cumplimiento de la normatividad en cualquier rama del derecho sería jurídicamente imperfecta de no contar las autoridades laborales en este caso, con potestad sancionadora.

Los destinatarios de las disposiciones jurídicas de trabajo deben cumplir voluntariamente con los deberes y obligaciones que marca la ley, y en caso contrario debe existir un procedimiento administrativo sancionador que garantice el pleno cumplimiento de las normas de trabajo y respeto a la esfera jurídica de los menores en estricto apego a las

garantías constitucionales lo que le da plena vigencia al estado de derecho.

El presente documento no pretende descubrir nada nuevo, sino establecer o quizás destacar y reiterar cual es el estado en que se encuentra actualmente la situación jurídico social de un silencioso sector de la población, que aunque queramos disimular, lo tenemos enfrente cotidianamente sin que nada hagamos lo que nos hace cómplices de las injusticias que sufren.

También mostramos las debilidades, potencialidades y limitaciones, así como las muy pocas fortalezas de la supuesta "protección legal" que ofrece la autoridad y normatividad laboral en el Distrito Federal.

El espacio de la protección a los menores trabajadores, debe ser privilegiado con la concurrencia de todas las ópticas, todas las conciencias, todas las experiencias y todas las voluntades.

Para concluir este trabajo vale decir que la experiencia de haber pasado por la responsabilidad de vigilar la protección a los menores trabajadores en el Distrito Federal, nos enseñó que el ejercicio de la Ley de la Materia no debe ser propiedad ni de aplicación discrecional de los adultos, sino patrimonio de los menores trabajadores y ninguno de ellos permanecer ajeno al abrigo y disfrute de ella.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. ALONSO GARCIA, Manuel
Curso de Derecho del Trabajo
Octava Edición
Ediciones Ariel
Barcelona, 1982
2. ALONSO OLEA, Manuel
Introducción al Derecho del Trabajo
Tercera Edición
Editorial Revista de Derecho Privado
Madrid, 1974
3. ANDER-EGG, Ezequiel
Diccionario del Trabajo Social
Editorial "El Ateneo", 10ª Edición, México 1988
4. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto,
La Necesidad Económica del Trabajo de menores y sus consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia, O. Cárdenas, Irapuato, Gto. , 1990.
5. AZUARA PEREZ, Leandro
"Sociología"
12a. Edición
México, 1992
6. BAQUEIRO ROJAS, Edgard BAQUEIRO y BUENROSTRO BAEZ Resalía
Derecho de Familia Y Sucesiones,
Editorial Harla
México, 1990
7. BARAJAS, Santlago
Derecho del Trabajo, dentro de la Introducción al Derecho Mexicano, T-II
Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M.
México, 1981
8. BARASSI, Ludovico
Tratado de Derecho del Trabajo
Traducción Miguel Sussini
Editorial Alfa
Buenos Aires, 1953
9. BARROSO FIGUEROA, José
"La regulación Internacional del Trabajo de Menores", serie G, Vol. 126, 1990
10. BEQUELE, Asefa y BOYDEN, j.
El Trabajo Infantil. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 107, NUM. 3 1988
11. BEQUELE, Asefa y BOYDEN, j.
La Lucha Contra el Trabajo Infantil, OIT, ginebra, 1990
12. BORREL NAVARRO, Miguel
Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo
3a. Edición
Editorial Sista
México, 1992
13. BOSSIO, Juan Carlos,
Sindicatos y Trabajo Infantil en América Latina, IPEC Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo infantil, 1998
14. BURGOA ORIHUELA, Ignacio
Las Garantías Individuales
23a. Edición
Editorial Porrúa
México, 1991
15. BRISEÑO RUIZ, ALBERTO
Derecho Individual del Trabajo Colección Textos Universitarios
Editorial Harla
México, 1985
16. BRIZZIO DE LA HOZ, Araceli (comp.),
El Trabajo Infantil en México, Universidad Veracruzana, UNICEF, OIT, Veracruz, 1996

