

199

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

"LOS DERECHOS TUTELARES EN LA RELACION DE
TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES"

T E S I S

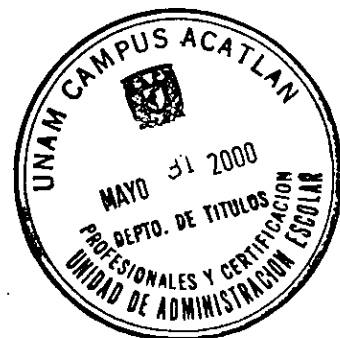
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO.

P R E S E N T A:

ROCIO MORENO GONZALEZ

A S E S O R:

SERGIO TENOPALA MENDIZABAL



ACATLAN, EDO. MEX. MAYO DE 2000.

279454



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.

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO DE TESIS:

A DIOS: Por darme este día la oportunidad de vivir
y alcanzar uno de mis mayores sueños.

A MI MAMI: Por darme la vida y permanecer incondicionalmente
a mi lado. Hoy te dedico este trabajo como muestra
de mi profundo amor, admiración y agradecimiento.
Porque sin tu apoyo, esta obra no podría haber sido
posible; este trabajo lo hicimos las dos. Gracias y
que Dios te bendiga por ser la mujer excepcional a
la cual tengo la dicha de llamar MADRE.

A MIS ABUELOS: Por brindarme su cariño en cada
paso de mi vida, haciendo con su
sola presencia un gesto de amor
en mi existencia.

A MIS TIAS: JUANIS, HELEN, VICKY, CHELY Y CHIVIS:

Porque con su mano guiaron mis primeros
pasos. Jamás olvidaré que ustedes me
enseñaron la disciplina que hay que tener
para salir adelante.

De manera especial a ti Juanis, te doy las
gracias por apoyarme en mis decisiones y
seguir pendiente de mis triunfos y fracasos.

A LINDA: Porque aprendiste a muy temprana edad el
oficio de empacadora y con tus experiencias
animaste este trabajo e hiciste de tus dudas
unas reflexión en mi. ¡ Gracias chiquita !

A IVETH, ADRIAN, HUGO, LUIS Y CHARLY: A
quienes el camino por recorrer apenas empieza.
Amen la vida y forjense una meta, tienen todo
para hacer sus sueños realidad.

A MI MEJOR AMIGO: Quien en estos años ha decidido
caminar a mi lado, para enseñarme
el verdadero sentido del amor.
Iluminando con su presencia, mis
días y mi corazón. Te amo y deseo
que Dios nos permita seguir labrando
el camino juntos, para alcanzar esos
sueños comunes. Este es uno de
ellos, **Gracias Jesús.**

A LAURA TAPIA : Gracias por tu apoyo y por tu amistad
¡eres una gran amiga y una gran persona!

***A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Y A LA ENEP- ACATLAN :***

Por ser mi casa de estudios, recinto en el cual crecí como persona. Gracias por permitirme formar parte de tus filas.

A MI ASESOR LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL:

Por su paciencia para la elaboración de este trabajo. Así como por su experiencia y conocimiento para sacar adelante el mismo, su ayuda fué imprescindible. Gracias profesor. Admiro su talento y destreza para enseñar el derecho y hacer de él, algo hermoso y sencillo. Fué un honor para mi contar con su apoyo, jamás olvidaré el gesto que tuvo al aceptar dirigir el presente trabajo.

A MI HONORABLE JURADO:

Por el tiempo dedicado a mi trabajo de tesis y por esos consejos y sugerencias que ayudaron a obtener un mejor resultado.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES

EN MEXICO

A) En la Colonia	1
B) En el México Independiente	6
C) Epoca posrevolucionaria	10
D) Epoca contemporánea	15

EN OTROS PAISES

E) Inglaterra	18
F) Francia	22
G) Alemania	25
H) España	27

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU LEY REGLAMENTARIA EN RELACION CON EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD.

A) Antecedentes históricos del artículo 123 Constitucional	30
B) Objetivo del artículo 123 Constitucional	32
C) Relación de trabajo de los menores de edad	33
D) Elementos determinantes de la relación laboral	36
D.I) Elementos subjetivos	36
D.II) Elementos objetivos	39
E) Edad mínima	42
F) Prohibiciones	44
G) Jornada	46
H) Vacaciones	47
I) Días de descanso	48
J) Salario	48
K) Propina	49
L) Gratificación	51
LL) Obligaciones de los patrones	51
M) Sanciones de los patrones	52
N) Inspección en el trabajo	52
Ñ) Sanciones	56

CAPITULO III
LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A) Antecedentes	57
B) La creación de la OIT	60
C) Miembros de la OIT	62
D) Ingreso de México a la OIT	63
E) Estructura y funciones de la OIT	64
F) La OIT y la protección del menor	72
G) Una nueva propuesta de la OIT	82
H) Otros instrumentos jurídicos internacionales	83

CAPITULO IV
EL TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES. UN TRABAJO SUBORDINADO.

A) Concepto de menores empacadores	88
B) Requisitos para ingresar a las tiendas de autoservicio	88
C) Obligaciones de los menores empacadores	89
D) Jornada de trabajo de los menores empacadores	92
E) Las tiendas de autoservicio y los menores empacadores ..	93
F) Las tiendas de autoservicio y sus obligaciones con los menores empacadores	94
G) Autoridades de trabajo y los menores empacadores	97
H) El trabajo de los menores empacadores. Un trabajo subordinado	109

ANEXOS

GRAFICAS

CONCLUSIONES

INTRODUCCION

El proceso de urbanización al que se encuentran sujetas las grandes ciudades que han llevado a concentrar - población , servicios y actividad industrial y comercial en ellas- ha alentado la incorporación en el trabajo de los menores de edad, por convertir a éstos lugares, en sitios idóneos para todo tipo de tareas , en las cuales sin duda alguna encuentran cabida los menores de edad.

Tal es el caso de aquéllos menores que encontramos en esas grandes cadenas comerciales en calidad de empaques. A los cuales a pesar de realizar un trabajo de manera subordinada por someterse a un turno de trabajo que incluso sobrepasa el máximo legal; portar un uniforme de trabajo; realizar su actividad de acuerdo a las instrucciones recibidas para ello y en general someterse a cualquier orden dada para el mejor desempeño del trabajo ejecutado; no les ha sido reconocida su categoría de trabajadores sujetos a una relación laboral. Disfrazando, por parte de las tiendas de autoservicio que este trabajo es un trabajo voluntario; independiente o mejor aún prestado en beneficio directo de la clientela. Argumentos todos ellos falsos encaminados evidentemente a darle otro matiz a esta relación, que de ser aceptada, implicaría automáticamente una adecuada protección y tutela los derechos laborales de este sector de menores empaques.

Es por ello y ante el único interés de las empresas por conseguir una fuerza de trabajo barata, flexible y no protegida adecuadamente por las leyes, que el objetivo del presente trabajo que me permito exponer es precisamente dejar demostrado que los menores empaques encuadran perfectamente en los supuestos que la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional prevé al consignar que el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado y que la relación de trabajo es cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Elemento este último no satisfecho dada la negativa por aceptar cualquier vínculo jurídico con los empaques. Pero que sin duda alguna y ante esta omisión de no pagar un salario no le resta por ello valor a la relación de trabajo existente entre el menor empaque y la tienda de autoservicio.

Por lo cual es injusto que a estos chicos que aún se encuentran en su proceso de formación escolar se les prive de gozar de garantías que como mínimos legales se han consignado en nuestra ley laboral. Y es que éstos menores no reciben ningún beneficio en el trabajo que desempeñan, salvo las monedas que en concepto de propinas o gratificaciones reciben de los clientes de las tiendas de autoservicio. Ellas a cambio de largos turnos de trabajo y tareas que incluso no llegan a corresponder a los empaques pero que tienen que efectuar para lograr les sea asignada una caja para empaque la mercancía. Hecho que sin duda alguna representa un abuso difícil de aceptar en nuestros días .

Mostrar indiferencia ante situaciones como estas, no llevan a convertirnos en cómplices de tan indignantes prácticas de abuso para estos menores que no sólo vienen a representar nuestro futuro sino indudablemente también nuestro presente. Que sin temor de equivocación constituyen un amargo reflejo de la falta de oportunidades de trabajo de sus familias y la falta también de aceptables ingresos en sus hogares que los orilla a efectuar un trabajo no reconocido ni social ni jurídicamente como tal. Pero del cual la mayoría de ellos alcanzan a cubrir necesidades básicas para continuar con sus estudios. Haciendo un llamado en ese sentido a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social por ser estas las autoridades encargadas de proteger la actividad de los empacadores para que considerando la situación actual de los menores empacadores trabajen a fin de alcanzar mejoras sustanciales sin quitar el dedo del renglón que el primer paso es conseguir que a los empacadores se les reconozca su calidad de trabajadores y aparejado a ello se acepte la relación laboral que existe entre éstos y las tiendas de autoservicio. Pues de no lograrse este objetivo de nada valdría un nuevo convenio de protección a los empacadores, si en él no se incluyen beneficios para este sector de menores que aún no cuentan con ni con el reconocimiento de su trabajo ni con beneficios en el trabajo que ejecutan.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN MEXICO

A) EPOCA COLONIAL

Los antecedentes históricos y legislativos del trabajo de los menores en la historia de nuestro país los encontramos más definidos en la Colonia a propósito de la conquista llevada a cabo por los españoles a los antiguos mexicanos.⁽¹⁾ Toda vez que al sobrevenir la conquista fueron ellos quienes implantaron las reglas a que debían sujetarse los indígenas para la organización del trabajo. “ Estableciendo para ello ciertas instituciones, que en su mayoría eran propias pero también, adoptando algunas que ya regían en los territorios por colonizar.”⁽²⁾ Y de las cuales vale la pena señalar instituciones como: la encomienda, el repartimiento de tierras, la esclavitud, los obrajes, entre otras.

Una vez aniquilada la estructura que en los indígenas imperaba, los españoles realizaron a su conveniencia e interés el repartimiento de tierras, imponiendo a los indios el tributo de los mantenimientos. Los cuales consistían en la obligación de labrar las tierras para el sostenimiento de los conquistadores. Disponiendo para tal efecto que “... todo indio mayor de catorce años debía pagar un tributo, admitiéndose poco después, que aquellos imposibilitados para satisfacer ese tributo, pudieran suplirlo con la prestación de servicios personales”⁽³⁾, los cuales duraban toda la vida. Dadas las injusticias de esta institución el 14 de Agosto de 1509 apareció una cédula real por la cual se ordenó que los repartimientos de indios no se dieran por toda la vida sino “ por naborias o tapias que era servicios de uno o dos años !después por otros dos! .”⁽⁴⁾.

(1)Pues en realidad y como sostiene Lucio Mendieta Nuñez: “No tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época pre-colonial. la sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer, como ofrecía, una variada división en las ocupaciones”. “Nada sabemos respecto de las horas de trabajo y de salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que, a pesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres”. Mendieta Nuñez Lucio, El derecho precolonial, Editorial Porrúa, México 1937,páginas 51-52.

(2) Cabanellas Guillermo, Introducción al derecho laboral, Editores libreros, Buenos Aires, 1978, página 85.

(3) Cabanellas Guillermo, op.cit. página 86 .

(4)Cabanellas Guillermo, op. cit. página 87.

Aparejada a esta institución o mejor dicho como una continuación de los repartimientos encontramos otra forma de trabajo “ la encomienda” y con ella la esclavitud. Pues con las tierras también se distribuyeron de manera conjunta la mano de obra de los hombres, mujeres y niños , quienes a cambio de recibir instrucción en la religión católica y enseñanza en el idioma español debían cultivarlas.

Los colonizadores consideraron que el hecho de la conquista constituía para ellos un doble derecho; “ el de adueñarse de la tierra por una parte y apoderarse de los indios que la habitaban”(5), quienes a su vez tenían dos obligaciones: tributarles y servirles. No considerando suficiente cobrar tributo a los naturales por su vida, reglamentaron que en relación a esta institución la misma duraba dos vidas, quedando sujeta a ella tanto los naturales de la tierra como sus descendientes.

Guillermo Cabanellas al tratar el tema que nos ocupa puntualiza: “ Realmente , las encomiendas, no constituyeron un sistema de trabajo, sino más bien una tributación que el indígena debía a su encomendero, a cambio de los beneficios de doctrina, justicia y defensa que éste estaba obligado a proporcionarles.” (6)

Otro tipo de trabajo en la Colonia fue aquél que se realizaba en las ciudades, desarrollado de manera libre y ejecutado por artesanos en obrajes y talleres especializados en la manufactura de tejidos de lana y algodón. En este tipo de trabajo también se encontraban participando los menores en su carácter de aprendices. En los obrajes por ejemplo, los menores laboraban con tareas ligeras , siendo la edad requerida para iniciarse en este trabajo la comprendida entre los nueve y diez años, a pesar de existir disposiciones que prohibían estrictamente el trabajo en los talleres de obrajes de todos aquellos menores de dieciocho años.

(5)Castorena J.Jesús, Manual de derecho obrero, 2a. edición, Ensayo de integración de la doctrina mexicana de derecho obrero, México 1959, página 29.

(6) Cabanellas Guillermo, Introducción al derecho laboral, Editores libreros, México, 1978, página 91.

Las disposiciones con las cuales se pretendía reglamentar el trabajo de los obreros y los oficios que desde la época pre-colonial se desempeñaban tales como: oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas⁽⁷⁾, así como obreros y artesanos recibieron el nombre de Ordenanzas, que como ordenamiento jurídico reglamentó aspectos relacionados con la adquisición de la materia prima, mano de obra, procedimientos técnicos, inspección y el comercio de los artículos fabricados con el fin de la libre concurrencia entre los interesados.

Una figura más reguladora del trabajo en los oficios, fué el constituido por las organizaciones gremiales. Con la aparición de los gremios aparecieron por primera vez en forma sistemática maestros, oficiales y aprendices. Trayendo como resultado la aparición más definida del contrato de aprendizaje que como figura reguladora del trabajo, solo consiguió ser instrumento de abuso, utilizada para explotar a los menores que realizando actividades de maestros, eran retribuidos como aprendices. En este tipo de contrato que podía ser oral o escrito, se especificaba el oficio, la duración, la remuneración e incluso se estipulaba la obligación del maestro no sólo para enseñarle el arte u oficio sino también para instruirle en el alfabeto o la aritmética, siempre y cuando el aprendiz viviera en el taller o casa del maestro y no tuviera inconveniente en que sus ingresos fueran entregados a sus padres.

De estas formas de trabajo imperantes en la Colonia, tanto en el campo como en la ciudad, podemos asegurar que no sólo crearon explotación sino también injusticia. En lo referente a la situación del campo le correspondió tanto la Iglesia como a algunos misioneros concientizar a los españoles de tan cruel explotación. Y gracias a ellos como a la preocupación de los reyes, surgieron las primeras leyes en el año de 1512 conocidas como "Las Leyes de Burgos". Con las cuales se abrió paso para la reglamentación del trabajo de los nativos y por supuesto para el trabajo de los menores de edad. Por lo que para ese mismo año se estableció como edad necesaria para ser admitido al trabajo la de catorce años.

(7) Mendieta Nuñez Lucio, El derecho precolonial, Editorial Porrúa, México 1937, página 52.

Con cédula real de 1632 aparece jerarquizado el trabajo industrial por maestros, oficiales y aprendices. Esta cédula estipuló que para adquirir un oficio se requería en principio desempeñarse como aprendiz, siendo la edad de ingreso la comprendida entre los diez y los doce años en un periodo de siete años y con una retribución consistente en comida y vestido.

Una cédula más pero esta de 1680 dictada a favor de los menores ordenaba a las autoridades señalaran paga bastante a los indios que trabajaran en obrajes permitidos y que consistiera esta ya en dinero como en especie; prohibiendo por otro lado el trabajo de los menores de diez y ocho años para niños y niñas respectivamente.

Para ese mismo año se crearon “Las Leyes de las Indias” como un instrumento legislativo que reconocía a los nativos su calidad de seres humanos, aún cuando en la realidad se les desconoció su igualdad en la vida social, económica y política. Este cuerpo legislativo constituyó la recopilación de los estatutos provisionales, cédulas reales, leyes, decretos y ordenanzas que hasta ese momento se habían dictado.

El maestro Néstor de Buen al ocuparse de las “leyes de las indias” señaló que su importancia se debió en gran parte a que en ella se consignó una reglamentación referente a: “la reducción de las horas de trabajo, establecer los descansos semanales, pago del séptimo día, protección a los salarios, se fijó el principio de “verdad sabida” y el principio de casas higiénicas que especialmente se refería a los esclavos, señalaba el derecho a la atención médica obligatoria, el descanso pagado por enfermedad y en cuanto a los menores la prohibición determinante para no utilizarlos en cualquier tipo de trabajo”.(8)

(8) Buen Lozano Néstor de, Derecho del trabajo, Editorial Porrúa, México 1974, páginas 266-268.

Con respecto a las “Leyes de las Indias” Silvio Zavala comento: “Las instituciones trasladadas a América siguieron su desarrollo, bien por incitaciones de la realidad, bien por impulsos doctrinales directos de la metrópoli española, es decir, las primeras instituciones se van desarrollando y ampliando en los siglos XVI y XVII hasta ser, en el año de 1680, recogidas en la Recopilación de las Indias, obra que viene a sintetizar en gran parte la vida jurídica americana, exponiendo las instituciones y dejando conocer la doctrina”.(9)

Pese a tan loable esfuerzo que constituyo haber creado tan basta legislación como lo fueron las “Leyes de las indias”. Por desgracia y a pesar de contener grandes avances para su tiempo en cuanto a la relación de trabajo en general. Estas no funcionaron en la realidad, ya que no existió una verdadera y efectiva sanción en tales disposiciones que pudieran ejercer algún tipo de presión u obligación para el cumplimiento de ellas. Otras veces su inaplicabilidad se debió a la confabulación que entre las autoridades, encomenderos y capitalistas se originaba para violar la ley; otras mas fué la ignorancia que se tenía de las mismas o en el peor de los casos los propios defectos que contenía esta por no considerarse en ella bien las circunstancias en que se podían aplicar las disposiciones, así como la contradicción que llegó a existir de unas leyes con otras lo que hacía nula su aplicación. Todas estas circunstancias trajeron como consecuencia que ni el trabajo del campo ni el de la ciudad se vieran favorecidas con las disposiciones hasta ese momento dictadas.

Por lo cual la situación de los trabajadores del campo y sus condiciones permanecieron como en un principio, basadas en la injusticia, la explotación y la desigualdad.

Con respecto al trabajo de la ciudad José Dávalos llegó a comentar que “la organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción en beneficio de los comerciantes de España”, (10) causa que más tarde vendría a originar la muerte de este sistema, impulsado incluso por las Ordenanzas que en el siglo XVIII hablaban de la libertad de

(9)Zavala Silvio, La Conquista, Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México, Enero-Febrero, 1998, número 564-565, página 43.

(10) Dávalos José, Derecho del Trabajo I, 3a. edición, Editorial Porrúa, México, 1990, página 54.

trabajo; y que posteriormente la declaración de las Cortes apoyaría pero en el sentido de "... autorizar a todos los hombres avencindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y los oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o ingreso a un gremio." (11)

B) EN EL MEXICO INDEPENDIENTE

Tras los largos y penosos siglos por los que atravesó el pueblo indígena, llenos de miserias, angustias e injusticias. Era urgente y necesaria una verdadera transformación social que rompiera con el sistema que hasta entonces imperaba. Surgiendo así un movimiento que tenía como principal objetivo independizar a México de la esclavitud en la que se encontraban sumergidos tanto hombres, mujeres y niños, abolir los gremios y lograr en consecuencia una libre contratación.

El primer acto llevado a cabo para cristalizar esta transformación la llevaron a cabo los Insurgentes al abolir la esclavitud por decreto de Don Miguel Hidalgo y Costilla con fecha 19 de Octubre de 1810, movimiento que habría de continuar el ilustre José María Morelos y Pavón, y quien se encargaría de encauzar dicho movimiento hacia la verdadera liberación de México.

Estas ideas de libertad como fin supremo llevaron al maestro Jesús Castorena a afirmar que: "La independencia de México que políticamente acusa una honda transformación, socialmente significa apenas la abolición de la esclavitud. El trabajo forzado en los campos, los gremios en la ciudad, guardan la misma situación que durante la colonia." (12)

Y si bien es cierto que en el período que va del principio de la guerra de independencia a lo que fué su consumación no encontramos antecedentes relativos a los derechos laborales de los trabajadores, también lo es que a pesar de ello se crearon documentos de gran importancia como lo fueron: "El Bando de Hidalgo" de 1810, los "Elementos Constitucionales"

(11)Dávalos José. op. cit. página 54.

(12)Castorena J. Jesús, Manual de derecho obrero, 2a. edición, Ensayo de integración de doctrina mexicana del derecho obrero, México 1959, página 31.

obra de Ignacio López Rayón y la obra que en el año de 1913 presentara José María Morelos y Pavón denominada “ Los Sentimientos de la Nación” o “ 23 puntos” con los cuales se habrían de sentar las bases para estructurar el Estado Mexicano. Dentro de esta obra destacaron por su importancia los puntos 12 y 15 por plasmar de manera brillante una concepción de justicia social al establecer:

“ Que como la buena ley es superior a todos los hombres, las que dicten nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto.”⁽¹³⁾

“El punto quince insistía en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.”⁽¹⁴⁾

Por desgracia y a pesar de los pensamientos vertidos en las obras de Morelos, en la primera mitad del siglo XIX se siguió desconociendo el derecho del trabajo y por consecuencia, permanecieron vigentes las normas creadas por los colonizadores que por cierto y como ya quedo establecido; a pesar de contener bases importantes para la regulación del trabajo resultaron letra muerta por su falta de aplicación.

En vano vendrían a resultar también las Constituciones que para nuestro país se dictaran en 1824 y 1839, ya que en ninguna de ellas se abordó el problema obrero y campesino siendo hasta el proyecto de Constitución de 1856 que se subsanaría (aunque no del todo) tan grave omisión para nuestra clase trabajadora.

Por lo que podemos establecer que del período de 1821 a 1856 en nada mejoraron las condiciones de trabajo e incluso podemos afirmar que llegaron a empeorar pues para 1823 “ la jornada de trabajo había aumentado a dieciocho horas , dos horas más que en los últimos años del

(13)Dávalos José, Derecho del trabajo I, 3ra. edición, Editorial Porrúa, México 1990, páginas 56-57.

(14)Buen Lozano Néstor de, Derecho del trabajo, 8a. edición, Editorial Porrúa, México, 1991, página 288.

siglo XVIII durante la Colonia.”⁽¹⁵⁾ Y en lo referente a lo salarios, Néstor de Buen hizo una comparación al señalar que “... en 1823 las mujeres y niños percibían un real semanario, y para 1854 únicamente percibían seis centavos más.”⁽¹⁶⁾ Ambas comparaciones se establecen sólo para mostrar la indiferencia mostrada a la clase trabajadora, la cual se veía sofocada si tomamos en consideración que gran parte de ésta se encontraba integrada por mujeres y niños.

Y aunque con la Constitución de 1857 aparecieron principios relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo se cayó de nueva cuenta en la terrible falta de una reglamentación íntegra de un derecho de trabajo para la clase obrera.

Para ese mismo año y encontrándose como Presidente de la República Don Benito Juárez, se dictaron leyes que vinieron a modificar la condición jurídica del país, particularmente en todo lo relacionado con el clero conocidas como “Las Leyes de Reforma”. Y aunque estas leyes no tuvieron como objetivo la abolición de los gremios J. Jesús Castorena señaló que: “indirectamente dieron al traste con la organización gremial cuando declararon la desamortización de los bienes de las asociaciones religiosas, los de las cofradías ⁽¹⁷⁾ y el de los propios gremios, dado su carácter religioso.” ⁽¹⁸⁾ Dándose inicio a partir de ese momento a la libertad para establecer relaciones obrero-patronales o de cualquier orden dentro de un ámbito jurídico francamente liberal.

Tras la aportación de estas “leyes de reforma”, México adoptó una Monarquía Imperial con Maximiliano de Habsburgo, quien durante su Imperio creó dos obras: el “Estatuto Provisional del Imperio” (1865), y la “Ley del trabajo del imperio”. La primera dado su carácter de legislación social consignó un capítulo de garantías individuales, en el cual se prohibió el

(15) Dávalos José, *Derecho del Trabajo I*, 3a. edición, Editorial Porrúa, México, 1990, página 56.

(16) Buen Lozano Néstor de, *Derecho del Trabajo*, 3a. edición, Editorial Porrúa, México, 1996, página

(17) Las cofradías llegaron a ser asociaciones de gran importancia en la vida social de la Nueva España y aún en su vida económica. A través de ella ejercía el clero gran influjo sobre la clase social de los artesanos y muchas de ellas fueron poseedoras de grandes riquezas.

(18) Castorena J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, 2a. edición, Ensayo de integración de la doctrina mexicana del derecho obrero, México, 1959, página 31

el trabajo gratuito y forzoso, la prestación de servicios con carácter indefinido y el trabajo desempeñado por menores salvo que existiera una autorización de los padres o tutores. De la segunda sólo podemos decir que al igual que la primera no contaron con aplicación desde su aparición.

Para 1867 a decir del maestro Néstor de Buen y una vez terminada la aventura de Maximiliano y de vuelta Juárez en el poder, se promulgó en 1870 el primer Código Civil para el Distrito Federal regulando en éste el servicio doméstico y el servicio por jornal, dejando al libre albedrío del patrón la terminación del contrato sin ningún tipo de responsabilidad para éste. Aunado a ello el Código Penal creado también en el gobierno de Juárez sancionó como delito cualquier tumulto o motín o cualquier modo de violencia física o moral que tuviera por objeto hacer se subieran o bajaran los salarios o jornales o bien se impidiera el libre ejercicio de la industria o del trabajo. Como podemos ver estas dos disposiciones fincaron las bases para una mayor explotación que sin lugar a dudas vendría a reforzar el régimen de Díaz.

Con Díaz los trabajadores presenciaron los episodios más dramáticos de los que hasta ese momento se tuviera noticia. Si tomamos como punto de referencia el Distrito Federal, tenemos que fué el : “ lugar de mayor concentración industrial , existían 728 pequeñas o grandes fábricas en las que laboraban 16,800 personas de las cuales 7,492 eran hombres, 3465 eran mujeres y 5,813 eran niños”, (19) estos últimos en las mismas condiciones deplorables que al igual que hombres y mujeres percibían salarios miserables.

Tanto los trabajadores del campo como los de la ciudad vivieron durante la dictadura un amarguísimo sufrimiento. Por lo que al campo respecta cabe mencionar que el régimen de trabajo en las haciendas era terrible, la condición humana de los trabajadores era no menor que la de esclavos , con jornadas de trabajo de sol a sol, y con excedentes de trabajo imposibles de concluir; situación que orillaba a los hombres a solicitar la ayuda de sus mujeres e hijos en el trabajo logrando así obtener salarios que no obstante eran miserables, debían alcanzar a cubrir las cuotas fijadas por los patrones. Y en este contexto de ideas nuevamente aparecían los menores sufriendo las consecuencias de la esclavitud que arrastraban sus familias.

(19) Buen Lozano Néstor de, Derecho del trabajo, 8a. edición, Editorial Porrúa, México, 1974, página 279.

En la Ciudad los brotes de injusticia también se hacían cada vez más patentes, el país se había convertido en una bomba de tiempo en la que los trabajadores explotados en cualquier momento responderían tras los ataques cometidos por tanto tiempo contra su integridad física y moral. Una de esas respuestas fueron precisamente las huelgas acontecidas en los años de 1906 y 1907 de Cananea y Río Blanco respectivamente. La primera de ellas "... reclamó probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado fundamentalmente a la huelga de Cananea, se exigió igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto de los extranjeros" (20). La segunda estalló en virtud de un reglamento impuesto que pasaba sobre la dignidad y libertad de los trabajadores, suceso que vendría a resolver Díaz a favor de los empresarios y dentro del cual al tocar el problema del trabajo de los menores únicamente estableció la prohibición para emplear niños menores de siete años en las fábricas.

Aparejada a la huelga de Cananea y dadas las condiciones de los obreros y campesinos se publicó el programa del partido liberal presidido por Ricardo Flores Magón que vendría a constituir el documento de mayor importancia en el proceso pre-revolucionario desde el punto de vista social. Este trabajo propuso reformas a los programas agrarios, políticos y del trabajo. Principios que posteriormente serían consagrados en la Primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia en 1917 y también en nuestro derecho mexicano del trabajo y de entre los cuales se destaca en su punto 24 con respecto a los menores el "prohibir en lo absoluto el empleo de los niños menores de catorce años". (21)

C) EPOCA POS-REVOLUCIONARIA.

La etapa pos-revolucionaria tiene su inicio con el triunfo de las tropas constitucionalistas encabezadas por Venustiano Carranza contra el General Huerta. Con su derrota de manera inmediata se inicia la creación del derecho del trabajo y es a partir de este momento cuando encontramos serios intentos legislativos tendientes a proteger el trabajo infantil.

(20) Buen Lozano Néstor de, op. cit. página 307.

(21) Buen Lozano Néstor de, op. cit. página 311.

Destacan en cuanto a su importancia las legislaciones de Jalisco a cargo de Manuel Aguirre Berlanga del 07 de octubre de 1914 y la de Yucatán conocida como Ley de Alvarado del 14 de mayo de 1915. En la primera de ellas se prohibió "... el trabajo de los menores de nueve años, permitiéndolo el trabajo de éstos siempre y cuando concurrieran a la escuela, obligando a los patrones a mantener escuelas primarias en donde no hubiera escuelas públicas." (22)

En cuanto a la legislación de Yucatán tenemos que se estableció "... la prohibición del trabajo de los menores de trece años en los establecimientos industriales, de los menores de quince en los teatros y en los trabajos perjudiciales a la salud, así como el de las mujeres de dieciocho años en los mismos trabajos. (23)

En el Distrito Federal, encontrándose como secretario de gobernación Rafael Zubarán Capmany, se formuló un proyecto de contrato de trabajo y que en lo concerniente a los menores Mario de la Cueva señaló que en dicho proyecto se otorgó "... capacidad plena a los mayores de dieciocho años para celebrar el contrato y exigiéndose la autorización del padre o tutor para los menores de dieciocho y mayores de doce". (24)

Es de suponer que otros Estados también reglamentaron respecto al trabajo de los menores pero de ellos no encontramos ningún antecedente.

Para 1916 y con el objetivo de determinar el futuro contenido de la Constitución, Venustiano Carranza convocó al pueblo para elegir a una asamblea constituyente que una vez instalada en Querétaro, en lo referente a la materia de trabajo, tuvo como única intención adicionar dos artículos de la constitución de 1857: el artículo 5o. y el 73o. Y que dada la oposición de los diputados que integraban dicha comisión lograron después de amplios debates, incluir todo un capítulo relativo al trabajo para quedar el 23

(22) Sahagún Linares Patricia, Panorama del trabajo infantil en México, Universidad Veracruzana, Fondo de las Naciones Unidas para la infancia, UNICEF- México, 1990, página 50.

(23) Cueva Mario de la, Derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1938., página 108.

(24) Cueva Mario de la, op. cit. página 107.

de enero de 1917 aprobado el artículo 123 el cual con respecto al trabajo de los menores dispuso:

Fracción II.- La jornada de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibidos en unos y otros el trabajo nocturno industrial ; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche .

Fracción 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.

En relación al trabajo extraordinario la fracción XI estableció: “Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada , abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más 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 hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad , no serán admitidos en esta clase de trabajos”.

Vale la pena señalar que el artículo 123 en su párrafo introductorio otorgó tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados la facultad de expedir leyes sobre trabajo , fundadas en la necesidad de cada región sin contravenir las bases que el propio artículo dispusiera . En este sentido algunos Estados haciendo uso de dicha facultad expidieron leyes de trabajo acordes cada una de ellas a sus necesidades económicas y sociales.

Dentro de esas legislaciones destaca la Ley del Estado de Veracruz de 1918 que complementada con la de 1924 constituyó un modelo no sólo para las restantes entidades federativas sino que incluso sirvió de precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La ley de Veracruz de 1918 expedida por el General Candido Aguilar al hacer mención de los contratos de trabajo, estipuló la prohibición a menores de doce años, hombres y mujeres para celebrar dichos contratos y a los varones menores de dieciséis años y mujeres de cualquier edad; los trabajos expresamente prohibidos por la ley . Los mayores de doce

años y menores de dieciséis, requerían autorización por parte de la autoridad municipal para poder contratar, los mayores de dieciséis no requerían de dicha autorización, pero para el caso de haber celebrado contrato, éstos podían ser rescindidos por sus representantes legales cuando éstos los considerasen de interés para aquellos. Reguló la figura del aprendizaje considerando como aprendiz al menor de edad que prestara sus servicios personales como artesano, teniendo el patrón la obligación de enseñarle un oficio y darle una retribución pecuniaria o en su caso alimentos. Se estableció que esta figura no tenía porque impedir de ninguna manera que el menor se instruyera en su educación primaria, no aceptando como aprendices a los menores de diez años y no considerando como tales a los mayores de dieciocho años.

Sin dejar de reconocer la labor del constituyente de 1917, con el transcurso del tiempo, "... la república se había convertido en un enjambre de leyes que daban a los problemas de los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de igualdad en derechos y beneficios"⁽²⁵⁾.

"En vista de la multiplicación de dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma"⁽²⁶⁾. Abriendo así paso a la expedición de una Ley Federal del Trabajo para toda la República. Con respecto al tema José Dávalos preciso que "una vez publicada la reforma constitucional en el año de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual corrió sin suerte"⁽²⁷⁾ y al que siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo que una vez discutido y modificado, fué aprobado y promulgado con fecha 18 de Agosto de 1931. Para que a partir de entonces México contara con su primera Ley Federal

(25) Cueva Mario de la, Nuevo derecho mexicano del trabajo, 12a. edición, Editorial Porrúa, México 1990, página 53.

(26) Buen Lozano Néstor de, Derecho del trabajo, 8a. edición, Editorial Porrúa, México 1991, página 53.

(27) Dávalos José, Derecho del trabajo, 3a. edición, Editorial Porrúa, México 1990, página 72.

del Trabajo y que a propósito de los menores de edad , Alicia Sahagún Linares precisó la actividad de éstos en los siguientes términos: Estableció como edad mínima para el trabajo los doce años, otorgando capacidad para celebrar contratos de trabajo a los menores de edad de uno u otro sexo, que tuvieran más de dieciséis años , concediéndoles capacidad para ejercitar las acciones del contrato o de la ley . Facultó a los mayores de doce y menores de dieciséis para celebrar contratos de trabajo siempre que estos se celebraren con el consentimiento del padre o representante legal de estos menores y a falta de ellos con la aprobación del Sindicato a que pertenecieran , en su defecto con la Junta de Conciliación Local del lugar y no habiendo ninguna de las anteriormente señaladas con la autoridad respectiva.

Se estableció como jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis la de seis horas con una hora de descanso en el intermedio. Se prohibió el trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis en labores peligrosas e insalubres, en el trabajo nocturno industrial y en jornadas extraordinarias de trabajo. Respecto a los menores de dieciséis años se prohibió el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y en las casas de asignación.

Tras largos años transcurridos, para 1961 y estando al frente del poder ejecutivo Adolfo López Mateos, se designó una Comisión para preparar un anteproyecto de ley de trabajo, el cual después de dos años de labores, consideró necesario antes que cualquier iniciativa, el reformar algunas fracciones del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y dentro de las cuales se encontraban las fracciones II y III como producto del laudable deseo de proteger adecuadamente a los menores y a las mujeres.

Para lograr tal objetivo y específicamente en cuanto a los primeros la Constitución estableció: la prohibición en el trabajo de los menores de dieciséis años en labores peligrosas e insalubres , así como el trabajo nocturno industrial y el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche . Así también fué modificada la edad mínima necesaria para ser considerado como sujeto de derecho del trabajo de los doce años a que antes se estipulaba en la ley a los catorce años.

Una vez reformadas las fracciones aquí apuntadas y las fracciones VI, IX , XXII y XXXI se abrió paso a la consecuente reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Para lo cual iniciado el año de 1967 y

teniendo como presidente a Gustavo Díaz Ordaz se designó una nueva comisión para crear un segundo proyecto que una vez discutido y aprobado dió origen a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la cual me parece importante señalar dado que salvo algunas reformas hechas a la misma, es la ley laboral que actualmente rige las relaciones obrero-patronales.

D) EPOCA CONTEMPORANEA

Actualmente el trabajo de los menores de edad se encuentra regulado por los artículos 22, 23, 173 al 180 de Ley Federal del Trabajo, mismos que han reglamentado los preceptos constitucionales que han sido reformados hasta nuestros días. Y de los cuales, sin hacer un análisis detallado por considerar adecuada su exposición en los siguientes capítulos sólo referiré las reformas a que se ha hecho acreedora nuestra ley laboral posteriores a 1970 y que conciernen al trabajo de los menores de edad.

En el año de 1974 apareció una reforma por la cual se incluyó el título V-Bis referido especialmente a los menores y aunque en términos generales la regulación permaneció igual, si se enfatizó la vigilancia y protección especial que la inspección del trabajo tendría con respecto a los menores.

Por reforma de 28 de abril de 1978 se incluyó en el artículo 180 fracción III y IV la obligación de los patrones que tuvieran a sus servicios menores de dieciséis años, el de distribuir el trabajo a fin de que dispusieran del tiempo necesario para cumplir con sus programas especiales y el de proporcionarles capacitación y adiestramiento.

Con fecha 1o. de mayo de 1980, surgió una reforma más por la cual se daba capacidad en el artículo 691 a los menores para comparecer a juicio sin necesidad de autorización, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitaría la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Y en el caso de los menores de dieciséis, ésta última les designaría un representante.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN OTROS PAISES

Gomes Gottoscholk y Bermúdez al referirse al trabajo desarrollado en la edad media puntualiza que el trabajo se desarrollaba en empresas de tipo artesanal , siendo empresas simples donde se ejercían oficios complejos y en los cuales se creaba el ambiente perfecto para ejercer como aprendiz en los oficios ; encontrándose reunidos tres elementos de suma importancia :“el material, el instrumento y la habilidad manual del trabajador”.(27)

Con la introducción de la técnica se inició la Revolución Industrial y con ella, se abrió paso a una organización radicalmente distinta en la cual, se obedecían principios basados en la división del trabajo; dando posibilidad a mujeres y niños para iniciarse en las labores de las fábricas. Dada la sencillez de las tareas a cumplir el aprendizaje ya no era considerado un requisito, el aprender consistía en repetir una y otra vez los movimientos para cumplir con el trabajo.

A partir de entonces la industria textil se vió favorecida por la absorción en el trabajo de las entonces llamadas “medias fuerzas” que no eran otra cosa, más que la incorporación en el proceso productivo del trabajo de mujeres y niños en sustitución del trabajo llevado a cabo por adultos. “Tanto porque en el juego de la oferta y la demanda la mano de obra de los menores resultaba más barata para el patrono, como por el hecho de que las máquinas requerían en ocasiones una actividad de simple vigilancia a la cual podían ser destinados seres más débiles aunque atentos y diligentes”(28) Por lo cual aquello que un día constituyó una excepción al principio de admitir en el trabajo a los menores poco a poco se fue convirtiéndolo en un mal habitual porque si bien es cierto, existía una urgencia de los dueños de las fábricas para contratar mano de obra , también lo es que existía una imperiosa necesidad en las familias proletarias de disponer de la fuerza de trabajo de sus hijos para fines de subsistencia.

(27)Gomes Gottoscholk y Bermúdez, Curso del derecho del trabajo, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1979, página 555-556.

(28) Suárez González Fernando, Menores y mujeres ante el contrato de trabajo, Instituto de estudios políticos, Madrid, 1967, página 13.

Quizá esos dos elementos (la falta de trabajadores en la industria y la obsesión por reducir los costos de producción) fueron los factores que favorecieron el empleo de las medias fuerzas. Ello sin tomar en cuenta que los patrones para lograr dichos objetivos convinieron con las autoridades encargadas de la asistencia de los pobres y con los padres de familia necesitados; la celebración de “contratos de aprendizaje” que no eran más que simples ganchos para obtener beneficios a cambio de casi nada. Con ellos se obligaba a los menores a laborar catorce, dieciséis e incluso dieciocho horas de jornada diarias con una retribución miserable, que contravenía el pensamiento liberal de esa época basada en el principio “ Dejar Hacer, Dejar Pasar ”, en el cual imperaba la libertad de los contratantes para fijar las condiciones de trabajo sin ningún tipo de intervención, pues esta lesionaría la libertad de los individuos.