17. CABANELLAS Guillermo y ALCALA ZAMORA, Luis
 Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II
 3a. Edición
 Editorial Heliasta, Argentina, 1982
18. CABANELLAS, Guillermo
 Introducción al Derecho Laboral. Tomo I
 Primera Edición
 Editorial Libreros
 Buenos Aires, Argentina, 1980
19. CABANELLAS, Guillermo
 Compendio de Derecho Laboral. Tomo I
 Bibliográfica Omeba
 Editores Libreros
 Buenos Aires, Argentina, 1988
20. CUEVA, Mario de la
 Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
 Editorial Porrúa
 México, 1998
21. CHINOY, Ely
 La Sociedad, una Introducción a la Sociología
 14a. Edición
 Editorial Fondo de Cultura Económica
 México, 1985
22. DAVALOS, José
 Un problema de Conciencia Nacional: El problema
 de los Menores de 14 años, Revista Serie G, Vol.
 128, 1990
23. DAVALOS, José
 El Trabajo de Los Menores y de los Jóvenes,
 Procuraduría General de la República, México,
 1995
24. DEL BUEN, Néstor
 Derecho del Trabajo
 Tomo Primero
 Editorial Porrúa
 México, 1997
25. DEVEALI, MARIO
 Lineamientos de Derecho del Trabajo
 2a Edición
 Tipográfica Editora
 Argentina 1953
26. DIAZ Elías
 Sociología y Filosofía del Derecho
 Editorial Taurus
 Madrid, 1978
27. FORNI, Fh
 El trabajo infantil, Consejo Nacional de
 Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET),
 Buenos Aires, 1980
28. GALEANA CISNEROS, Rosaura . .
 El Trabajo Infantil y Adolescente como instancia
 Socializadora y Formadora en, para y por la vida.
 IPN, Centro de Investigación y de Estudios
 Avanzados, Departamento de investigaciones
 educativas, México, 1990
29. GERRY Rodgers y GUY Standing
 Trabajo Infantil, Pobreza y Subdesarrollo
 1a. Edición
 O.I.T., 1982
30. GUERRERO EUQUERIO
 Manual de Derecho del trabajo
 4a. Edición
 Editorial Porrúa
 México 1970
31. GUITRON FUENTEVILLA, JULIAN
 ¿Que es el Derecho Familiar?
 3a. Edición
 Promociones Jurídicas y Culturales
 México, 1988
32. GUZMAN LEAL, ROBERTO
 19a. Edición
 Editorial Porrúa
 México, 1998

33. HORTON Paul, B., HUNT Chester L. Sociología
8a. Edición en español.
Editorial MC. Graw Hill
México, 1994
34. KROTOSCHIN, ERNESTO Instituciones del Derecho del Trabajo
Editorial De palma
Buenos Aires, Argentina 1948
35. LIGHT Donald, KELLER Suzanne Y CALHOUN
Craig Sociología
5a. Edición
MC. Graw Hill
México, 1991
36. LOMNITZ, LARISSA Como Sobreviven los Marginados
Editorial Siglo XXI
37. MARTINEZ LOPEZ, ANTONIO JOSE Código del Menor y Jurisdicción de Familia
1a. Edición
Ediciones Librería del Profesional
Colombia, 1991
38. MENDELIEVICH, ELIAS El Trabajo de los Niños
1a Edición
O.I.T.
Ginebra, Suiza, 1982
39. MONTERO DUHALT, SARA Derecho de Familia
2a. Edición
Editorial Porrúa
México, 1985
40. MONTOYA MELGAR, ALFREDO Derecho del Trabajo
2a. Edición
Editorial Tecnos
Madrid, 1976
41. MUÑOZ RAMON, ROBERTO Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa Tomos Y II
México 1983
42. PEREZ DUARTE Y NOROÑA ALICIA ELENA La Obligación Alimenticia, Deber Jurídico, Deber
Moral
1a. Edición
Editorial Porrúa
México, 1989
43. POROT MAURICE La Familia Y el Niño
2a. Edición
Colección Paideia
Barcelona, 1974
44. RODRIGUEZ LAPUENTE , Manuel Sociología del Derecho
Editorial Porrúa
México, 1996
45. ROJINA VILLEGAS, RAFAEL Derecho Civil Mexicano Tomo II
7a. Edición
Editorial Porrúa
México, 1987
46. RUIZ SERRAMALERA, RICARDO Derecho de Familia. El Matrimonio. La Filiación y
La Tutela
Madrid, 1988