Por lo antes expuesto podemos establecer que de las consecuencias más importantes originadas en la Revolución Industrial esta:

- 1.- La destrucción del sistema corporativo abriendo paso a la libre concurrencia.
- 2.- La importancia que adquirió el abuso en el trabajo de los menores en condiciones tales de dureza que hoy resulta casi incomprensible con jornadas de trabajo de hasta dieciocho horas monótonamente repetidas a lo largo de una vida de trabajo manual. Que iniciaba en ocasiones a la edad de ocho o nueve años en talleres y minas, constituyendo dicho abuso uno de los sucesos más lamentables en la historia. Un abuso reflejado no sólo en el ámbito social sino en el económico, por el hecho de introducir a los menores en el trabajo para reducir los costos de producción a costa de los bajos salarios abonados al trabajo infantil.
- 3.- El nacimiento del Derecho del Trabajo . Como resultado de las suplicas y las protestas a favor de la intervención estatal en lo referente a los abusos que se cometían principalmente con mujeres y menores. Y que vino a originar la creación de leyes en algunos países europeos para motivar el surgimiento en el mundo jurídico de esta disciplina.

Pese a que en un principio las primeras leyes fueron criticadas por considerar que estas limitaban la libertad de trabajo al contradecir las doctrinas liberales; la reglamentación y expedición de normas no se hizo esperar. Comenzando a establecerse por tal motivo, los límites a la explotación de que eran víctimas los menores. De entre los países europeos que regularon el trabajo infantil se encuentran: Inglaterra, Francia, Alemania y España, países de los cuales nos ocuparemos a continuación.

E) INGLATERRA.

Si bien es cierto que en todas las sociedades humanas y en todas las épocas de la historia los menores han participado en mayor o menor grado en los procesos económicos, aportando su fuerza de trabajo a la producción. “No va a ser sino hasta la revolución Industrial que el trabajo de los niños comenzó a tomar proporciones desmedidas, pues gracias a las posibilidades ofrecidas por las máquinas, lo que antes sólo podía ser realizado por los adultos, era factible de hacer por aquellos que aún no concluían su crecimiento.”⁽²⁹⁾

Es por ello que a principios de la revolución industrial, los propietarios de las primeras fábricas encontraron una excelente mano de obra entre los menores. Dado que en su labor contribuían las máquinas, éstos podían realizar los mismos productos que los adultos con la diferencia de salarios; pues por trabajo igual ganaban salarios inferiores. Llegando incluso a considerarse que para ciertas operaciones los niños eran mejores operarios debido a sus pequeñas estaturas y finas manos.

Miguel Angel González Muñoz apunta que “los primeros niños afectados por la explotación, fueron los que se hallaban acogidos en los establecimientos de beneficencias públicas, es decir huérfanos o hijos de padres indigentes,⁽³⁰⁾ ya que la Iglesia prácticamente los vendía para que ingresaran al trabajo que ofrecían las fábricas. Apunta el mismo autor que a los menores desde que contaban con cinco años, se les conducía en carreteras a las

(29)Arriaga Becerra Hugo Alberto. La necesidad económica del trabajo de menores y sus consecuencias en el derecho laboral con jurisprudencia, Orlando Cárdenas Editor, México 1990, página 2.

(30)González Muñoz Miguel Angel, Aproximación a la historia social del trabajo en Europa, Editorial Jucar, España 1975, página 267.

poblaciones donde debían desempeñar su trabajo . Y esa competencia motivada por el trabajo de los niños, obligó a los padres a enviar a sus hijos al trabajo si éstos no querían convertirse en indigentes . Las jornadas impuestas a estos pequeños oscilaban de entre doce a diecinueve horas diarias , con un tiempo menor a los sesenta minutos para tomar alimentos. La disciplina llevada en los centros de trabajo iba de pegarles para mantenerlos despiertos hasta el imponerles una multa . De las condiciones sanitarias ni que decir, pues las fábricas casi no contaban con ventilación, y la falta de sillas en las mismas, obligaba a los niños a permanecer de pie largas horas en pisos mojados e inundados, hechos que traían como resultado deformaciones corporales, accidentes, mutilaciones, raquitismos y una enfermedad que a falta de diagnóstico preciso se denominó “ fiebre de las fábricas”.

De todas esas injusticias cometidas en contra de la salud y moralidad de los menores por parte de los empresarios hubo excepciones como la de los empleadores Robert Owen quién más sobresalió en este sentido seguido por Arwright, los Greg y Samuel Oldknow quienes sin renunciar a sus ganancias dieron un trato humano a sus aprendices y obreros.

Pese a la dificultad que tenía el Estado para crear leyes a favor de los menores por la insistente oposición de los empresarios, para 1802 aparece la primera Ley a propuesta del industrial algodonero Robert Peel conocida como “ Moral And Health Act” (Ley sobre la Salud y la Moral de los Aprendices). “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.”⁽³¹⁾ Sin embargo, este primer esfuerzo no tuvo una efectiva aplicación porque esta ley únicamente protegía a los menores que fueren empleados en las fábricas .

(31)Mantoux Paul, La revolución industrial en el siglo XVIII, Paris 1906, citado en la legislación del trabajo de los menores en el Reino Unido. Artículo publicado en la Revista Internacional del Trabajo, Vol. XLVIII, número 1, Enero de 1952, Ginebra 1953, página 4.

Con dicha ley “ los empleadores de la industria textil, dejaron de recurrir a las beneficencias públicas como única posibilidad para adquirir la mano de obra de los aprendices y comenzaron a emplear a niños libres”⁽³²⁾ , a los cuales no protegía esta ley y con los cuales los empleadores ahorran los gastos de habitación, comida y vestido que debían dar a otros.

Esta practica desgraciadamente se hizo cada vez más fácil, ya que a medida que iba creciendo la población en los alrededores de las hilanderías y más tarde cuando la máquina de vapor vino a reemplazar la fuerza hidráulica, se construyeron mayor número de fábricas en la Ciudad en las cuales se ofrecía en abundancia la mano de obra infantil. Ante tales circunstancias dicha ley careció de efectividad pero vale la pena recalcar que representó el inicio de la moderna legislación del trabajo. Porque a partir de ella se presiono al Parlamento para emitir más leyes que aliviaran tanta injusticia que aquejaba a la clase trabajadora.

Para 1819 aparece la “Ley de las Fábricas de Algodón”. (Cotton Mills Act) Esta ley fijó como la edad mínima para ser admitidos los menores en el trabajo la de nueve años. Dicha ley sólo sería aplicada a la industria algodonera y establecía en doce horas la jornada para los mayores de nueve a dieciséis años. De su aplicación diremos que corrió con la misma suerte que la anterior por carecer de un órgano de inspección que vigilara su estricto cumplimiento.

No fué sino hasta la Ley de 1833 conocida como “ Ley sobre las Fábricas” (Factory Act), que la situación de inobservancia cambio ya que a partir de ella se dispuso el nombramiento de inspectores en las fábricas. Esta ley surgió por iniciativa de Michael Sadler, quien tras investigar el sistema de las fábricas presentó un informe al Parlamento en 1832 , mismo que favoreció para la creación de citada ley. En ella se “prohibió el trabajo de los niños menores de nueve años, limitó la jornada de trabajo de los niños entre los nueve y trece años a cuarenta y ocho horas semanales o a lo más a nueve horas diarias,”⁽³³⁾ con un mínimo de una hora

(32)Arriaga Becerra Hugo Alberto, La necesidad económica del trabajo de menores y sus consecuencias en el derecho laboral con jurisprudencia, Orlando Cárdenas Editor, México 1990, pagina 5.

(33)Arriaga Becerra Hugo Alberto, op. cit. página 6.

y media de intervalo de tiempo para todos los niños menores de catorce años para recibir un curso diario de instrucción obligatoria de dos horas. Gracias a la labor de los inspectores es que esta ley tuvo una verdadera aplicación y dado que la misma introdujo de manera obligatoria la instrucción de los menores, todo niño de nueve a trece años de edad que laborara para el empleador, debía presentar a éste, un certificado expedido por su maestro semanalmente donde acreditará la asistencia en clases de por lo menos dos horas diarias durante seis días a la semana. Disposición que vino a causar algunas dificultades pues desgraciadamente no existía el número indispensable de establecimientos para llevar a cabo la enseñanza y porque el aumento de las industrias provocó el crecimiento de la población.

Para 1842, surgió una ley para proteger el trabajo en las minas conocida como “Ley de las Minas de Carbón” (Coal Mining Act). Dicha ley protegía a las mujeres y niños que laboraban en esa actividad pues de los informes proporcionados al Parlamento resultaba que “... los niños menores de tres años se dedicaban a recoger el mineral que caía de las vagonetas y sucumbían en gran número”.⁽³⁴⁾ Fue así que esta ley, prohibió el trabajo subterráneo de las mujeres y los menores de diez años, señalando como jornada para los mayores de esta edad; la de treinta y seis horas a la semana.

Dos años más tarde se votó una nueva ley por el Parlamento que basada en las experiencias de los inspectores, los facultó para nombrar médicos encargados de expedir certificados de salud. Así como la forma en que debían expedirse, estableciendo su validez exclusivamente para las fábricas para las que se hubiesen expedido.

En cuanto a la instrucción que recibían los menores de las fábricas, empezaron a surgir las interrogantes, toda vez que la opinión pública consideró que la instrucción combinada con el trabajo asalariado, acumulaba en el transcurso del tiempo; una fatiga impresionante en organismos humanos tan pequeños, con evidente peligro para el desarrollo físico y mental de los menores.

(34) González Muñiz Miguel Angel, Aproximación a la historia social del trabajo en Europa, Editorial Jucar, España 1975, página 271.

Fue tanta la duda e inquietud de esta combinación entre instrucción y jornada, que se desarrolló un movimiento a favor de la abolición del sistema de media jornada. El cual vino a triunfar finalmente al promulgarse en 1920 la “ Ley sobre el Empleo de Mujeres, Niños y Adolescentes”. Ley que se encargo de fijar la edad de admisión al trabajo y del trabajo nocturno de los adolescentes en la industria, lo cual resultó aplicable a todas las empresas industriales, incluyendo a las minas y transportes y superando así, la aplicación de la instrucción obligatoria por medio de dos disposiciones hasta ahora vigentes:

- a) prohibición y control del empleo de los niños.
- b) asistencia social a las familias.

F) FRANCIA.

“Francia recibió el impacto industrial con varios años de retraso , al igual que las demás naciones del orbe”. (35) Pero a pesar de ello en este país las condiciones de trabajo de los menores no era mucho mejores de las que imperaban en un principio en Inglaterra.

En Francia al igual que en otros países, los padres de familia que obtenían con su trabajo raquícos salarios de hambre, necesitaban complementar este con el de sus menores hijos quienes se veían obligados a ingresar a cualquier fuente de trabajo. De las condiciones en que se desarrollaba el trabajo de los menores, diremos que las jornadas sobrepasaban las catorce horas diarias. A pesar de que los propios industriales observaban que al disminuir las jornadas de trabajo se aumentaba la producción, se negaban a reducirlas. Un industrial de aquella época de nombre Scrive en un Congreso de Beneficencia llegó incluso a asegurar: “Nosotros hemos introducido varios medios de distracción para los niños, les enseñamos a cantar durante el trabajo, y a contar igualmente trabajando ; esto les distrae y les permite aceptar con valor esas doce horas de trabajo que son necesarias para procurarles los medios de subsistencia.” (36)

(35)Arriaga Becerra Hugo Alberto, op. cit. página 7

(36)González Muñiz Miguel Angel, op. cit. página 271.

Con fecha 03 de Enero de 1813 la intervención del Estado para regular el trabajo de los menores, se hizo patente con la promulgación de un decreto de ese mismo año en el que se prohibía el trabajo de los menores de diez años en las minas.

Veintisiete años más tarde (1840), el problema laboral de los menores volvió a ser foco de atención de la sociedad, como resultado de las encuestas realizadas por el Doctor Villerme. Sus estudios se enfocaron a investigar directamente el trabajo de las mujeres y niños en las fábricas obteniendo conclusiones aterradoras. Los menores "...eran empleados desde los cuatro años, jornadas de entre trece y dieciséis o diecisiete horas diarias; obteniendo un salario infimo y con una rígida disciplina en las fábricas". (37) Encontrando deplorables las condiciones de higiene tanto en talleres como en alojamientos de los niños, ello sin contar con la inmoralidad a la que eran arrojados al explicar que al concluir su trabajo, llevaban a cabo su quinto cuarto de jornada, con lo que se indicaba que se entregaban a la prostitución. Todas estas declaraciones movieron a la opinión pública e incitaron a ciertos patrones a fundar obras de asistencia, que dada la poca capacidad económica inyectada a las mismas no tuvieron éxito y motivaron la intervención del Parlamento.

Por esta razón para el 22 de mayo de 1841 se promulgó una "Ley Relativa al Trabajo de los Niños Empleados en las Manufacturas, Fábricas y Talleres" que dirigida a combatir los grandes abusos, resultó insuficiente al permitir la admisión al trabajo en las manufacturas desde la edad de ocho años.

Las medidas protectoras que guardaba esta ley fueron adoptadas tras los debates que suscitaron los liberales, al negarse a limitar el número de horas en el trabajo de los menores. Para que finalmente se incluyera la disminución de la jornada a ocho horas diarias para niños entre ocho y doce años; descanso hebdomedario los domingos y días feriados para jóvenes de hasta dieciséis años; prohibición del trabajo nocturno a los niños de hasta los trece años, así como el empleo de niños en trabajos peligrosos. Y aunque Francia hasta ese momento carecía de escuelas, impuso la obligación a los menores admitidos al empleo de asistir a las mismas.

(37) Arriaga Becerra Hugo Alberto, La necesidad económica del trabajo de menores y sus consecuencias en el derecho laboral con jurisprudencia, Orlando Cárdenas Editor, México 1990, página 8.

Para 1851 apareció una ley que con el objeto de reglamentar el aprendizaje, limitó a diez horas la jornada efectiva del aprendiz menor de catorce años y a doce horas la jornada de los mayores de esta edad.

Un esfuerzo legislativo más protector de los menores, se dió con la ley de 1874 que fue la primera en asegurar su aplicación eficaz en beneficio de los jóvenes trabajadores. Creando para tal efecto la inspección del trabajo, aventajando de sobre manera con esta inovación cualquier ley anterior. Y en la que se amplió el campo de aplicación a los ocupados en las fábricas, minas y talleres de cualquier importancia. Esta ley fijó como edad mínima de admisión al empleo los doce años, con una jornada de doce horas estableciendo la posibilidad de emplear niños desde los diez años con jornadas de seis horas para ciertas industrias. Y prohibiendo el trabajo nocturno a los jóvenes de dieciséis años así como el trabajo subterráneo a los menores de doce años.

Por la Declaración de Principios de la Segunda Internacional llevada a cabo en París en 1885, surgieron algunas propuestas importantes para el trabajo de los menores como: prohibición del trabajo a los menores de catorce años y reducción a la jornada para los menores de dieciocho años a seis horas. Y fué a partir de ese momento que se emitieron diversas leyes con el objeto de reducir la jornada de trabajo de los menores. Siendo hasta 1919 que dicho anhelo se concretizó al aparecer el Código del Trabajo en Francia y por virtud del cual se estableció en ocho horas la jornada diaria de trabajo y en cuarenta y ocho a la semana.

Para 1948 dicho código fué modificado y estableció en relación con la edad mínima de admisión al empleo la de catorce años. En cuanto a la inspección del trabajo, facultó a dicha autoridad a exigir de los empleadores un exámen médico por lo menos tres veces al año.

La ley de 1950 en cuanto a las vacaciones estableció que los menores tendrían dos días de descanso por cada mes de trabajo, privilegio concedido a los menores de dieciocho años sin que la duración total pudiera exceder de veinticuatro días por año. La vigilancia, control y aplicación de estas disposiciones se ponían a cargo de los inspectores. Finalmente tanto los alcaldes de las ciudades como los empresarios tenían la obligación de llevar un registro con nombres, jornadas y demás datos de los menores.

G) ALEMANIA

“En Alemania la industria se desarrollo lentamente dentro de los primeros años del siglo XIX, el empleo de los niños fue una derivación del trabajo doméstico; pero el trabajo infantil en talleres centralizados alcanzó elevados niveles de 1830 a 1840”⁽³⁸⁾ A diferencia de Francia e Inglaterra la situación de los menores se tornó menos difícil, dado que la industrialización apareció como un fenómeno lentamente introducido y que trato en gran parte suavizar los males que en otros países se originaron.

Pero ya para 1830 en este país se encontraron niveles sorprendentes de trabajo infantil. Suceso que originó la expedición de algunas leyes para proteger a los mismos y que a continuación se mencionan.

Para abril de 1839 el ministro del interior Von Rodehob, dictó la primera ley protectora del trabajo, hecho que generalizó posteriormente la expedición de leyes en la mayoría de los estados alemanes. Esta ley prohibía el trabajo de los menores de nueve años, fijando como jornada máxima para los mayores de nueve años y menores de dieciséis, la de diez horas y estableciendo la obligación de los patrones para llevar un registro de menores trabajadores.

En casi todas las leyes expedidas se prohibió el trabajo de los menores de nueve años, especialmente en las industrias de lana y minería. Se prohibió el trabajo nocturno de los menores y aún de los jóvenes, también se estableció que debía concederse a los menores el tiempo suficiente para que concurrieran a la escuela, fijándose el día domingo como día de descanso y se previó la vigilancia de las condiciones higiénicas en los centros de trabajo.

Para 1853 se expidió una ley para el empleo de los menores en la que se establecían los deberes de los primeros inspectores de las fábricas dentro de las cuales se comprendían; el control de las condiciones de higiene y sanidad en las mismas.

(38)González Muñiz Miguel Angel, Aproximación a la historia social del trabajo en Europa, Ediciones Jucar, España 1975, página 270.

En el año de 1891 a través de la expedición de un Código Industrial se estableció la prohibición en el trabajo a los niños que no hubieran cubierto su instrucción escolar. Los mayores de trece o catorce años podían laborar una jornada de seis horas por día con dos descansos de media hora cada uno. A los adolescentes de quince y dieciséis años se les fijó como jornada por día la de diez horas con un descanso de una hora al medio día y otros dos de media hora en el transcurso de la jornada.

En 1960 aparece una ley que establece dos categorías de menores para el trabajo. Una de ellas comprendía a los niños menores de catorce años o mayores de esa edad que no hubieren concluido su educación obligatoria y la otra categoría aquella integrada por jóvenes mayores de catorce años y menores de dieciocho. Esta ley permitía el empleo de los menores de catorce años y mayores de doce para tareas de ayuda, adecuadas y ligeras siempre que estas fuesen de carácter ocasional y no regular.

Dieciséis años más tarde fué expedida una ley en protección de los trabajadores adolescentes. Considerando a éstos como aquellas personas mayores de catorce años y menores de dieciocho siempre que hubiesen concluido su educación obligatoria y por niños a las personas menores de catorce años o bien aún mayores de catorce años que no hubiesen terminado su educación obligatoria. Esta ley establecía que su aplicación no iba encaminada al empleo de los menores de dieciocho años para : efectos de su formación profesional; para asalariados o trabajadores a domicilio; en la prestación de otros servicios análogos al trabajo efectuado por asalariados o trabajadores a domicilio o; como partes en una relación establecida o bien para los efectos de una formación similar a la formación profesional legalmente aplicada a servicios prestados a título ocasional dentro de las cuales se ubica aquel que prestan los menores o adolescentes.

Esta ley prohibía el trabajo a los niños menores de catorce años o mayores de esta edad, que no hubiesen terminado su educación obligatoria o que para ingresar al trabajo tuvieran que abandonar sus estudios. Los niños mayores de trece años, podían laborar como excepción cuando lo hicieren en la agricultura por un período de hasta tres horas diarias, y mediara consentimiento de las personas encargadas de ocuparse de ellos, durante la cosecha, en el reparto de revistas y diarios. También se permitía el trabajo de los niños de seis años cuando estos trabajaren en representaciones teatrales y el de los tres años en obras musicales y muestras publicitarias.

Estableciéndose reglas estrictas sobre jornadas, autorizaciones de los padres, exámenes médicos, vigilancia de las autoridades, etc. Con respecto a la jornada de trabajo de los adolescentes, se estableció la de ocho horas al día y cuarenta a la semana. En cuanto a las vacaciones se establecieron treinta días para los menores de dieciséis años; veintisiete días para los menores de diecisiete y, veinticinco días para los menores de dieciocho años. Finalmente, se dispuso que los exámenes médicos efectuados a los menores debían contener ciertas condiciones legales y practicarse anualmente y de los cuales se debía llevar un registro. En esta ley también se introdujeron infracciones y sanciones para los explotadores de menores y adolescentes.

H) ESPAÑA

“En la legislación española son antiquísimos los preceptos que tienden a dispensar protección a las mujeres y a los menores”.⁽³⁹⁾ Siendo así que para el año de 1873 se aprobó “La Ley sobre el Trabajo de los Niños y Niñas Obreros en general, de los Menores en Fábricas, Talleres, Fundición y Minas”.⁽⁴⁰⁾ Según este ordenamiento: se prohibía la admisión de los menores de diez años en tales establecimientos; limitaba a cinco horas diarias la jornada de trabajo de los niños menores de trece años y de las niñas menores de catorce. Para los jóvenes de trece a quince años y para las jóvenes de catorce a diecisiete años, se establecía una jornada de ocho horas diarias. Se prohibió el trabajo nocturno en establecimientos con motores hidráulicos o de vapor a menores de diecisiete años. Finalmente, se impuso la asistencia obligatoria a la escuela de por lo menos tres horas diarias a los niños de nueve a trece y a las niñas de nueve a catorce años.

Cinco años más tarde (1878) se promulgó una “Ley sobre trabajos peligrosos de los niños”, imponiendo sanciones a los que hicieren ejecutar a niños y niñas menores de dieciséis años cualquier ejercicio peligroso de equilibrio, de fuerza o de dislocación. También se sancionaba a aquellos que emplearan en representaciones de acrobacia, gimnasia, domando fieras, toreando u otras análogas a niños o niñas menores de dieciséis años, que no siendo hijos o descendientes de los empleadores o de quien siéndolo no

(39)Suárez González Fernando, Menores y mujeres ante el contrato de trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1967, página 20.

(40)Suárez González Fernando, op. cit. página 22-23.

hubieren cumplido doce años se les encomendaran tales oficios. Igualmente eran sancionados los ascendientes, tutores, maestros o encargados de la guardia de un menor si lo entregaran a un individuo de las profesiones mencionadas.

Por reglamento de Policía Minera en julio de 1897 se estableció que “ no se permitiría entrar ni trabajar en el interior de las minas tanto a mujeres de cualquier edad que sean ni a los muchachos de menos de doce años.”⁽⁴¹⁾

Con fecha 13 de marzo de 1900 apareció una importante ley que vendría a fijar las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños. Según la cual los menores de ambos sexos menores de diez años no podrían emplearse en ningún tipo de trabajo, con excepción del trabajo agrícola y del que se desarrollara en talleres de familia. Los mayores de diez y menores de catorce podían ser admitidos al trabajo siempre que su jornada no excediera de seis horas diariamente, en establecimientos industriales y de ocho horas en los de comercio. Asimismo se prohibió el trabajo nocturno a los menores de catorce años y de trabajos subterráneos y peligrosos a los menores de dieciséis.

Más tarde, “el Real Decreto de 25 de Enero de 1908 prohibió en absoluto el trabajo de las mujeres menores de edad y de los menores de dieciséis años”,⁽⁴²⁾ en una larga serie de industrias que provocaran riesgos tales como: intoxicación, explosión, incendio, enfermedades. También se prohibía el engrasado, limpieza, examen o reparación de máquinas o mecanismos en marcha a menores de dieciséis años, en máquinas accionadas por pedales si se trataba de ponerlas o sostenerlas en marcha, o el trabajo consistente en poner en movimiento ruedas verticales o sierras, sin aparatos de seguridad.

La Real Orden de 3 de mayo de 1911 dispuso que “...en las fábricas donde se emplearen procedimientos que impidieran por completo la absorción del polvo por los obreros, podía permitirse el trabajo a los niños de uno o de otro sexo menores de dieciséis años y a las mujeres menores de edad”⁽⁴³⁾

(41) Suárez González Fernando, op. cit., página 24.

(42) Suárez González Fernando, op. cit. página 27.

(43) Suárez González Fernando, op. cit. página 28.

El 27 de febrero de 1912 fue aprobada una ley conocida como "La Ley de la Silla" misma que disponía que los menores de edad empleados en los establecimientos de comercio tendrían dos horas para tomar alimentos .

Y por último por Real Decreto Ley de 19 de febrero de 1926 se prohibió admitir a los menores de dieciocho años y a las mujeres en los trabajos de pintura industrial que exigieran el empleo de la cerusa, sulfato de plomo y otros productos que contuvieran dichos pigmentos, salvo en el caso de aprendices, para efectos de su instrucción profesional.

Finalmente y una vez determinados los antecedentes reguladores del trabajo de los menores tanto a nivel nacional como internacional , podemos advertir que las razones que justifican su regulación son para la generalidad de la doctrina aquellas que corresponden a cuestiones de carácter fisiológico, moral, familiar y cultural . En principio porque el organismo del menor no podía y no puede ser sometido a trabajos excesivamente fatigosos que comprometan el normal desarrollo del mismo.

En cuanto a las obligaciones más inmediatas con respecto al menor, tenemos aquellas que vienen determinadas por su necesidad de alcanzar un cierto grado de instrucción y de cultura . De ahí la conveniencia de limitar el trabajo de éstos para que en cualquier caso puedan alternar su trabajo con el estudio. Y por otro lado porque no se puede ignorar que al limitar el trabajo de los menores, aumentan los puestos de trabajo para los adultos.

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU LEY REGLAMENTARIA EN RELACIÓN CON EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

A) ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

En 1914 apareció en la historia de México un movimiento a favor de una legislación obrera. Encontrándose Venustiano Carranza ya para ese año como primer jefe , dictó un decreto por el cual se comprometía a expedir y poner en vigor todas las leyes, disposiciones, y medidas tendientes a satisfacer las necesidades económicas, sociales y políticas del país. Para tal objetivo y con apoyo del entonces secretario de gobernación Rafael Zubarán Capmany en en mes de abril de 1915 se formuló un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, que más que aportar un adelanto en la materia ; quedó muy por detrás de las ya vigentes leyes de Veracruz y Yucatán mismas que en relación al contrato de trabajo estaban muy por encima de las que comprendía este proyecto.

Este trabajo también se ocupó de la reglamentación para la actividad laboral de los menores, dándose en ella plena capacidad a los mayores de dieciocho años para celebrar contrato de trabajo siempre que existiera la autorización del padre o tutor . Aunque también se autorizaba el trabajo de los menores de dieciocho años , pues el hecho de impedirlo , los conducía irreversiblemente a la miseria. Se exigía que el trabajo se efectuara de día y que este no requiriera una gran dedicación o desarrollo que pudiera poner en peligro su salud, su moralidad o la posibilidad de su instrucción escolar. Se estableció como jornada de trabajo a los menores de dieciocho años la de seis horas , prohibiendo para ellos el trabajo extraordinario . Asimismo se prohibió la utilización de los menores de dieciséis años en trabajos nocturnos.

Siendo así que a partir de este decreto expedido por Venustiano Carranza y después del proyecto de Zubarán “ transcurrieron dos años durante los cuales se publicaron algunos trabajos en los periódicos del Estado de Veracruz para que fueran estudiados por los trabajadores , a la vez que salió a los Estados Unidos de América el Licenciado Macias para dedicarse al estudio del problema” (1)

“Para el 14 de septiembre de 1916 Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, para determinar el rumbo de la Nación en la constitución” (2)

Una vez instalado en Querétaro el Congreso Constituyente se dió lectura al proyecto de Constitución, mismo que únicamente consignaba dos adiciones a los artículos respectivos de la constitución de 1857.

En la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia de trabajo .

En cuanto al artículo 5o. solamente se agregaba un párrafo que señalaba : “ la jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas , aunque haya sido impuesto por sentencia judicial . Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomedario” (3)

En contra de dicha propuesta se inscribieron catorce oradores , entre los cuales se encontraban los diputados Fernando Lizardi, Heriberto Jara, Héctor Victoria y Froylán C. Manjarrez quienes criticaron el proyecto por considerar que para abordar el problema obrero en forma integral no era suficiente un artículo, sino todo un título de trabajo , para lo cual se debían introducir todas las reformas necesarias para tratar en forma integral la cuestión obrera.

(1)Cueva Mario, de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1938, página 113.

(2)Dávalos José, derecho del trabajo I, 3a. edición, Editorial Porrúa, México 1990, página 62.

(3)Buen Lozano Néstor de, Derecho del trabajo, 10a. edición, Editorial Porrúa, México 1997, página 344.

Tras los acalorados debates suscitados por la discusión a las propuestas de reformas, Alberto Cravioto y José Natividad Macías insistieron en discutir el artículo 5o. ratificando la idea de consagrar todo un artículo de la constitución de inmediato para resolver el problema obrero. Fue así que una vez aceptada la propuesta, se integró una Comisión redactora por Pastor Roauix e integrada por Victor E. Gongora, Estebán Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado, Jesús de la Torre y José I. Lugo. Participando además de esta comisión especial muchos diputados de entre los cuales destaca el gran guanajuatense José Natividad Macías. Tras largas discusiones para dotar a nuestro país de leyes con verdadero sentido social, resultó un proyecto final que turnado a la Comisión del Congreso lo conservó en su mayor parte del texto original, haciendo algunos cambios, modificando algunas disposiciones, adicionando otras y proponiendo otras más. Para que finalmente el artículo 123 fuera aprobado el 23 de enero de 1917.

Siendo así que para ese año nuestra constitución ya incluía cuatro importantes artículos referentes al trabajo. El artículo 4o. que consagraba el derecho al trabajo siempre que éste fuere lícito; el artículo 5o. que garantizaba esa libertad; el artículo 123 que dada su importancia definía conceptos como: contrato individual de trabajo, jornada de trabajo, salario mínimo, protección al salario, participación en las utilidades, protección a las mujeres y a los menores de edad, entre otras y que con respecto a éstos últimos dispuso en sus fracciones II y III: la prohibición de las mujeres y los menores de dieciséis años a labores peligrosas e insalubres; trabajo nocturno en la industria y en establecimientos industriales después de las diez de la noche; jornada máxima de seis horas para los mayores de doce años y menores de dieciséis, estableciendo que el trabajo de los menores de doce años no podía ser objeto de contrato. Finalmente, con el artículo 13 transitorio se daba un paso más a la liberación de las clases trabajadoras al declarar la extinción que por deudas o por razones de trabajo se hubiesen contraído.

B) OBJETIVO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El objetivo primordial del artículo 123 Constitucional fué precisamente el asegurar a nivel constitucional un mínimo de derechos sociales a la clase trabajadora a través de sus normas protectoras y asegurarles cuando menos las bases sobre las cuales se forjarían las relación

de trabajo con un mínimo de garantías y prestaciones que no se podrían pasar por alto por constituir un mandato legal.

En relación con el citado dispositivo el maestro Trueba Urbina señala “ en general todas las disposiciones sociales del artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto alcanzar el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto nivel social en función niveladora.”(4)

C) RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD.

En principio y una vez que hemos conocido sobre los antecedentes del trabajo de los menores en el transcurrir del tiempo, como pudimos observar hacemos referencia a niños, pequeños, menores y jóvenes como sinónimos, pero llegado este punto vale la pena referir algunos señalamientos para que a partir de este capítulo tomemos exclusivamente el término de “menores” para el desarrollo de este trabajo en base a la siguiente explicación:

Etimológicamente la palabra menor deriva del latín *minor-orem* que es un adjetivo comparativo de la palabra pequeño. Este concepto de menor o infante ha sido relacionado tradicionalmente con otro término que es el de incapacidad y para muestra sólo habrá que correr a atrás para apuntar que Justiniano establecía que : “ El infante o el que está próximo a la infancia no dista mucho del loco, porque los pupilos menores de edad no tienen mucha inteligencia”.(5)

Si quisieramos encontrar un término jurídico para definir al menor estoy segura que nos costaría más que abrir una legislación, por no encontrarse una definición propia. Más bien sería cuestión de deducirlo de lo que podemos conocer como mayoría de edad, que es aquella por virtud de la

(4)Trueba - Urbina Alberto, Nuevo derecho del trabajo, 3a. edición, Editorial Porrúa, México 1990, página 180.

(5) Revista del menor y la familia, Volúmen I, Publicado por el Sistema Nacional para el desarrollo integral de la familia, México 1978, página 162.

cual una persona es reconocida como apta para ejercer sus derechos y de la que nuestra legislación laboral en su artículo 23 establece a los mayores de dieciséis años para prestar libremente sus servicios. Dicho de otro modo significa que los mayores de dieciséis tienen plena capacidad para celebrar por sí mismos contratos de trabajo, gozando asimismo de capacidad procesal. Por tanto los menores de edad serán aquellos que no hayan cumplido con tal mayoría y que en consecuencia, no puedan ejercer sus derechos plenamente. Incluyendo en este rubro a los mayores de catorce y menores de dieciséis ; quienes para celebrar un contrato de trabajo requieren autorización de sus padres o tutores y a los cuales se les restringe su capacidad procesal al imponerles un representante que comparezca a juicio con ellos. En este sentido es que la legislación laboral otorga a aquel menor que no cubriendo la edad de dieciséis años y que por tanto carece de la capacidad de ejercicio, la posibilidad de ingresar a laboral siempre que obtenga autorización para ello, haya terminado su educación obligatoria y exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Una vez que este menor cumpla los dieciséis años habrá adquirido la mayoría de edad por lo menos para la legislación laboral.

En consecuencia cuando se refiera al menor o menores se estará haciendo alusión a aquellos sujetos mayores de catorce pero menores de dieciséis años y que para efectos de este trabajo son menores empacadores. Mismos que para obtener un ingreso en ocasiones no reúnen dicha edad para trabajar y que por tanto no cuentan con el correspondiente permiso para el trabajo como veremos en el momento oportuno.

En lo referente a la relación laboral debemos establecer las siguientes consideraciones.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que “ se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen , la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”. De este concepto se establece que la relación de trabajo es un medio por el cual se establecen vínculos que obligan a las dos partes de la relación; al trabajador a prestar un trabajo con base a las características que el propio numeral señala y al patrón a pagar un salario, como contraprestación por el trabajo obtenido.

De la definición propuesta por dicho artículo podemos decir que el acto que puede dar origen a una relación de trabajo puede ser el convenio, que de formalizarse con la prestación del servicio daría vida paralelamente al contrato de trabajo. Figura que el mismo artículo en su segundo párrafo define como: " contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación ,es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado , mediante el pago de un salario".

Por lo tanto la relación de trabajo es un término que no se opone al contrato sino que lo complementa , ya que precisamente la relación de trabajo nace de un contrato que genera la prestación de servicios. Motivo por el cual y como lo advirtió la exposición de motivos; la razón de consignar juntos esos conceptos es por el hecho de que precisamente es el contrato uno de esos actos indispensables para el nacimiento de la relación de trabajo y porque finalmente tanto la relación de trabajo como el contrato de trabajo producen los mismos efectos. (último párrafo del artículo 20 de la ley laboral)

Dicho lo anterior es importante dejar establecido que la relación de trabajo de los menores de edad es aquella que por lo menos jurídicamente debe establecerse independientemente del acto que le haya dado origen (un permiso de trabajo) a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona , mediante el pago de un salario a los mayores de catorce años pero menores de dieciséis. Y que establezco, jurídicamente porque nuestra realidad es otra. Pese a que existe una relación de trabajo según los requisitos que para esta marca la ley entre un patrón y un menor de edad a este no se le atribuye su calidad de trabajador ni se le retribuye su trabajo con un salario y por la otra porque si bien es cierto nuestra legislación otorga la facultad a aquellos mayores de catorce años pero menores de dieciséis para obtener un permiso para trabajar , la realidad hoy en día ha rebasado cualquier prohibición al trabajo llegando incluso a encontramos a menores de doce años, que ya se encuentran prestando sus servicios en las tiendas departamentales.

Ahora bien, sin adentrarnos más pasemos a estudiar los elementos que determinan una relación de trabajo, y que en el caso del trabajo efectuado por los menores empacadores, el mismo reúnen todos los requisitos, excepto el salario.

D) ELEMENTOS DETERMINANTES DE LA RELACION LABORAL

Al decir del maestro Mario de la Cueva “ Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes , para decirlo así, sin las cuales no puede existir”. (6)

Analizando en partes la definición que nos proporciona el artículo 20 de la ley federal del trabajo encontramos: dos personas, una prestación de trabajo, la subordinación y el salario. En opinión de José Dávalos existen en la relación de trabajo dos tipos de elementos y que a continuación se exponen:

ELEMENTOS SUBJETIVOS	trabajador patrón
ELEMENTOS OBJETIVOS	prestación de un trabajo personal subordinado salario

D.I) Elementos subjetivos

Trabajador

Nuestra ley anterior (1931) definía al trabajador en su artículo tercero como “ toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”. Al no precisar esta definición si esa persona era física o moral , la ley vigente subsanó esa omisión y consignó en su artículo 8o. primer párrafo que: “ trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Dicho artículo se encarga de establecer para efectos de la definición anterior el concepto de trabajo y del cual en su segundo párrafo establece “ ...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

(6)Cueva Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo, 11a. edición, editorial Porrúa, México 1988, página 119.

Dadas las siguientes consideraciones me parece importante hacer el siguiente cuestionamiento en relación al trabajo de los menores empacadores. Si el menor empacador realiza un trabajo para una tienda de autoservicios consistente en empacar productos, trasladarlos a los automóviles de los clientes, ordenar carritos, verificar precios de mercancías (entre otras) y todo ello bajo la dirección del gerente de la tienda, del supervisor o bien del coordinador de empacadores. ¿estarán realizando un trabajo personal subordinado, si entendemos en este supuesto por trabajo la actividad humana material desplegada por tales menores en las tiendas de autoservicio?

Patrón

Con respecto a este concepto Manuel Alfonso García lo define como “ Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.” (7)

Nuestra Ley Federal del Trabajo contiene una definición más simple pero más razonada al señalar en su artículo 10o. que “ patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

A decir del maestro Néstor de Buen L. “ a la definición vigente podría hacerse alguna observación; se abstiene de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso a la obligación de pagar el salario” . (8)

Sin embargo de la definición propuesta por nuestra Ley Laboral con respecto al término “patrón” tenemos que este puede ser una persona física o una persona moral. Por lo que si el patrón es una persona física podemos establecer que será un sujeto individualmente considerado con capacidad jurídica para actuar y el solo dueño de los medios de producción o de servicios, según se dedique a producir bienes o a prestar servicios.

(7)Alfonso Olea Manuel, Introducción al derecho del trabajo, Editorial Revista de derecho privado, Madrid 1963, página 300

(8)Buen Lozano Néstor de, Derecho del Trabajo, 7a. edición, Editorial Porrúa, México 1989, página 502

Pero si el patrón es una persona moral, entonces estaremos hablando de un conjunto de personas físicas organizadas conforme a sus estatutos, para alcanzar un fin determinado y que ante los demás se ostenta como una persona jurídica. Que bien puede ser una sociedad mercantil o civil y que será dueña de sus medios de producción, pero no de manera individual sino en el conjunto de su totalidad que conforma dicha persona moral.

Patrón que en términos generales y como persona moral (sociedad mercantil) comúnmente se le denomina "empresa". Concepto que en términos del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo es la "... unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios". Es decir la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin. Entrando dentro de este supuesto las empresas denominadas Comercial Mexicana, S.A. de C.V., Gigante, S.A. de C.V., Grandes Superficies de México, S.A. de C.V., Walt Mart de México, S. A. de C.V., y que siendo personas morales pueden y cubren el supuesto jurídico de patrón. Ente que desde luego puede estar integrado por varios accionistas a los cuales incluso los trabajadores desconocen. Para lo cual y toda vez que el patrón no puede realizar en forma directa las actividades de dirección y administración en la empresa, es necesario que cuente con personas físicas que lo representen. Encontrando justamente en esas circunstancias a los representantes del patrón.

Representantes del patrón

En base a esta figura tenemos que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 11 establece: " Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Pero sin embargo y tal como lo señala Mario de la Cueva, la redacción del artículo citado refiere que la enumeración de los representantes del patrón queda abierta y en ese sentido que el artículo establezca " y demás personas". Por lo cual podremos aceptar como representantes del patrón cualquier persona que tenga la posibilidad de coordinar, dirigir, vigilar el trabajo de los demás y que incluso pueda cambiar de ubicación a un trabajador, acordar con él un nuevo horario, autorizarlo para

suspender su labor, justificar retardos o ausencias, sancionarlos e incluso despedirlos. actos todos ellos que obligarán al patrón y afectarán la relación de trabajo.

D.II) Elementos objetivos

Prestación de un trabajo personal

Este elemento significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente , es decir, ese trabajo personal no puede sustituirse por el trabajo de otra persona ni por algún procedimiento técnico. Salvo que como lo establece el 2o. párrafo del artículo 10 de nuestra ley laboral “ Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores , el patrón de aquél lo será también de éstos”, pues en este supuesto el trabajo se considera de igual forma personal , toda vez que el trabajo realizado por éstos lo recibe directamente el patrón, hecho que viene a respaldar nuestro artículo 21 de la misma ley laboral al establecer que: “ se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Subordinación

La subordinación es un elemento trascendente para configurar la relación de trabajo porque este es el requisito que diferencia la relación de trabajo de otro tipo de relaciones como lo pudiera ser la prestación de servicios , en donde este elemento simplemente no existe.