- | | |
|--|--|
| 63. ELEMENTOS DE SOCIOLOGIA | Grupo Editorial Sayrols
México, 1991 |
| 64. ENCICLOPEDIA INTERNACIONAL DE LAS CIENCIAS SOCIALES | Dirigida por David L. Sills
Volumen IV
Editorial Aguilar |
| 65. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA | Tomo XXIX
Editorial Bibliográfica
Argentina, Buenos Aires, 1984 |
| 66. EVALUACION DE PROYECTOS DE ATENCION A NIÑOS CALLEJEROS | BARREIRO NORMA, ALEMANY LILIAN
Thais, Consultoría en Desarrollo Social, S. C.
México, 1997 |
| 67. LA SOCIOLOGIA MEXICANA DESDE LA UNIVERSIDAD | Instituto de Investigación Social
Editorial U: N:A: M
México, 1990 |
| 68. MEMORIA DEL COLOQUIO MULTIDISCIPLINARIO SOBRE MENORES. DIAGNOSTICO Y PROPUESTA. | Instituto de Investigaciones Jurídicas
UNAM
México, 1996 |
| 69. MEXICO DEMOGRAFICO | Editorial Breviario del Consejo Nacional de Población
México, 1995 |
| 70. NUEVA ENCICLOPEDIA JURIDICA | Dirigida por Buenaventura Pellisé Prats, obra iniciada por Carlos-E. Mascareñas, Tomo IX
Editorial Francisco Seix
Barcelona, 1990 |
| 71. PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO | García-Pelayo y Gross
Ediciones Larousse
México, 1991 |
| 72. PERFIL ESTADISTICO DE LA POBLACION MEXICANA: Una aproximación a las inequidades socioeconómicas, regionales y de género. | Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática
Sistema Inteagenal de las Naciones Unidas
México, 1995 |
| 73. CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO | Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, publicada en el Diario oficial de la Federación el 31 de julio de 1990 |
| 74. FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF) | Estado Mundial de la Infancia,
UNICEF, 1989 |
| 75. DECRETO POR EL QUE SE CREA UN ORGANISMO PUBLICO DESCENTRALIZADO CON PERSONALIDAD JURIDICA Y PATRIMONIO PROPIO QUE SE DENOMINARA SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA | Diario Oficial de la Federación
13 de enero de 1977 |
| 76. INSTITUTO NACIONAL DE PROTECCION A LA INFANCIA | Decreto Presidencial
Diario Oficial de la Federación
10. de febrero de 1961 |
| 77. INSTITUCION MEXICANA DE ASISTENCIA A LA NIÑEZ | Decreto Presidencial
Diario Oficial de la Federación
19 de agosto de 1968 |
| 78. PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL MENOR Y LA FAMILIA | Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia
México, 1995 |
| 79. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. COMENTADA | Universidad Nacional Autónoma De México,
Instituto de Investigaciones Jurídicas, México,
1985 |

80. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Editorial Porrúa México, 1997
81. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera 67a. Edición Editorial Porrúa México, 1991
82. LEY FEDERAL DEL TRABAJO Alberto Trueba Urbina Jorge Trueba Barrera Editorial Porrúa México, 1996
83. LEY GENERAL DE EDUCACION Diario Oficial de la Federación, 14 de marzo de 1994
84. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL COMENTADO Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., Tomos I; II; III; IV; V y VI México 1990
85. CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL 65a. Edición Editorial Porrúa México, 1996
86. CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES Editorial Mexicanos Unidos, S.A. México, 1993
87. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. Editorial Porrúa México, 1993
88. COLECCION DE CODIGOS Y LEYES FEDERALES, CODIGOS CIVIL Y LEY DE RELACIONES FAMILIARES Licenciado Eduardo Pallares 2a. Edición Editorial Herrero Hermanos México 1922
89. COMPILACION DE LEGISLACION SOBRE MENORES. SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA Sistema Nacional Para el Desarrollo Integral de la Familia México, 1993
90. REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación 21 de enero 1997
91. REGLAMENTO PARA LOS TRABAJADORES NO ASALARIADOS DEL DISTRITO FEDERAL Departamento del Distrito Federal Diario Oficial de la Federación, 2 de mayo de 1975
92. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000 Diario Oficial de la Federación 1995
93. PROGRAMA NACIONAL DE ACCION EN FAVOR DE LA INFANCIA 1995-2000 Diario oficial de la Federación 30 de octubre de 1997 México
94. PROGRAMA DE EMPLEO, CAPACITACION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES Diario Oficial de la Federación 7 de enero de 1997
95. PROGRAMA NACIONAL DE LA MUJER. Diario Oficial de Federación 21 de febrero de 1996
96. ACUERDO DESREGULATORIO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Diario Oficial de la Federación 31 de julio de 1997
97. ALIANZA EN FAVOR DE LA INFANCIA DEL DISTRITO FEDERAL 1995-2000 Diario Oficial de la Federación 11 de julio de 1996

98. PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL Secretaria del Trabajo y Previsión Social
Comisión Central del Diálogo "Hacia una nueva cultura laboral"
México. 1996
99. VOCES DE LA INFANCIA TRABAJADORA EN LA CIUDAD DE MEXICO. BARREIRO GARCIA NORMA Y., CORIA MERCADO CESAR A.,
ALEMANY ROJAS LILIAN D. Y EGREMY GARCIA MA DEL ROCIO.
DIF-DDF
México, 1997
100. ESTUDIO CONJUNTO SOBRE EL TRABAJO DE MENORES EN MEXICO Y ESTADOS UNIDOS Secretaria del Trabajo y Previsión Social
Department of Labor U.S.A.
1993

PUBLICACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

101. INFORME SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS MENORES Ginebra, Suiza 1961
102. LA EDUCACION Y LA FORMACION PROFESIONAL RECURRENTES Ginebra, 1983
103. SERIES LEGISLATIVAS DE LA O.I.T. Ginebra, Suiza

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA O.I.T.

NUM.	CONVENIO
C-16	SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO MARITIMO)1921
C-33	SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO NO INDUSTRIALES)1932
C-58	SOBRE LA EDAD MINIMA (REVISADO)(TRABAJO MARITIMO)1938
C-59	SOBRE LA EDAD MINIMA (REVISADO) (INDUSTRIA)1937
C-80	SOBRE LA EDAD MINIMA (REVISADO) (TRABAJO NO INDUSTRIALES)1937
C-79	SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (TRABAJOS INDUSTRIALES)1948
C-90	1948
C-112	SOBRE LA EDAD MINIMA (PESCADORES)1959
C-117	SOBRE POLITICA SOCIAL (NORMAS Y OBJETIVOS BASICOS)1962
C-123	SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO SUBTERRANEO)1965
C-124	SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE LOS MENORES (TRABAJO SUBTERRANEO)1965

RECOMENDACIONES

NUM.	RECOMENDACION
41	SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJOS INDUSTRIALES)1932
52	SOBRE LA EDAD MINIMA (EMPRESAS FAMILIARES) 1937
79	SOBRE EL EXAMEN MEDICO DE APTITUD PARA EL EMPLEO DE LOS MENORES 1946
80	SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LOS MENORES (TRABAJOS NO INDUSTRIALES) 1946
81	SOBRE LA INSPECCION DEL TRABAJO 1947
124	SOBRE LA EDAD MINIMA (TRABAJO SUBTERRANEO) 1965
125	SOBRE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS MENORES 1965 (TRABAJO SUBTERRANEO)1965
146	SOBRE LA EDAD MINIMA1973
148	SOBRE LA LICENCIA PAGADA DE ESTUDIOS 1974

CONVENCIONES

FECHA	CONTENIDO	NUM.
1889	SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO	ART.32

FE DE ERRATAS

PAGINA	PARRAFO	RENGLON	DICE:	DEBE DECIR:
9	3	2	Elabora	elaborar
14	4		que se encuentran el rango	que se encuentran en el rango
20	5	11	lo cual no tienen	lo cual no tiene
37	5	9	En cuanto a el horario	en cuanto al horario
40	2	10	XXXVII	XXVII
41	5	4	No le den mucha importancia	no le dan mucha importancia
41	6	3	Reportan	reportar
42	2	2	Llevan	lleva
42	4	6	parientes	parientes
48	2	7	Estas dos últimas	estas tres últimas
61	POR GRADO DE ESTUDIOS	4	TERCERO DE SECUNDARIA	SEGUNDO DE SECUNDARIA
61	PRIMERO DE CALIFICACION	1	110	1110
78	3	2	Adiciones	adiciones
80	9	1	Gráfica 107 muestra un dato muy importante ya	el 59% de los menores viven básicamente
81	2	1	1998	1997
90	3	2	Objeto debe ser	el objeto debe ser
103	4	1	Sustancias	substancias
129	1	3	Reglamento de la Administración Pública del Distrito Federal	Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal
142	1	2	1996	1997
203	2	6	Tamaño	tamaño
237	1	1	24 de junio	24 de junio de 1997
247	2	3	Tiene	tienen