La ley de 1931 consignaba dos elementos para configurar el contrato de trabajo : la dirección y la dependencia . Entendiendo el primero como la relación técnica entre trabajador y patrón , que obliga a áquel a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, en tanto el segundo se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba , es decir, una situación de hecho que consistía en que la subsistencia del trabajador dependía del salario percibido. Desgraciadamente la interpretación que se daba a este dispositivo perjudico a la clase trabajadora, porque aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida se vieron excluidos de los beneficios de la legislación laboral.

Nuestra ley actual sustituyó ambas significaciones por el término subordinación que es definido por la doctrina como : “ La prestación de un servicio personal dentro del marco de la facultad jurídica de mando del patrón y el correlativo deber de obediencia del trabajador; es decir, el trabajo subordinado es la actividad caracterizada por la limitación de la iniciativa del trabajador en el servicio” . (9)

Miguel Bermúdez Cisneros por su parte define a la subordinación como : “ el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo, para dictar las ordenes correspondientes en cuanto al modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber de obediencia que en materia de realización del trabajo, asume su propia responsabilidad el trabajador” . (10)

Finalmente nuestra Ley Federal del Trabajo hace referencia a este elemento al establecer en el artículo 134 fracción III como un obligación de los trabajadores:

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

De esta obligación consignada por los trabajadores que evidentemente consiste en cumplir con las instrucciones dadas por el patrón o su representante para el mejor desarrollo de la empresa esta la subordinación que al igual que el elemento de la dirección consiste en perder esa iniciativa y libertad que se debe tener en el trabajo.

Hechas las anteriores consideraciones cabe la pregunta ¿Será subordinado el trabajo realizado por los menores empacadores? particularmente considero que si lo es, y aunque este punto será tratado en el último capítulo de este trabajo es importante dejar establecido que el empacador no realiza su actividad a su albedrío, sino que su trabajo es

(9) Dávalos José, Derecho del trabajo I, 4a. edición, Editorial Porrúa, México 1992, página 308

(10) Bermúdez Cisneros Miguel, Las obligaciones en el derecho del trabajo, Editorial Cárdenas, México 1978, página 37.

dirigido por un representante del patrón que le indica desde como debe ir vestido para trabajar, como debe ser su trato con la clientela, como debe empacar, cuantas horas debe trabajar, en donde debe permanecer si no tiene caja asignada, que otras labores le corresponden, cual es su hora de entrada, de salida, etc. Lo cual evidentemente consiste en desempeñar su trabajo bajo la dirección de otro y no por su propia iniciativa.

Salario

Actualmente el salario es definido por el artículo 82 de nuestra Ley Laboral como: “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Es decir, el salario no es otra cosa que la ventaja patrimonial que el trabajador recibe como contraprestación por su trabajo realizado. “... es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.”⁽¹¹⁾ Salario que en palabras del maestro Mario de la Cueva debe ser tal “... que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una vida digna y decorosa”.⁽¹²⁾

Por su parte nuestra Ley Federal del Trabajo dados los abusos de que eran víctimas los menores y las mujeres erigió un principio de protección obrera consistente en la igualdad en el salario; mismo que contempla el artículo 86 al establecer “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficacia también iguales debe corresponder salario igual”.

Por mi parte y en razón de que el salario se considera como un elemento de la relación de trabajo, considero al igual que José Dávalos que la remuneración no es un elemento de existencia de la relación laboral, porque la falta del mismo no equivale a que no exista un vínculo laboral, muy por el contrario y como señala el citado autor ese hecho incluso puede dar lugar a sanciones incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido. Pues el pago del salario es simplemente una consecuencia que se produce por ese servicio personal subordinado.

(11) Dávalos José, op. cit. página 201

(12) Cueva Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, 11a. edición, Editorial Porrúa, México, 1988, página 297

Sin embargo y dado que el salario es considerado como elemento determinante de la relación de trabajo, y toda vez que ha sido tratado pasemos a establecer las condiciones establecidas a los menores de edad que prestan un trabajo y que nuestra legislación tutela de la siguiente manera.

E) EDAD MINIMA

La edad mínima que conserva nuestra Ley Federal del Trabajo es aquella propuesta por la reforma constitucional de 1961 a cargo del entonces Presidente Adolfo López Mateos y que aprobada en noviembre de 1962 consignó : “ ... queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años”.

Nuestro artículo 22 no sólo reprodujo esa norma constitucional que limitaba el trabajo para los menores de catorce años sino que refirió: “ Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria , salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo”

De esta prohibición, considero que más que plantear alguna cuestión de incapacidad , constituye una medida de protección para asegurar el pleno desarrollo del menor en sus facultades físicas y mentales , así como para brindarle la posibilidad de concluir con sus estudios básicos.

Complementando dicha disposición, el artículo 23 de la misma ley establece: “...los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos , del sindicato a que pertenezcan , de la Junta de Conciliación y Arbitraje , del Inspector del trabajo o de la Autoridad Política”.

Dadas las consideraciones vertidas y en relación a la edad mínima , así como a algunas otras condiciones necesarias que establecen los dos artículos aquí comentados me parece oportuno precisar que en cuanto al trabajo de los menores, corresponde a la Subdirección de Trabajo de Mujeres y Menores dependiente de la Dirección de Trabajo y Previsión Social expedir los permisos para que éstos puedan ingresar a trabajar, y que para el

caso que nos ocupa, que son los menores empacadores , actualmente esta Subdirección es la unidad encargada de expedir tales permisos , para lo cual ha establecido los siguientes requisitos:

I.- Tener más de catorce años y menos de dieciséis años (tal y como lo establece el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo que acabamos de señalar);

Presentar:

II.- Acta de nacimiento. Que como documento público hace prueba plena y del cual se puede desprender fehacientemente el nombre del menor, la edad del mismo, así como el nombre de sus padres. Este documento considero que es solicitado para cerciorarse de que la edad que dice tener el menor al momento de solicitar su permiso de trabajo, corresponde a la que se encuentra en dicha acta .

III.- Certificado de secundaria o constancia de estudios actualizada. Por una parte nuestra Carta Magna en su artículo 3o. establece como educación obligatoria la primaria y la secundaria . El artículo 22 de la ley laboral por su parte establece la prohibición para el trabajo a los mayores de catorce pero menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Considero que uno de esos casos de excepción para obtener el permiso de trabajo es precisamente para el trabajo de empacadores, porque como se desprende de este tercer requisito; es necesario presentar el certificado de secundaria, de lo que resulta que para este tipo de trabajo no es indispensable que el menor haya terminado dichos estudios pues a criterio de la autoridad, éste como ya mencione puede ser un caso de excepción en el cual existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

IV. Identificación del padre, madre o tutor.

V. Carta de aceptación del centro de trabajo. Esta carta a que se hace referencia es necesaria para saber en que tienda de autoservicios prestará su trabajo el menor, pero sobre todo para que la autoridad del trabajo se cerciore que el horario de trabajo que se pretende asignar al menor no obstaculizará de ninguna manera sus horas de clase.

VI. Una fotografía reciente tamaño infantil.

VII.- Acudir a solicitar el permiso acompañado por el padre, madre o tutor, legalmente autorizados. Este requisito es exigido para cumplir con lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo que establece como necesaria la autorización de los padres o tutores para que los menores puedan prestar sus servicios.

VIII.- Presentar un exámen psico-físico. Requisito que encuentra su sustento jurídico en el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo ya que el mismo dispone que los mayores de catorce pero menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, sin el cual ningún patrón podrá utilizar los servicios de éstos menores.

Una vez que se han establecido los requisitos necesarios para otorgar los permisos de trabajo con respecto a los menores empacadores y que como vimos se encuentran ajustados a lo que nuestra ley laboral dispone, pasemos a analizar las demás consideraciones legales para el trabajo de los menores en general.

F) PROHIBICIONES

Si bien es cierto que la ley establece como edad mínima para ser admitido en el trabajo la de catorce años, la misma tiene algunas modalidades e incluso prohibiciones.

En cuanto a las modalidades el artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe el trabajo a los menores de quince años en los buques y el de los menores de dieciocho en su calidad de pañoleros o fogoneros. Así también el artículo 267 prohíbe la utilización de los menores de dieciséis años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.

La razón que se tiene para ampliar la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros; es por el esfuerzo y destreza que se requiere para desempeñar dicha actividad. Sin contar con que la labor efectuada es sumamente riesgosa y que además implica pasar largos periodos lejos de la familia. Y en las maniobras de

servicio público, porque es una actividad que produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.

En cuanto a las prohibiciones establecidas en la ley para el trabajo de los menores de dieciséis el artículo 175 establece:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores :

I.- De dieciséis años, en :

- a) expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo. En cuanto a este punto la exposición de motivos de la Reforma Constitucional de 1962, señaló que los trabajos de ambulantes se consideraban como peligrosos para la moralidad y las buenas costumbres de los menores.
- d) trabajos subterráneos o submarinos. Estas actividades por sí mismas constituyen actividades de alto riesgo que requieren de una condición física completa por el gran esfuerzo que se realiza en su desempeño y que por razones fisiológicas un menor de dieciséis años no podría efectuar.
- e) labores peligrosas o insalubres. Considerando dentro de este rubro a aquellas que : “ por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza son capaces de actuar sobre la vida , el desarrollo y la salud física y mental de los menores”. El artículo 176 que contiene esta definición en su segundo párrafo añade: “ los reglamentos que se expidan, determinaran los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.
- f) trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) establecimientos no industriales después de las diez de la noche; y en
- h) los demás que determinen las leyes.

Para los menores de dieciocho años, se prohíbe el trabajo nocturno industrial, así como el trabajo en el extranjero salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados y el trabajo de buques en calidad de pañoleros y fogoneros que anteriormente señala.

G) JORNADA.

Nuestra ley laboral consigna en su artículo 58 la siguiente definición. " jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo ". De la definición propuesta por nuestra Ley Federal del Trabajo se puede establecer que, basta que el trabajador este a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore. Pues el deber único del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado. Por lo tanto y partiendo del principio que " trabajo es esfuerzo, el esfuerzo es pérdida de energía y necesidad de recuperación" se comprende la necesidad de limitar las horas de trabajo.

Los límites legales que en todos los países se han establecido en la duración del tiempo de trabajo, tienen su fundamento en consideraciones de orden higiénico y cultural.

Desde el punto de vista higiénico, el tiempo de trabajo y el descanso deben estar en una relación de equilibrio, es decir, que el desgaste y la reposición de las fuerzas psíquicas y físicas se compensen ; y desde el punto de vista cultural es necesario que el trabajador disponga de tiempo para instruirse y perfeccionarse , así como para dedicarse a la vida familiar.

Partiendo de estas consideraciones , encontramos que para el caso del trabajo de los menores la Ley Federal del Trabajo en su artículo 177 establece : " La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos". Disposición que acorde con los principios de higiene y cultura mencionados , tutela la salud del menor trabajador y otorga la posibilidad de continuar estudiando para obtener en un futuro mejores oportunidades.

En cuanto a la utilización de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias estas quedan prohibidas en los días domingos y de descanso obligatorio. Imponiendo al patrón que contrarie dicha disposición el pago de las mismas con un 200% más del salario que correspondan a las horas de jornada, es decir, desde la primera hora se pagará un salario triple. Igual circunstancia opera cuando el menor preste sus servicios en un día de descanso semanal u obligatorio (artículos 73, 75 y 178 de la Ley Federal del Trabajo).

Todas estas prohibiciones tienen como finalidad que el menor conviva con su familia, con sus amigos, practique algún deporte, conmemore las fiestas nacionales o bien forme parte de cualquier actividad que este encaminada a lograr el normal desarrollo familiar del menor.

H) VACACIONES

Pueden considerarse a las vacaciones como una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos; un descanso continuo de varios días devuelve la energía y el gusto por el trabajo, así como la oportunidad para intensificar su vida familiar y social.

A decir del maestro Miguel Bermúdez Cisneros las vacaciones son consideradas un derecho, mismo que "...adquiere progresividad conforme a la permanencia del trabajador en el empleo."⁽¹³⁾

La naturaleza de este beneficio al igual que la jornada de trabajo y el descanso semanal tiene como objetivo: aliviar al menor de la fatiga y la rutina de trabajo, con el fin de establecer su equilibrio biológico y psíquico.

Los menores de dieciséis años consigna el artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo : " disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos".

(13) Bermúdez Cisneros Miguel, Las obligaciones en el derecho del trabajo, Editorial Cárdenas, México 1978, página 37.

A este derecho de vacacionar se le suma uno más, el derecho a que se le cubra una prima no menor del 25 % sobre el salario que le corresponda al período de vacaciones.

Es importante señalar que dada la frágil condición de los menores, el legislador opto por establecer un largo período vacacional desde el primer año de servicios. Beneficio que resulta evidente si se toma en cuenta que de acuerdo con el sistema progresivo consignado por el artículo 76, el mayor de dieciséis años tendría derecho a descansar dieciocho días laborables siempre que hubiera cumplido diecinueve años en el trabajo.

Por lo que hace a este derecho de vacacionar al igual que el derecho a descansar o bien a obtener un salario, éstos beneficios simplemente han sido vedado a los menores empacadores, toda vez que si aún no es reconocida su calidad de trabajadores, mucho menos se les reconocerá cualquier prestación que por el hecho de ser trabajadores les corresponde por ley.

I) DIAS DE DESCANSO

Actualmente nuestra Ley Laboral y nuestra Carta Magna consignan el principio de un día de descanso por lo menos, por cada seis días de trabajo. (artículo 69 Ley Federal del Trabajo y artículo . 123 frac. IV Constitucional). Descanso que por disposición del artículo 71 de la misma Ley Laboral se procurará se otorge al trabajador en día domingo. Pagándose un 25 % adicional sobre el salario ordinario para el caso de laborar el citado día.

Con respecto a los menores de dieciséis años, la ley es muy explícita al prohibir que laboren en horas extraordinarias, días domingos y de descanso obligatorio. Imponiendo al patrón en caso de incumplimiento el pago de un 200 % más del salario que corresponda a tales trabajadores.

J) SALARIO

Quedo establecido cuando tocamos lo referente a los elementos de la relación de trabajo el concepto de salario el cual se debe entender como "... la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Es decir, el salario no es otra cosa que el instrumento de justicia

social del trabajador y que en relación con el trabajo prestado por los menores empaques, se ha suscitado una controversia ya que las empresas no otorgan un sueldo a estos menores, haciéndoles creer que les están haciendo un favor al tenerlos en las tiendas, argumentando que no les proporcionan ningún salario, por contar con las propinas o gratificaciones que los clientes les aportan y que corresponden más que a un salario mínimo. Este criterio adoptado por los patrones nos hace recordar el contrato de aprendizaje que nuestra ley de 1931 contemplaba y por el cual los patrones se liberaban de las obligaciones que la ley les imponía.

K) PROPINA

En la antigüedad la figura de la propina apareció como la idea de remunerar un servicio o favor prestado, expresando con ello cierto agradecimiento. La sociedad romana la utilizó para recompensar los favores y en la edad media para agradecer la hospitalidad que recibían los peregrinos. Lo que viene a constatar que la propina desde su inicio constituyó un mal hábito de generosidad que al transcurrir del tiempo se convirtió en una costumbre para gratificar en más un servicio prestado. Y que en la actualidad ha conservado su esencia de costumbre social impuesta ahora por los patrones y trabajadores al público consumidor que viene a ser la parte gravada sin consentimiento de ella.

Nuestro Diccionario de Ciencias Jurídicas define a la propina como “el agasajo que sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se da por algún servicio o bien como una pequeña gratificación con la que se recompensa un servicio eventual”. (14)

Por su parte Miguel Bermúdez Cisneros, la define como “la retribución que el usuario de un servicio abona directamente al trabajador con carácter voluntario o al menos como satisfacción por la atención recibida.” (15)

(14) Ossorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Penales, Editorial Heliasta, Argentina, página 797.

(15) Bermúdez Cisneros Miguel, op. cit. página 330.

Si bien es cierto nuestra ley laboral no proporciona una definición exacta de la misma, la exposición de motivos de 1970 hizo un paréntesis sobre esta figura al explicar que la propina constituye una fuente principal de ingresos cuya naturaleza se encuentra en el salario, por ser parte integrante del mismo. Criterio manejado por la ley de la materia en el artículo 346 al establecer que las propinas son consideradas como parte del salario de los trabajadores, hecho que es reforzado por el artículo 84 al señalar a la propina como elemento integrante del salario.

La doctrina al respecto ha establecido que la propina forme parte del salario siempre y cuando:

- 1.-Sea abonada por un tercero;
- 2.-Integre un salario indeterminado;
- 3.- Se dé en proporción a la naturaleza y clase de servicio prestado;
- 4.- Sea aleatoria en cuanto a un cliente, pero susceptible de apreciación en cuanto a su cuantía;
- 5.- Su importe se determine por la costumbre;
- 6.-La cuantía dependa de la satisfacción del cliente ante el servicio prestado;
- y
- 7.- Que el patrón tome generalmente a la propina para integrar el salario.

Dadas estas condiciones y atendiendo al hecho de que la propina forma parte del salario. En el caso específico de los menores empacadores, esta situación difiere. Toda vez que como ya se refirió, éstos menores no perciben un salario por sus servicios, por lo que esas monedas que reciben a cambio de empacar, más que ser una propina para éstos; vienen a constituir sus verdaderos salarios. Por ser la única fuente de ingresos. Aunque en realidad y de percibir un salario los menores, no cabría la menor duda de que las monedas recibidas por los clientes de la tienda constituyen una propina en los términos de nuestra Ley Federal del Trabajo como por nuestra doctrina, por ser ésta una cantidad entregada por la satisfacción de un servicio prestado.

L) GRATIFICACION.

En nuestro sistema jurídico la gratificación representa una forma de retribución que el empleador proporciona al trabajador por encima del salario bien a título de recompensa o por remuneración excepcional ya de manera voluntaria o en virtud de una práctica establecida.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo señala que : “ el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, , habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Pero para que la gratificación forme parte del salario se requiere que la misma sea habitual y repetida, considerándose entonces como remuneración normal, exigible y computable para los efectos de un despido, preaviso, sueldo complementario, vacaciones, etc.

Podemos advertir que en el caso de los menores empacadores no se puede denominar gratificación a lo que reciben u obtienen en el transcurso de su jornada por concepto del servicio que prestan. Toda vez que el dinero es recibido por conducto de los clientes, más no de los empresarios y mucho menos constituye un beneficio adicional , pues los empacadores no reciben un sueldo a pesar de encontrarse prestando un trabajo personal subordinado. Por lo cual considero un absurdo que en las tiendas de autoservicio peguen letreros que dicen : “ Los empacadores no reciben salario alguno ; Gratificalos ! . Pues jurídicamente la gratificación consiste en un beneficio otorgado por el patrón a sus trabajadores, no así los clientes de una tienda a éstos menores.

LL) OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Con respecto a las obligaciones impuestas a los patrones que empleen a menores de dieciséis años se encuentran las establecidas en el artículo 180 de la ley de la materia , misma que dispone :

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

- II.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento en términos de esta ley ; y
- V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

M) SANCIONES PARA LOS PATRONES

En el título dieciséis correspondiente a las responsabilidades y sanciones , el artículo 994 fracción V impone una sanción de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en sus establecimientos; y no observen en la instalación de los mismos, las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo . Duplicándose dicha sanción si tales irregularidades no se subsanan dentro del término concedido para ello.

El artículo siguiente impone una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente , al patrón que viole las normas de trabajo de mujeres y menores.

N) INSPECCION EN EL TRABAJO.

“ Una legislación social por muy avanzada que sea corre el riesgo de convertirse en letra muerta si no existe en el país un sistema de inspección en el trabajo encargado de controlar su aplicación . La necesidad se hace sentir particularmente cuando la coyuntura económica desfavorable puede incitar a relegar a un segundo plano el mejoramiento de las condiciones de trabajo.” (16)

(16) Conferencia Internacional del Trabajo, La inspección en el trabajo, Estudios de la Comisión de expertos para la aplicación de convenios y recomendaciones , OIT, 71a. reunión, Ginebra 1985, página 1-2.

“El primer antecedente a nivel nacional de la inspección del trabajo, lo encontramos con las “leyes de las indias” expedidas durante la Colonia para proteger a los indígenas mexicanos”.(17) Posteriormente con Maximiliano se consignaron algunas medidas de higiene y seguridad, labores de inspección a cargo del Estado y sanciones para los infractores en la “ley sobre trabajadores” y la “ley sobre policía general del Imperio”

Para 1914 con la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz expedida por el general Cándido Aguilar, encontramos la autorización del gobierno para nombrar el número de inspectores necesarios para vigilar el exacto cumplimiento de las leyes.

En 1916 Gustavo Espinoza Mireles gobernador del Estado de Coahuila establece en la ley del trabajo de ese Estado, la inspección para vigilar el cumplimiento sobre las disposiciones sobre seguridad e higiene.

En 1931 año en que es expedida nuestra Ley Federal del Trabajo aparece la inspección de trabajo como institución. Encomendándole la función de cuidar el estricto cumplimiento de las disposiciones que sobre seguridad e higiene se hubiesen establecido para los centros de trabajo, así como de las disposiciones tendientes a conservar las buenas relaciones entre ambos factores de producción.

Para la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos a la inspección del trabajo como una institución más completa a la que se le atribuyen funciones de vigilancia, asesoría, difusión e información. Funciones que consigna el artículo 540 al establecer que corresponde a la inspección del trabajo:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

(17) Dirección General de Publicaciones, Panorama del derecho del trabajo en México, México, 1984, página 279

III.- Poner en conocimiento de las autoridades las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV.- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y

V.- Las demás que le confieran las leyes .

El artículo 541 establece los deberes y atribuciones de los inspectores del trabajo al señalar que corresponde a éstos:

I.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo , especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones , de las que reglamentan el trabajo de mujeres y menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

Con relación a esta primera fracción el artículo 173 dispone: “ el trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”.

II.- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación.

III.- Interrogar solos o ante testigos , a los trabajadores y patrones , sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV.- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obligen las normas de trabajo;

V.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI.- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y a la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente;

VII.- Examinar las sustancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII.- Los demás que les confieran las leyes.

Los inspectores del trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Otra función del inspector de trabajo es el de fungir como asesor del trabajador e informador del empleador, poniéndolos al tanto de sus derechos y obligaciones, incluso todo particular debe prestar ayuda a los inspectores denunciando toda violación a las normas de trabajo; y ante estas denuncias el inspector estará facultado para realizar inspecciones extraordinarias. (artículo 542 fracción III)

Sin embargo y pese a que la existencia de una inspección de trabajo debe constituir la mejor garantía de que las normas nacionales sean respetadas. Es increíble saber que la inspección local del trabajo a encomendado únicamente a dos inspectores la vigilancia del trabajo que efectúan los menores empacadores. La pregunta sería porque tanto descuido a este rubro si existen en el Distrito Federal casi 150 tiendas de autoservicios? Considero que es una cuestión de prioridades y es que se debe suponer que es más importante cubrir otro tipo de trabajo y a otros niveles que vigilar un trabajo de menores que ni siquiera es considerado como tal. Pero ante esta carencia de inspectores se han nombrado a trabajadoras sociales para que actualmente cumplan con los cometidos asignados a los primeros y a los cuales nuestra legislación laboral les reconoce su calidad de autoridad de trabajo, categoría que a éstas segundas no les es reconocido. Pero que pese a ello y de mi investigación puedo afirmar sin temor de equivocarme que han llevado dignamente su trabajo y en la medida de sus posibilidades procuran obtener para los menores condiciones optimas para que presten sus actividades en las tiendas de autoservicio.

Finalmente cabe agregar que los inspectores de trabajo están obligados por el artículo 542 de la Ley Federal del Trabajo a:

I.- Identificarse con credencial debidamente autorizada ante los trabajadores y los patronos;

- II.- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;
- III.- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de las violaciones a las normas de trabajo ;
- IV.- levantar acta de cada inspección que practiquen , con la intervención de los trabajadores y del patrón , haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo , entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a las autoridad que corresponda ; y
- V.- Las demás que les impongan las leyes.

En cuanto a las actas levantadas por los inspectores en el ejercicio de sus funciones , de éstas el artículo 543 establece una presunción *iuris tantum* al disponer el citado numeral que: “ Los hechos certificados por los inspectores del trabajo en las actas que se levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.”

Ñ) SANCIONES

En cuanto a las sanciones previstas para los inspectores del trabajo el artículo 548 dispone tres medidas independientemente de las que dispongan las leyes penales y las cuales consisten en :

- I.- Amonestación
- II.- Suspensión hasta por tres meses ; y
- III.- Destitución.

CAPITULO III

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A) ANTECEDENTES

La sobreexplotación y la dureza de las condiciones de trabajo que imperaron durante la revolución industrial, alentaron el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concentraron en la demanda de una reglamentación internacional para proteger a los trabajadores y que condujeron, una vez terminada la primera guerra mundial a la creación de una Organización Internacional del Trabajo.

“Cronológicamente , fué el industrial inglés Roberto Owen quien lanzó la idea de una acción internacional , proponiendo la creación de una Comisión de Trabajo ante el Congreso de la Santa Alianza en 1818”.⁽¹⁾

Tras esta propuesta otras más surgieron, de entre las que destacan las del francés Daniel Legrand, quien en enero de 1841 dirigió una comunicación al jefe del gobierno francés “... con motivo de la discusión de la primera ley sobre trabajo de los niños; pedía que una ley internacional limitará a doce horas por día la marcha de los motores mecánicos”.⁽²⁾ Pero es hasta el año de 1844 cuando este personaje llevo a cabo una intensa actividad al realizar una serie de pronunciamientos y proyectos concretos dirigidos a elaborar una ley internacional que estuviera encaminada a “... proteger a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo , a fin de impedir a la vez , su explotación y la competencia comercial entre los países , basada en la imposición de condiciones de trabajo diferentes en cada uno de ellos.”⁽³⁾

(1) Von Potobsky, GERALDO W. traducción de Héctor G. Bartolome de la Cruz, La OIT, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990, página 4.

(2) Cabanellas Guillermo, Tratado de derecho laboral, Editorial El gráfico impresores, Buenos Aires, 1978, página 480.

(3) Von Potobsky GERALDO W. op. cit. página 4.

De esta manera fué como las iniciativas propuestas para una reglamentación laboral internacional no se hicieron esperar al grado de difundirse en otros países como Austria, Bélgica, Alemania y desde luego Francia.

“La primera acción oficial correspondió a Suiza , donde el Canton de Glaris propuso en 1855, la concertación de un acuerdo intercantonal con Zurich en especial sobre trabajo nocturno y jornada laboral”. (4)

Para 1881 Suiza volvió a iniciar una nueva campaña en el mismo sentido con resultados desfavorables. Por lo que fue Alemania finalmente el país que en 1890 convocó a la primera conferencia intergubernamental. “ A ella concurrieron Austria-Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra , Italia, Luxemburgo, Los Países Bajos , Portugal, Suecia , Noruega y Suiza”(5). Misma que reunida en Berlín buscó explorar en forma oficial la posibilidad de adoptar y aplicar una legislación internacional del trabajo. Y pese a que en dicha conferencia no se llegó a ninguna conclusión practica , si se adoptaron “... recomendaciones sobre el descanso semanal , sobre el trabajo en las minas y sobre el trabajo de las mujeres, niños y menores de edad”. (6)

Señala Guillermo Cabanellas que en el año de 1897 se realizaron casi simultáneamente dos congresos internacionales; el primer congreso internacional del trabajo celebrado en Zurich y el segundo congreso reunido en Bruselas, fijándose en este último “... ciertas ideas para la formalización de una organización internacional del trabajo con carácter permanente , cuya finalidad esencial era la protección de los obreros”. (7)

(4) Von Potobsky Geraldo W. op. cit. página 4

(5) Cueva Mario de la, Derwecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1938, página 22.

(6) Ibidem

(7) Cabanellas Guillermo, Tratado de derecho laboral, Editorial El gráfico impresores, Buenos Aires 1978 página 480.

No hubo de terminar el siglo sin que dieran paso las primeras manifestaciones prácticas, por lo que para el Congreso de París realizado en 1900; comenzaron las realizaciones efectivas en el dominio de la legislación internacional del trabajo. Sentándose para tal objetivo las bases de la "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores" (AIPLT) misma que a pesar de no haber gozado de larga vida, tuvo una existencia brillante creándose simultáneamente la "Oficina Internacional del Trabajo como secretaría permanente de aquella, con sede en Basilea". (8)

"La actividad de la Asociación se desarrolló de acuerdo con sus objetivos y obtuvo buenos resultados, hasta el punto de que en vísperas de la primera guerra mundial, contaba con quince secciones nacionales que representaban a Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Estados Unidos de América, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Suecia y Suiza" (9)

Después de sucesivas reuniones llevadas a cabo por la A.I. P.L.T. "en el año de 1904, celebró la Asociación una conferencia preparatoria, y por fin, en 1906 en la Ciudad de Berna, una segunda, en la que votaron dos proyectos de convenciones internacionales relativos a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en los establecimientos e industrias y la prohibición de emplear fósforo blanco en la fabricación de cerillos." (10)

Por otra iniciativa de la A.I.P.L.T. el gobierno suizo convocó en 1913 al Congreso Internacional de Berna, a ella concurrieron trece Estados y en la misma se adoptaron dos proyectos de convención: "uno sobre la prohibición del trabajo industrial nocturno de los menores, otro sobre la fijación en diez horas de la jornada de trabajo de las mujeres y de los menores, jornada que no regiría ni para el comercio ni para la agricultura." (11)

(8) Von Potobsky GERALDO W. Traducción Héctor G. Bartolome de la Cruz, La OIT, Austria, Buenos Aires, 1990, página 4.

(9) Cabanellas Guillermo, op. cit. página 484.

(10) Cueva Mario de la op. cit. página 221.

(11) Cabanellas Guillermo, op. cit. página 485.

La firma de los correspondientes tratados internacionales estaba prevista para el 03 de septiembre de 1914 pero a consecuencia de la primera guerra mundial iniciada en julio de ese año la labor de la A. I. P. L. T. vió bruscamente interrumpida su labor.

B) LA CREACION DE LA OIT

El estallido de la primera guerra mundial fué el suceso que "... dió ocasión a que se pensara con más sinceridad en la necesidad de elaborar un Estatuto Obrero Internacional."(12)

La primera formulación concreta señala Guillermo Cabanellas surgió de la American Federation of Labour , "... cuando en septiembre de 1914 inicio gestiones ante otros organismos obreros para que en el tratado de paz que pusiera término a la guerra iniciada en julio de 1914 se incluyera un programa de carácter social".(13) Identica idea fué sustentada en los primeros meses de 1915 por la Confederation Generale du Travail Francaise. Pero fue hasta el 05 de julio de 1916 que la Conferencia de Ledds preciso las reivindicaciones obreras .

Mario de la Cueva refiere: " Ahí se emitió el voto de que el futuro tratado de paz pusiera fuera del alcance de competencia de todos los países un mínimo de garantías del orden moral y material relativas al derecho al trabajo, al derecho sindical, a la inmigración, a los seguros sociales y a la duración, higiene y seguridad en el trabajo."(14)

Posterior a la Conferencia de Leeds, destacan las conferencias de Berna en 1917 así como dos congresos sindicalistas y socialistas de Londres en 1918 y 1919 . De las resoluciones que se adoptaban en estas reuniones se inspiró la redacción de diversos proyectos gubernamentales tendientes a la elaboración de una legislación internacional del trabajo en ocasión de la conclusión del tratado de paz.

(12)Castorena J. Jesús, Manual de derecho obrero, Editorial Ensayo de integración de la doctrina mexicana del derecho obrero, México 1959, página 38.

(13)Cabanellas Guillermo, Tratado de derecho laboral, Editorial El gráfico impresores, Buenos Aires, 1978, página 484.

(14)Cueva Mario de la, Derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, México 1938, página 223.

Celebrado el armisticio , en la sesión plenaria de la Conferencia de Paz de 25 de Enero de 1919 , se designó una comisión de Legislación Internacional del Trabajo, compuesta por nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos , Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers . Como resultado de ella, se creaba una organización tripartita única en su género por reunir en sus órganos ejecutivos a los representantes de los gobiernos , de los empleadores y de los trabajadores.

Geraldo W. Von Potobsky señala que : “ La comisión presentó un proyecto sobre la creación de la OIT , cuyo objeto principal sería la elaboración de un sistema normativo internacional y que incluía las llamadas cláusulas obreras con el carácter de principios fundamentales de toda legislación laboral internacional”⁽¹⁵⁾ mismo que una vez adoptado por la Conferencia de Paz , quedó insertado en la parte XIII del Tratado de Versalles. Naciendo como consecuencia de lo acordado en dicho Tratado la Organización Internacional del Trabajo. Encontrando su creación especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente : “ Con las reservas y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad o que se celebren en lo sucesivo , los miembros de la sociedad:”

“ a) Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios , así como a todos los países en que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales.”⁽¹⁶⁾

(15) Estos principios que las altas partes contratantes estimaban de importancia especial y urgente, eran resumidamente: el trabajo no debe considerarse simplemente como una mercancía; el derecho de asociación de empleadores y trabajadores; el pago de un salario que asegure un nivel de vida conveniente; la jornada de ocho horas a cuarenta y ocho horas semanales; el descanso semanal , la supresión del trabajo de los niños y la reglamentación del trabajo de los menores; salario igual para trabajo de igual valor; trato equitativo para los trabajadores extranjeros; organización de un servicio de inspección.

(16) Buen Lozano Néstor de, Dercho del Trabajo, 7a. edición, editorial Porrúa, México 1989, página 409.

Tanto del artículo citado en líneas anteriores como de los principios en que se sentaron las bases de la OIT tenemos que: el Tratado de Paz de Versalles representó un adelanto humanitario impresionante pues por primera vez se consignó en un instrumento de este tipo un extenso capítulo de Derechos del Trabajo con posibilidades prácticas de realización y con principios comunes a todos los hombres, cualquiera que fuera su raza, religión o país.

Finalmente y en cuanto a la creación de la OIT, si bien es cierto este organismo fué creado dentro del seno de la Sociedad de Naciones en 1919 y desde ese momento suscitó dudas sobre su relación con dicha sociedad, este problema desapareció en 1946, pues al término de la segunda guerra mundial la Sociedad de Naciones se desintegró y fué sustituida por las Naciones Unidas; organismo al que la OIT se asocio. Surgiendo con tal hecho la necesidad de aprobar una nueva constitución, en la cual debía preverse la posibilidad de celebrar acuerdos con las Naciones Unidas. Con base en esto, para el 30 de mayo de 1946 se suscribió entre ambos organismos un convenio mediante el cual se reconoció a la OIT como un "organismo especializado" con competencia para emprender cualquier acción que considerare apropiada de conformidad con sus propósitos.

C) MIEMBROS DE LA OIT

En cuanto a los miembros pertenecientes a este organismo del trabajo tenemos que el Tratado de Versalles estipulaba que los miembros de la Sociedad de las Naciones (SDN) eran también miembros de la OIT (17).

Sin embargo desde un comienzo se estableció en la práctica la autonomía de esta última, al aceptarse como miembros a estados (Alemania y Austria) que no pertenecían a la SDN, y al autorizarse que otro Estado (Argentina), que se había retirado de esta, continuara como miembro de la OIT.

(17) De los países iberoamericanos miembros fundadores de la OIT por firmar el tratado o adherirse a él fueron: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Cuba, Chile, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Panamá, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela. Costa Rica ingresó en 1920; República Dominicana en 1924; México en 1931 y Ecuador en 1934.

En 1945 , cuando se introdujeron una serie de enmiendas en la Constitución de la OIT , se previó que tendrían calidad de miembros aquellos que lo fueran de las Naciones Unidas al 1o. de Noviembre de 1945 (18) y los que ingresaran a la Organización en el futuro, ya sea por estar adheridos a la ONU o por ser admitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo mediante un voto con mayoría calificada así como por aceptar el Estado solicitante las obligaciones contenidas en la Constitución de la OIT.

D) INGRESO DE MEXICO A LA OIT.

México al ingresar a la Sociedad de Naciones consolida su postura como miembro integrante de la OIT al ser admitido el 12 de septiembre de 1931. Adquiriendo con ello las obligaciones y derechos a que debe sujetarse cada uno de los miembros.

A partir de entonces la participación de México en la organización ha tenido un cierto grado de actividad ; hecho que le ha valido ser por trece períodos parte integrante de los miembros del Consejo de administración; ha ocupado la presidencia en cuatro ocasiones y ha presidido por segunda vez consecutiva el grupo gubernamental del consejo.

Asimismo México resultó ser electo en la persona del Secretario del Trabajo y Previsión Social para presidir la 64a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sesión particularmente importante , pues en ese momento la OIT enfrentaba una crisis económica a consecuencia del retiro de su mejor contribuyente: Los Estados Unidos de América.

Hoy en día, México cuenta con una delegación permanente en el consejo de administración en representación del gremio trabajador y empleador. El reconocimiento otorgado a nuestros representantes a influido directamente en las decisiones tomadas por los grupos no gubernamentales de este órgano de la OIT.

(18) En Iberoamerica : Argentina, Blivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, República Dominicana, , Ecuador, Guatemala, México, Panamá, Perú, Portugal y Venezuela.

Considero que México al igual que cualquier otro miembro de la OIT , se ha esforzado por mejorar y resolver sus problemas nacionales a través de una política bien definida que lo conduce a adoptar normas internacionales basados en el principio de la justicia universal, encaminados al mejoramiento de la vida y del trabajo, contribuyendo o mejor dicho tratando de contribuir al principio de la declaración de Filadelfia que sostenía que la pobreza de cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos. Y pese a que el objetivo de abatir la pobreza es un ideal cada vez más lejano en nuestro país , México por lo pronto, ha tratado de sacar partido a los avances logrados por esta organización internacional, hecho que viene a reafirmar la gran responsabilidad adoptada por México al elaborar normas de gran contenido humano para tutelar a un sector que requiere más que soluciones jurídicas , y del que equivocadamente se dice es el futuro de nuestro país, por ser no sólo nuestro futuro sino que es nuestro presente que sin duda alguna refleja las pésimas condiciones culturales, sociales y económicas por las que atraviesa nuestra Nación y que influyen directamente en la falta de buenas oportunidades para que nuestro sector de menores trabajadores logren mejores niveles de vida en unos años más.

E) ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA OIT

Estructura:

En cuanto a la estructura de la OIT, desde su inicio ha realizado su labor a través de tres órganos principales, mismos que poseen una característica singular a la Organización que consiste en poseer una estructura tripartita por encontrar reunidos a gobiernos, empleadores y trabajadores y de los cuales forman parte dichos órganos que son:

a) CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Es el órgano supremo de la Organización, con sede en Ginebra y en el cual participan todos los Estados miembros en su reunión anual que año con año se efectúa en el mes de junio.

En este órgano la composición tripartita se encuentra en cada miembro de la OIT toda vez que cada uno de ellos esta representado por

cuatro delegados, de los cuales dos son delegados gubernamentales, uno mas representa a los trabajadores y el último es delegado de los empleadores, mismos que participan en los debates de la Conferencia y votan con toda independencia. Aunque en general los Estados miembros cuentan con un ministro del trabajo que viene encabezando la delegación de cada país y por tanto esta encargado de todas la cuestiones laborales y tiene encomendada la tarea de presentar las opiniones de su gobierno.

La Conferencia Internacional tiene una función muy importante , pues constituye el foro internacional en el cual se debaten los problemas sociales y laborales de mayor importancia para todo el mundo . Es decir, es el foro en el cual se discuten y adoptan los instrumentos internacionales de carácter normativo como son los convenios y las recomendaciones.

Una función más de la conferencia consiste en aprobar cada dos años el programa y presupuesto bienal de OIT que es financiado por los Estados miembros así como el de elegir el Consejo de Administración de la OIT.

b) CONSEJO DE ADMINISTRACION

Este es el órgano ejecutivo de la OIT compuesto por cincuenta y seis miembros de los cuales veintiocho son gubernamentales, catorce son miembros empleadores y catorce más corresponden a los miembros trabajadores.(19)

Este órgano se reúne tres veces por año en Ginebra para: adoptar decisiones acerca de la política llevada por la OIT; establecer el programa y el presupuesto que ha de presentar a la Conferencia para su adopción.

(19) Los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente mientras que los otros miembros son elegidos por la conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros.

Una función más de este órgano consiste en elaborar el orden del día de la Conferencia; atender los informes anuales de los gobiernos acerca del cumplimiento de las convenciones ratificadas por ellos; dar trámite a las reclamaciones por su incumplimiento; formar comisiones de encuesta; fiscalizar los gastos de la OIT y ejercer la superintendencia sobre la Oficina Internacional del Trabajo.

Néstor de Buén con respecto a las funciones de este órgano establece: “ El consejo constituye un órgano administrativo cuya función principal es dirigir y controlar la Oficina Internacional del Trabajo.”⁽²⁰⁾

c) LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es la secretaría permanente de la OIT y constituye el motor de la misma. Tiene a su cargo la relación entre la organización y los gobiernos de los Estados miembros, las entidades profesionales de trabajadores y empleadores, es fundamentalmente : el órgano de preparación de las Conferencias.

La oficina cuenta con unos mil novecientos funcionarios de más de cien nacionalidades con sede en Ginebra y cuarenta oficinas repartidas en todo el mundo. Además, en virtud del programa de cooperación técnica unos seiscientos expertos llevan a cabo misiones en todas las regiones del mundo.

Y aunque son múltiples las funciones encomendadas a este órgano destacan aquellas que van encaminadas a:

1.- “Realizar el estudio de las cuestiones a someter en las discusiones de la Conferencia, para la adopción de convenios internacionales así como la realización de encuestas especiales encargadas por la Conferencia o por el Consejo de administración.”⁽²¹⁾

(20) Buen Lozano Néstor de., Derecho del trabajo, 7a. edición, Editorial Porrúa, México 1989, página 414.

(21) Buen Lozano Néstor de., Derecho del Trabajo, 7a. edición, Editorial Porrúa, México 1989, página 415.

- 2.- Acordar con los gobiernos a solicitud de ellos, la ayuda apropiada para preparar la legislación a base de las decisiones de la Conferencia .
- 3.- “A cumplir de conformidad con las estipulaciones de la Constitución todos los deberes que le incumben en relación con el cumplimiento efectivo de los convenios”. (22)
- 4.- Participar en el trámite de las reclamaciones y denuncias dirigidas contra Estados miembros, por falta de ejecución adecuada de un convenio al que dicho Estado se haya adherido al ratificarlo.
- 5.- Llevar una importante función de información y de investigación. En cuanto a la primera dicha información es distribuida tanto por respuesta a las peticiones de los gobiernos, asociaciones patronales u obreras y también a petición individual. Su segunda función la desarrolla a través de un centro de investigación y documentación en donde se publica una amplia gama de estudios especializados y periódicos fungiendo también como casa editora, asegurando con ello la difusión que requiere un organismo de tanta importancia como lo es la OIT.

Sobre la labor efectuada por la Conferencia Internacional y la Oficina Internacional del Trabajo Guillermo Cabanellas establece que: “ las numerosas publicaciones que presenta la Oficina Internacional del Trabajo, los estudios especializados que llevan su sello y las investigaciones constantes sobre las condiciones de trabajo y de la economía , representan sin duda alguna, junto con las convenciones y las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, la labor más seria y completa desarrollada en materia laboral ; y hacen que dicho órgano haya adquirido prestigio universal y consideración en los más diversos sectores, así como el apoyo igual por parte de los trabajadores, de los patrones y la mayoría de los Estados.” (23)

(22) Buen Lozano Néstor de, op. cit. página 416.

(23) Cabanellas Guillermo, Tratado de derecho laboral, Editorial El gráfico impresores, Buenos Aires, 1978, página 496-497.

Funciones:

Son dos las funciones básicas de esta organización: por una parte, poseen una importante función normativa consistente en la elaboración y vigilancia del cumplimiento de las normas internacionales de trabajo, y por otra, una función de cooperación técnica tripartita con los Estados miembros.

De esta última función, la OIT pone a disposición de los gobiernos asesoría de expertos y asistencia técnica en cuestiones relacionadas con política social y del trabajo. Para lo cual ha establecido en diferentes partes del mundo centros de acción destinados a prestar ayuda a los gobiernos para la solución de los problemas relacionados con la organización de servicios del empleo y con el desarrollo de medios de formación de trabajadores.

Por lo que hace a su función normativa la OIT elabora dos tipos de instrumentos: los convenios internacionales y las recomendaciones, así como otros instrumentos de menor importancia toda vez que no crean de ninguna manera algún tipo de obligación genérica como son: las resoluciones adoptadas por la conferencia; las conferencias regionales; las comisiones de industria y los reglamentos tipo higiene y seguridad del trabajo.

En cuanto a los convenios y las recomendaciones los primeros son acuerdos de voluntades para establecer normas con carácter de ley si los miembros de la OIT los ratifican. Los segundos son simples sugerencias que se dirigen a los Estados para que de ser aceptadas formulen un proyecto de ley.

De estas dos propuestas Mario de la Cueva establece: "la diferencia entre el convenio y la recomendación estriba en que el primero es un proyecto de ley en tanto que la segunda es una sugerencia para que de acuerdo con ella, se redacte por cada Estado, la ley correspondiente".(24)

(24) Cueva Mario de la, Derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, México 1938, página 233.

De las obligaciones que derivan de ambos instrumentos tenemos que: " los convenios no tienen automáticamente fuerza de obligar y sólo entran en vigor para un Estado mediante un acto de ratificación . Sin embargo, tanto si se trata de convenios como de recomendaciones , los Estados miembros tienen la obligación de someter los textos a las autoridades competentes nacionales." (25) En el término de un año de ser clausurada la Conferencia que lo adoptó y a más tardar en dieciocho meses, por conducto de la autoridad legislativa, generalmente los parlamentos , excepción hecha de los países en que los poderes legislativo y ejecutivo están unidos por revestir este último carácter excepcional .

Mas si la convención no es ratificada por el poder legislativo , cesa toda obligación del Estado miembro con relación a la misma, sin tener en cuenta , respecto a la ratificación que haya sido adoptado el proyecto con el voto favorable o negativo de la delegación del país o que este no haya estado representado en la Conferencia.

Sin embargo, y en el caso de la ratificación de un convenio por el Estado miembro , el cumplimiento de éste no aceptará ningún tipo de aplazamiento ni de reserva , toda vez que éste impone obligaciones precisas y no simples programas de futura reforma en la legislación nacional del trabajo.

Con respecto a estos dos tipos de normas internacionales es conveniente precisar que son resultado de una tarea comparativa de carácter utilitario, con un elevado contenido ético de desarrollo social , inducido a través de una acción tripartita internacional , teniendo como fin el ya apuntado anteriormente: crear normas mínimas que constituyan una meta para algunos y para otros una especie de trampolín que permita ir mejorando sus propias legislaciones por encima de las normas consideradas como básicas a nivel nacional.

(25) Oficina Internacional del Trabajo, Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra, 1984, página 7.

Finalmente y en cuanto a la elaboración de los convenios internacionales, éstos tienen su inicio con la inscripción de un tema en el orden del día, para posteriormente discutirse en el contenido de la futura norma internacional, lo cual puede darse a través de dos procedimientos: el de doble discusión y el de simple discusión.

El primero de éstos requiere de un trabajo previo de investigación antes de someterse a consideración de la asamblea. Esta tarea la empieza la oficina internacional del trabajo al presentar un reporte en el cual se estudia el tema en los diferentes países miembros, a este reporte se le anexa un cuestionario por medio del cual se conocerá la posición que sobre el tema tendrán los gobiernos. Tanto el reporte como el cuestionario se comunican a los gobiernos con doce meses de anticipación a la fecha en que se celebrará la conferencia, quienes en el término de cuatro meses deben contestar el cuestionario, luego con base en las respuestas proporcionadas, la oficina internacional del trabajo elabora un nuevo reporte, el cual se comunica a los gobiernos por lo menos cuatro meses de anticipación a la fecha de celebración de la conferencia, en la cual se discute la posibilidad de adoptar o no el convenio, posteriormente se inscribe el punto en el orden del día de la siguiente sesión o una posterior.

Después de analizar detenidamente todas las deliberaciones, la oficina prepara varios textos de convenios y recomendaciones, que les comunicará a los gobiernos dentro del término de dos meses a partir de la clausura de la conferencia. Contando los gobiernos con un plazo de tres meses para sugerir enmiendas o presentar observaciones. Para que acto seguido la oficina prepare un reporte final sobre los textos y los comunique a los gobiernos tres meses antes de que inicie la conferencia, hasta entonces, empieza la segunda discusión sobre los textos adoptados por la comisión, luego se lleva a cabo una deliberación artículo por artículo, antes de aprobar en conjunto. Los textos aprobados se envían al comité de redacción de la conferencia para preparar el texto definitivo, para que por último la conferencia analice los documentos preparados para resolver sobre la adopción final.

Por cuanto al procedimiento de simple discusión, éste opera cuando el consejo de administración considera que un tema determinado puede ser objeto de una sola discusión. Misma que debe tomarse por voto de las tres quintas partes. Sin embargo, este procedimiento simplificado comporta

también la realización de reportes , de cuestionarios y eventualmente de proyectos de la oficina , así como de consultas a los gobiernos.

Para la adopción de un convenio o de una recomendación por parte de la conferencia reunida en asamblea plenaria , se requiere el voto de las dos terceras partes de los delegados presentes , pero si solo se logra la mayoría simple , la conferencia puede enviar el tema al comité de redacción para que transforme el texto en una recomendación, en última instancia será la conferencia quien decida la forma que tomará el instrumento internacional; si la de un convenio o la de una recomendación.

Finalmente y por lo que respecta a la ratificación de los convenios internacionales, en nuestro sistema mexicano, para que un instrumento de esta naturaleza pudiera ser aplicado , tendría que ajustarse a lo dispuesto por los artículos 133 Constitucional y 6o. de la Ley Federal del Trabajo.

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

Sobre este artículo Mario de la Cueva comenta: “ la formula que estén de acuerdo con la Constitución , nos dice que el derecho no podrá contrariar las disposiciones del artículo 123 Constitucional , lo que quiere decir que sólo será aplicable en la medida que otorgue beneficios mejores a los contenidos en las normas constitucionales.”(26)

Esta misma solución se desprende del artículo 19 párrafo quinto de la Constitución de la OIT que establece:

(26) Cueva Mario de la , Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972, página 37.

“En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia o la ratificación de un convenio por cualquier Estado miembro menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.”(27)

Por su parte el artículo 6o. de la LFT preveé: “ las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de la vigencia”.

De este artículo podemos desprender que la aplicación de estas normas internacionales (convenios) será independiente del orden jerárquico establecido por dicho precepto, porque en todo caso se aplicará el estatuto más favorable al trabajador atendiendo para su aplicación a su espíritu y su letra eminentemente social con el objeto de proteger a la clase trabajadora.

F) LA OIT Y LA PROTECCION DEL MENOR

Siendo la OIT la institución encargada de promover la paz universal basada en el principio de justicia social , desde los primeros años de su creación (1919) y por haberse así determinado en su constitución y posteriormente en la Declaración de Filadelfia,(28) este organismo contó entre sus claros propósitos con respecto al trabajo de menores con dos objetivos:

1.- Proteger la infancia al tratar de abolir el trabajo de los niños e imponer ciertos limites cuando llegaren a trabajar , con el objetivo de que se encontraren en posibilidad de continuar su educación y asegurar así un adecuado desarrollo físico.

2.- Establecer programas dirigidos al bienestar infantil en todas las naciones del mundo.

(27)Cueva Mario de la, op. cit. página 37.

(28)La declaración de Filadelfia fué un programa adoptado en 1944 por el cual se actualizaron los fines de la organización y se amplió por el campo de acción de la OIT; en base a las relaciones existentes entre los problemas sociales, laborales, económicos y financieros.

Dado que el propósito de la OIT desde su creación ha sido el de abolir el trabajo infantil y en virtud de que dicho objetivo no ha logrado cristalizar. La OIT ha tenido que redoblar sus esfuerzos; mismos que ha dirigido a elevar gradualmente la edad de admisión al empleo. Motivo por el cual se ha preocupado en establecer principios que regulen condiciones aceptables para los menores que ingresan al campo de trabajo. Para lo cual ha tenido que adoptar convenios y recomendaciones encaminados a regular los siguientes aspectos:

- a) prohibición del trabajo infantil
- b) trabajo nocturno
- c) trabajos peligrosos
- d) exámenes médicos.

A continuación se expone el siguiente cuadro sinóptico con el objeto de contemplar tanto los convenios como las recomendaciones elaboradas hasta este momento por la OIT. Haciendo referencia posteriormente sólo a aquellos convenios ratificados por nuestro país, tomando para tal efecto la clasificación hecha anteriormente.

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES ADOPTADOS
POR LA OIT

REUNION	CONVENIOS			RECOMENDACION	
	NUMERO	NOMBRE	FECHA DE RATIFICACION	NUMERO	NOMBRE
PRIMERA WASHINGTON 1919	5	Sobre la edad mínima (industria)		4	Sobre la protección de las mujeres y de los niños contra el saturnismo.
	6	Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	20/05/37		
SEGUNDA GENOVA 1919	7	Sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	17/08/48		
TERCERA GINEBRA 1921	10	Sobre la edad mínima (agricultura)	20/05/37	14	Sobre el trabajo nocturno de los menores en la agri- cultura
	13	Sobre la cecusa (pintura)			
	15	Sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros)	7/01/38		
	16	Sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo)	9/03/38		
DECIMO SEXTA GINEBRA 1932	33	Sobre la edad mínima (trabajos no industriales)	12/05/34	41	Sobre la edad mínima de admisión de los niños a los trabajos no industriales
DECIMO NOVENO GINEBRA 1935				45	Sobre el desempleo de los menores

VIGESIMA SEGUNDA GINEBRA 1936	58	Sobre la edad mínima (trabajo marítimo)	18-07-52		
VIGESIMA TERCERA GINEBRA 1937	59 60	Sobre la edad mínima (industria) Sobre la edad mínima (trabajos no industriales)		52	Sobre la edad mínima de admisión al trabajo industrial en empresas familiares.
VIGESIMA NOVENA MONTREAL 1946	77 78 79	Sobre el examen de los menores (industria) Sobre el examen médico de los menores (trabajo no industriales) Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)		79 80	Sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores Sobre la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales
TRIGESIMA PRIMERA SN. FRANCISCO 1948	90	Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria)	20/06/56		
TRIGESIMA SEXTA GINEBRA 1953				96	Sobre la edad mínima de admisión a los trabajos subterráneos en las minas de carbón.
CUADRAGESIMA TERCERA GINEBRA 1959	112	Sobre la edad mínima (pescadores)	9/08/61		
CUADRAGESIMA CUARTA GINEBRA 1960	115	Sobre la protección contra las radiaciones.	19/01/83	114	Sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.

CUADRAGESIMA NOVENA GINEBRA 1965	123	Sobre la edad mínima (trabajos subterráneos)	29-08-68	124	Sobre las condiciones de empleo de los menores para el trabajo subterráneo en las minas.
QUINCUAGESIMA QUINTA GINEBRA 1971	124	Sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo)		125	Sobre las condiciones de empleo de los menores para el trabajo subterráneo en las minas.
QUINCUAGESIMA OCTAVA GINEBRA 1973	136	Sobre el benceno			
SEXAGESIMA PRIMERA GINEBRA 1976	138	Sobre la edad mínima		146	Sobre la edad mínima de admisión al empleo
				153	Sobre la protección de los jóvenes marinos.

CONVENIOS SOBRE PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTIL (EDAD MINIMA)

SEGUNDA REUNION con sede en Génova . 1920.

CONVENIO No. 7. Sobre la edad mínima en el trabajo marítimo (revisado por el C.58)

Ratificado el 17 de Agosto de 1948. Lo dispuesto en este convenio se ve reflejado en el artículo 191 de ley federal del trabajo y que incluso supera dicha norma internacional al elevar un año más la prohibición que el convenio establece.

Contenido: Este convenio establece que los menores de catorce años no podrán prestar sus servicios a bordo de ningún buque * , exceptuando aquellos en que los empleados sean miembros de una familia y en los casos de que los menores laboren en los buques escuelas, a condición de que la autoridad pública apruebe y vigile dicho trabajo.

Para los efectos del presente convenio el término "buque" comprende todas las embarcaciones, buques o barcos, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada que se dediquen a la navegación marítima, excepción hecha de los buques de guerra.

TERCERA REUNION con sede en Ginebra. 1921.

CONVENIO No. 10 Sobre la edad mínima en la agricultura

Ratificado el 20 de Mayo de 1937. La ratificación dada a este convenio la encontramos reflejada en nuestro artículo 22 de la Ley federal del Trabajo que consigna una regla general para el trabajo de los menores .

Contenido: Este convenio señala que los menores de catorce años , no podrán ser empleados ni podrán trabajar en actividades agrícolas, públicas o privadas o en sus dependencias excepto; fuera de las horas destinadas para la enseñanza escolar y que no perjudique su asistencia a la escuela. Con miras a la formación profesional practica, los periodos y las horas de enseñanza podrán regularse de manera que permitan el empleo de niños en trabajos agrícolas ligeros y en particular en trabajos ligeros de recolección

CONVENIO No.15 Sobre la edad mínima de pañoleros y fogoneros

Ratificado el 07 de Enero de 1938. Y que nuestra Ley Laboral refleja en su artículo 191.

Contenido: Este convenio precisa que los menores de dieciocho años no podrán ser empleados ni trabajar a bordo de buques* en calidad de pañoleros o fogoneros. Cuando al contratar a un pañolero o fogonero no sea posible hallar a un trabajador mayor de dieciocho años ; el empleo podrá ser ocupado por personas menores de dieciocho años y mayores de dieciséis , siempre que contrate a dos de éstas personas en lugar del pañolero o fogonero necesario.

Se aplica el mismo concepto del término "buque" que se utiliza en el convenio número 7.

DECIMOSEXTA REUNION con Sede en Ginebra en 1932.

CONVENIO No. 33. Sobre la edad mínima en trabajos no industriales.

Ratificado el 12 de Mayo de 1934. Nuestra ley federal del trabajo en su artículo 22 maneja los términos del presente convenio a los que México se obligó al ratificar dicho instrumento.

Contenido: De acuerdo con este convenio los menores de catorce años o aquellos que cumpliendo esa edad continuen sujetos a la enseñanza primaria obligatoria no podrán ser empleados en ninguno de los trabajos a que se aplique este convenio.* Exceptuando a los niños que cumpliendo los doce años; laboren fuera de las horas de clases dos horas diarias en trabajos ligeros.

* Sobre este convenio la autoridad competente de cada país estará facultada para excluir de la aplicación del presente convenio : al trabajo en los establecimientos en que estén empleados únicamente los miembros de la familia del empleador, a condición de que este trabajo no sea nocivo, perjudicial o peligroso, y en el servicio doméstico en una familia por los miembros de la misma.

VIGESIMA SEGUNDA REUNION con sede en Ginebra en 1936.

CONVENIO No. 58 Sobre la edad mínima en el trabajo marítimo (convenio que revisa al C. 7)

Ratificado el 18 de Julio de 1952. Nuestra LFT contempla la edad mínima de dicho instrumento en su artículo 191.

Contenido: Este convenio prohíbe el empleo a los menores de quince años en el trabajo a bordo de cualquier buque, (*) salvo que estos se empleen para los miembros de una familia. Estableciendo la excepción de permitir el trabajo a los menores de catorce años por la legislación nacional de cada Estado miembro siempre que sean expedidos certificados médicos por los cuales se considere la salud y el estado físico del menor así como las ventajas tanto futuras como inmediatas que este tipo de actividad pueda proporcionarle al menor.

(*) se aplica el mismo término que el que se contempla en el convenio no. 7.

CUADRAGESIMA TERCERA REUNION con sede en Ginebra en 1959.

CONVENIO No. 112. Sobre la edad mínima de los pescadores

Ratificado el 09 de Agosto de 1961. Convenio acorde con el artículo 191 de la Ley Federal del Trabajo.

Contenido: Este convenio prohíbe el trabajo a bordo de los barcos a los niños menores de quince años, salvo que esta actividad la desarrollen ocasionalmente durante las vacaciones escolares y siempre que dicha actividad no sea nociva para la salud o el desarrollo del menor, no perjudique su asistencia escolar y no tenga como objeto ningún beneficio comercial.

Este convenio autoriza a la legislación nacional a permitir el empleo en este tipo de trabajo a los niños de catorce años siempre que una autoridad apropiada se cerciore de que el empleo es conveniente para el niño después de haber considerado su salud y su estado físico. Finalmente prohíbe tajantemente, el trabajo de los menores de dieciocho años en calidad de paleros, fogoneros y pañoleros de máquina en barcos de pesca que utilicen carbón.

CUADRAGESIMA NOVENA REUNION con sede en Ginebra en 1965.

CONVENIO No. 123 Sobre la edad mínima en el trabajo subterráneo en las minas.(*)

Ratificado el 29 de Agosto de 1968. Y que se encuentra acorde al artículo 175 fracción I.- inciso d) que establece dicha prohibición para los menores de dieciséis años.

Contenido: Este instrumento establece que cada miembro de la OIT que ratifique dicho convenio deberá establecer una edad mínima para el trabajo subterráneo y que en ningún caso será inferior a los dieciséis años.

(*) para los efectos del presente convenio se debe entender por "mina": toda empresa pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos.

QUINCUAGESIMA OCTAVA REUNION con Sede en Ginebra en 1973.

CONVENIO No. 138 Sobre la edad mínima.

Contenido: Este convenio es el instrumento más reciente adoptado por la OIT, creado con el carácter de instrumento general para reemplazar de manera gradual a todos los convenios antes enumerados. Motivo por el cual se profundiza más sobre el mismo.

Este convenio establece que todo Estado que lo ratifique se debe comprometer a aplicar una política nacional que garantice la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

De conformidad con este convenio, la edad mínima que se fije no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso a los quince años; y para países de insuficiente desarrollo económico y educativo esta edad puede fijarse inicialmente a lo catorce años.

Respecto de cualquier tipo de empleo o de trabajo cuya naturaleza de ejecución pueda entrañar peligros para la salud, la seguridad o

la moralidad de los menores , la edad mínima no deberá ser inferior a los dieciocho años. Pudiendo ser incluso de dieciséis años si se cumplen con ciertas condiciones. (1)

El convenio autoriza la exclusión de categorías limitadas de empleos que planteen problemas de aplicación especiales e importantes. (2) No aplicándose a trabajos efectuados por niños o adolescentes en escuelas de enseñanza general , profesional, técnica o en otras instituciones de formación ni tampoco, tratándose de menores de catorce años o más , al trabajo en empresas reglamentado por la autoridad competente, previa consulta de las organizaciones profesionales interesadas, cuando tal trabajo es parte de cursos y programas de enseñanza , de formación u orientación profesionales reconocidas.

El convenio admite la posibilidad de que las leyes y los reglamentos nacionales (legislación nacional) autoricen el empleo de menores de trece a quince años de edad (o de quince por lo menos cuando tales personas sigan sujetas todavía a la obligación escolar) en trabajos ligeros. (3)

La autoridad competente puede conceder permisos individuales , por vía de excepción , con la finalidad por ejemplo; de que un menor pueda tomar parte en representaciones artísticas. Siendo obligatorio consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas respecto de la fijación de las edades mínimas prescritas en diversos casos , la determinación del campo de aplicación (cuando se limite a éste) y la concesión de permisos individuales.

(1)requiriendo la consulta previa de las organizaciones profesionales interesadas ; plena garantía de las condiciones sanitarias, de seguridad y de moralidad a que estarán sujetos los adolescentes ; obligación de haber recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad de que se trate.

(2)Los países de desarrollo económico y administrativo insuficiente pueden limitar inicialmente el campo de aplicación del convenio, restringiéndolo por lo menos a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción y servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes; almacenamiento, comunicaciones y plantaciones y otras explotaciones agrícolas cuya producción sea principalmente comercial con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas empresas que produzcan para el mercado local y no empleen regularmente trabajadores asalariados.

(3)En países cuya economía y medios educativos estén insuficientemente desarrollados , las edades mínimas iniciales serán en tal caso de doce a catorce años

Aunque este convenio no se encuentra ratificado por nuestro país me parece importante hacer mención de él toda vez que este instrumento fue creado con el fin de ir reemplazando gradualmente los convenios que sobre edad mínima se hubiesen suscrito por la OIT. Por lo cual este instrumento viene a constituir un gran avance de dicha organización, no sólo por la edad que contempla como mínima para el trabajo general sino por las obligaciones a que deben de comprometerse los Estados que ratifiquen dicho instrumento: Dentro de los cuales México no se encuentra, tal vez por los compromisos que esto le implicaría y a los cuales simplemente no desea sujetarse .

CONVENIOS SOBRE TRABAJO NOCTURNO

PRIMERA REUNION con sede en Washington en 1919

CONVENIO No. 6 Sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria.

Ratificado el 20 de mayo de 1937. Y que con respecto a la edad mínima así lo prevé el artículo 175 fracción II. de la Ley federal del Trabajo.

Contenido: Este convenio prohíbe emplear durante la noche (*) a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas y privadas , o en sus dependencias con excepción de aquellas en que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

La prohibición del trabajo nocturno no se aplicará a las personas mayores de dieciséis años empleadas en las industrias que por razón de su naturaleza , deban necesariamente continuarse de día y de noche tales como: fábricas de hierro y acero, fábricas de vidrio, de papel, ingenios de azúcar y reducción del mineral de oro.

(*) para los efectos del presente convenio el término " noche" significa un periodo de once horas consecutivas, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las diez de la noche y las cinco de la mañana.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

TRIGESIMA PRIMERA REUNION con sede en San Francisco en 1948.

CONVENIO No. 90 Sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria (convenio que revisa al C. 60.)

Ratificado el 20 de Junio de 1956 y que nuestra ley federal del trabajo sustenta en su artículo 175 fracción II.

Contenido: Este convenio prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años en las empresas industriales, públicas o privadas o bien en sus dependencias. Con la excepción de permitir el trabajo de noche a los mayores de dieciséis y menores de dieciocho cuando por razones de su aprendizaje o de su formación profesional así lo exija la autoridad competente. Debiéndose autorizar en estos casos, períodos de descanso de por lo menos trece horas consecutivas comprendidas entre dos períodos de trabajo.

(*) para los efectos del presente convenio el término "noche" significa un período que comprenda doce horas consecutivas por lo menos.

CONVENIOS SOBRE TRABAJOS PELIGROSOS

De estos convenios ninguno ha sido ratificado por México, pero los menciono porque a pesar de que no han sido suscritos especialmente para el trabajo de los menores, en ellos se trata de proteger a los mismos al establecer edades mínimas para este tipo de trabajos.

TERCERA REUNION con sede en Ginebra en 1921

CONVENIO No. 13 Sobre el empleo de la cerusa (pintura)

Contenido: Este convenio prohíbe el empleo de trabajadores menores de dieciocho años y de mujeres en trabajos de pintura industrial en donde se recurra a productos que contengan cerusa, sulfato de plomo o de otros productos que contengan esos pigmentos.

Las autoridades competentes previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores, podrán permitir que los aprendices de pintor sean empleados para su educación profesional en los trabajos prohibidos en el párrafo precedente.

CUADRAGESIMA CUARTA REUNION con sede en Ginebra en 1960.

CONVENIO No. 115 Sobre la protección contra las radiaciones .

Contenido: Establece dicho instrumento que ningún trabajador menor de dieciséis años puede ser empleado en trabajos que entrañen la utilización de radiaciones ionizantes. Esto se aplica aún cuando exista un certificado médico que autorice dicho trabajo.

QUINCUAGESIMA QUINTA REUNION con sede en Ginebra en 1971.

CONVENIO No.136 Sobre el Benceno

Contenido: Este convenio prohíbe el empleo a jóvenes menores de dieciocho años de edad en trabajos que entrañen exposición de benceno o bien en actividades en las cuales se trabaje con productos que contengan dicha sustancia, a menos que se trate de jóvenes que reciban formación profesional impartida bajo la vigilancia médica y técnica adecuada.

CONVENIO SOBRE EXAMENES MÉDICOS

TERCERA REUNION con sede en Ginebra en 1921.

CONVENIO No. 16 Sobre el examen médico de los menores en el trabajo marítimo.

Ratificado el 17 de Agosto de 1948.

Contenido: En este convenio se establece la prohibición de emplear niños menores de dieciocho años salvo que estén empleados por los miembros de una familia y siempre que éstos presenten un certificado facultativo en el que conste su aptitud para dicho trabajo, mismo que deberá estar firmado por un médico aprobado por la autoridad competente y que tendrá que renovarse en intervalos que no excedan de un año. Este convenio establece una excepción al admitir jóvenes menores de dieciocho años en el trabajo de buques siempre que exista un caso de urgencia, debiéndose realizarse el examen médico en el primer puerto que al que arribara el buque.

CUADRAGESIMA NOVENA REUNION con sede en Ginebra en 1965.

CONVENIO No. 124 Sobre el examen médico de los menores en trabajos subterráneos en las minas .

Ratificado el 29 de Agosto de 1968.

Contenido: Este convenio precisa que para el empleo de personas menores de veintiún años en los trabajos subterráneos en las minas se deberá exigir un certificado médico completo de aptitud y posteriormente exámenes médicos periódicos en intervalos que no excedan de un año.

G) UNA NUEVA PROPUESTA DE LA OIT.

Si bien la política internacional llevada a cabo por la OIT para abolir el trabajo infantil y reglamentar las condiciones del mismo en el principio de su creación consideraron únicamente el trabajo del taller y de la fábrica. Y gradualmente extendieron su campo de aplicación a trabajos en el mar, en las minas y trabajos no industriales. Pese a ello no se ha logrado penetrar en otros campos más de acción de los menores. Por lo cual hoy en día a ese esfuerzo que representa el Convenio 138 adoptado como un instrumento general que persigue reemplazar gradualmente los actuales convenios aplicables a sectores económicos limitados con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, se suma un reto más. Y es que el día 18 de enero de 1999 el Director General de la OIT , el señor Michel Hansenne, declaró que hay un nuevo proyecto de convenio contra las peores formas de trabajo infantil y que actualmente se encuentra en estudio por dicha organización. La aprobación de este nuevo convenio esta prevista para la reunión anual de la Organización que se celebrará en Ginebra en el mes de junio . Y entre las disposiciones propuestas figuran medidas encaminadas a prohibir las peores formas de trabajo infantil como lo es: el trabajo en régimen de servidumbre, la venta y el tráfico de niños y su utilización en la prostitución y la utilización de material pornográfico .

Por mi parte considero que la creación de este nuevo convenio, vendrá a representar un logro importante ya que de ser aprobado este año, los Estados que ratifiquen dicho instrumento tendrán que asumir la obligación de prohibir estas prácticas, castigar a los perpetradores y erradicar

en los hechos tales actividades estableciendo un justo orden de prioridades para luchar contra este tipo de explotación infantil.

H) OTROS INSTRUMENTOS JURIDICOS INTERNACIONALES

Continuando con el ámbito internacional contamos con tres instrumentos más de gran importancia, y que a continuación se exponen:

LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Esta declaración fue adoptada por la Asamblea de la Organización de las Naciones Unidas el 20 de Noviembre de 1959. Y aunque la misma no representa ninguna obligación legal por parte de los Estados, si marca una etapa considerable en el camino del reconocimiento de los derechos de los menores.

Por lo que atañe al aspecto laboral, la declaración precisa que "no deberá permitirse al niño trabajar antes de una edad mínima adecuada" y aunque el texto no precisa dicha edad, la declaración incluye en otra de sus partes los derechos al desarrollo y a la escolaridad del niño, por lo que se puede inferir que la edad mínima debe establecerla cada país en función de estos dos factores y especialmente en cuanto a la edad prevista para la escolaridad obligatoria.

LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

Con fecha 20 de Noviembre de 1989 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, después de diez años de trabajo.

Este instrumento a diferencia de la declaración tiene fuerza de obligatoria si los Estados lo ratifican. México fué uno de los primeros en dar tal paso al ratificar dicho texto internacional el 21 de Septiembre de 1990, publicado en el diario oficial de la federación el 25 de Enero de 1991 y en vigor el 21 de octubre de 1991. Por lo tanto y conforme a nuestra Constitución Política es Ley Suprema de toda la Nación por así establecerlo el artículo 133 de nuestra Carta Magna.

Esta convención se compone por 54 artículos de gran interés social, cultural y laboral, ya que tal como lo señala su preámbulo es un instrumento creado para "... reafirmar la necesidad de proporcionar a los niños cuidado y asistencia especiales en razón de su vulnerabilidad. Subrayando de manera especial la responsabilidad primordial de la familia por lo que respecta a la protección y a la asistencia, la necesidad de una protección jurídica y no jurídica del niño antes y después del nacimiento, la importancia del respeto de los valores culturales de la comunidad del niño y del papel crucial de la cooperación internacional para que los derechos del niño se hagan realidad".

En cuanto al aspecto laboral esta convención se ocupa de la materia en su artículo 32 que dispone:

"Los Estados partes reconocen el derecho del niño (29) a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social."⁽³⁰⁾

En este artículo los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para asegurar la aplicación de este artículo, para lo cual y sin dejar de tomar en cuenta otros instrumentos internacionales, los Estados partes:

- " a) fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; y
- c) estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación eficaz de este artículo."⁽³¹⁾

(29)Para los efectos de la presente convención, se entiende por niño todo ser humano desde su nacimiento hasta los dieciocho años de edad, salvo que haya alcanzado antes la mayoría de edad.

(30)Convención sobre los derechos del niño, Sistema Nacional para el desarrollo integral de la familia, México, 1996, página 26.

(31)Convención sobre los derechos del niño. op. cit, página 27.

De estas tres fracciones considero que la ratificación de esta convención en cuanto a este artículo no aporta ningún logro en el campo laboral para los menores, toda vez que la legislación nacional preveé dichas cuestiones en sus artículos 22, 23, 29 y especialmente en su título quinto-bis. Por lo que su verdadera aportación está en la obligación adoptada por las partes ratificantes de adoptar medidas administrativas, sociales, educacionales, además de las legislativas para asegurar su cumplimiento.

LA DECLARACION MUNDIAL Y EL PLAN DE ACCION DE LA CUMBRE MUNDIAL EN FAVOR DE LA INFANCIA

El 30 de Septiembre de 1990 tuvo verificativo en Nueva York la primera cumbre mundial en favor de la infancia, en la cual participaron 71 jefes de Estado. Y de la cual surgió una Declaración Mundial y un Plan de Acción Mundial en favor de la infancia.

La primera fue firmada el 30 de septiembre de 1990, componiéndose tal texto de 25 artículos divididos en 5 capítulos.

El Plan de Acción surgió para servir como guía a los gobiernos nacionales, a las organizaciones internacionales, a los organismos bilaterales de asistencia, a las organizaciones no gubernamentales y a todos los demás sectores de la sociedad para la formulación de sus propios programas de acción que garanticen la aplicación de la Declaración de la Cumbre Mundial en favor de la Infancia. Este Plan estuvo compuesto de 36 artículos y un apéndice en el cual se describen las metas para los niños en el decenio de 1990.

De este Plan de Acción destacan básicamente dos artículos para el tema que nos ocupa referente al trabajo de los menores. Estos son los artículos 22 y 23.

El primero de ellos toca el problema de los niños que viven en circunstancias especialmente difíciles dentro de las que destacan aquellas que afrontan los "...niños trabajadores o niños sometidos al yugo de la prostitución, al abuso sexual y otras formas de explotación", los cuales deben recibir mayor atención, protección y asistencia especial de sus familiares y sus comunidades, como parte de las medidas que se adopten a nivel nacional y de la cooperación internacional.

El artículo 23 especifica más sobre el aspecto laboral y precisa que " hay más de 100 millones de niños que trabajan , a menudo realizando tareas difíciles y peligrosas y en contravención con los convenios internacionales en virtud de los cuales se les debería proteger de la explotación económica y no se debería permitir que realizaran trabajos que interfirieran en su educación y pusieran en peligro su salud e impidieran su pleno desarrollo. Teniendo esto presente , todos los Estados deberían esforzarse por poner fin a esas practicas de trabajo de los niños y velar por la protección de las condiciones y circunstancias de los niños que trabajan en forma legítima , a fin de dar a esos niños oportunidades adecuadas para criarse y desarrollarse sanamente. " (32)

Desde mi particular punto de vista , este instrumento en cuanto a los dos puntos de vista comentados constituyen un tipo recordatorio para no pasar por alto los avances alcanzados por los convenios suscritos por la OIT, lo que viene a reforzar la idea de que los gobiernos por más que ratifiquen normas internacionales, no han logrado atender verdaderamente el trabajo de los menores.

Finalmente y para concluir con el presente capítulo referente a la política internacional llevada a cabo para la protección en el trabajo de los menores. Puedo asegurar que el éxito o el fracaso de las normas internacionales ya en nuestro país o bien, en cualquier país miembro de la OIT no se puede medir en función del número de ratificaciones hechas por éstos. Considero que los verdaderos logros no residen en ratificar o no un instrumento. Mi humilde opinión señala que los verdaderos esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo de los menores , tienen que coordinarse no sólo con soluciones jurídicas como lo viene a representar la ratificación de instrumentos internacionales,- éstos solo son un elemento de solución- sino con la instrumentación de medidas de tipo educativo, económico, social y cultural. Pues ninguna medida exclusivamente jurídica puede surtir efectos.

Por lo tanto y en el caso del convenio 138 que a pesar de no estar ratificado por nuestro país se expuso en el presente capítulo por ser el más reciente convenio de la OIT sobre edad mínima de admisión, considero

(32) Los derechos del niño, Compendio de instrumentos internacionales, Compiladora Beatriz Torres Peña ,CNDH., México, 1995. página 116.

con respecto al mismo que de nada valdría la ratificación de dicho instrumento, si el mismo no viene acompañado de esfuerzos encaminados a cumplir con los objetivos que plantean los convenios internacionales. Nuestros menores trabajadores requieren más que una ratificación. Nuestros menores requieren condiciones saludables de trabajo, requieren que se les respete su condición de trabajadores, requieren de una verdadera inspección, también requieren de capacitación y adiestramiento y seguridad en el trabajo. En el caso de los menores empacadores requieren de nuevas y mejores opciones para que al cumplir sus dieciséis años, tengan una alternativa digna al salir de las tiendas de autoservicios, y no los sorprenda la incertidumbre cuando se termine ese ingreso que bueno o malo se obtiene de empacar. Y haciendo a un lado esas condiciones en el trabajo. Nuestros menores trabajadores requieren mejores niveles educativos que los mueva a seguir estudiando; necesitan buena alimentación y lo que todos un día soñamos de más pequeños: un poco de distracción. Hechos que de obtenerlos indudablemente traerían aparejado un sano desarrollo para ese sector laboral que representan los menores. Pero que como ya apunte. Para alcanzar tan grandes y hoy lejanas metas se requieren más que soluciones jurídicas. Se requiere apoyo del gobierno, de los empleadores, de los trabajadores y de la ciudadanía en su conjunto. Porque mientras veamos el problema de los niños que trabajan como una realidad en todos los países subdesarrollados como el nuestro en los cuales el marco jurídico no tiene mayor importancia toda vez que no se aplica; o bien como un problema ajeno a los nuestros porque en nuestras familias afortunadamente no existen integrantes menores que tienen que trabajar para sostenerse. Nunca llegaremos a concientizar al respecto y por lo tanto estaremos cada vez más lejos de mejorar las condiciones económicas y las estructuras sociales que favorezcan al desarrollo de nuestro país y por consiguiente mucho más lejos de vislumbrar el éxito de las normas internacionales por muy generosas que estas sean.

CAPITULO IV
EL TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES. UN TRABAJO
SUBORDINADO

A) CONCEPTO DE MENORES EMPACADORES.

Para los efectos del presente trabajo debemos considerar que menores empacadores son todos aquellos sujetos mayores de catorce y menores de dieciséis años que realizan una actividad de empaquetado en las tiendas de autoservicios y que hoy en día, dadas las exigencias de la empresa realizan algo más que dicha actividad.

B) REQUISITOS PARA INGRESAR A LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO.

Como ya se había establecido los requisitos para que un menor ingrese a las tiendas de autoservicio son:

1o. En principio que el menor seleccione o acuda al centro de trabajo donde desea laborar a fin de obtener una carta de aceptación en la que la tienda lo autorice para que desempeñe su trabajo de empacador. (ver anexo uno)

Obtenida la carta de aceptación se inicia el siguiente procedimiento:

Se debe acudir a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores que actualmente se encuentra ubicada en Reforma No. 180, Colonia Juárez, C.P. 06600 y cubrir los siguientes requisitos:

- Tener más de catorce años y menos de dieciséis;

Presentar :

- Acta de nacimiento;

- Certificado de secundaria o constancia de estudios actualizada (con fundamento en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo y 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos)

Sobre este requisito la Dirección General del Trabajo y Previsión Social cuenta con un dato que arrojaron las estadísticas efectuadas el año pasado por la citada dependencia. De las cuales resulta que si bien es cierto es requisito para obtener el permiso para trabajar, estar inscrito en algún sistema escolar. El 25% de los empacadores estudian en opciones abiertas, es decir, secundaria abierta, o bien en escuelas de computación o inglés. Alternativas que personalmente considero que los menores sólo utilizan como opción pero que reflejan incuestionablemente el peso que actualmente tienen los menores en el trabajo.

Otro dato arrojado por las encuestas y que sustenta lo dicho esta en que el 65% de los menores trabaja seis días a la semana, 22% la semana entera y 49% dobla turno de trabajo.

- Identificación del padre, madre o tutor;
- Carta de aceptación del centro de trabajo;
- Una fotografía reciente tamaño infantil;
- Venir acompañado por el padre, madre o tutor para solicitar el citado permiso de trabajo (dando así cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo)
- Presentar un exámen psico-físico (a fin de dar "cumplimiento" a lo que nuestra Ley Federa del Trabajo dispone en su artículo 174).

Cubiertos estos requisitos se procede a extender el correspondiente permiso para trabajar. (ver anexo dos)

C) OBLIGACIONES DE LOS MENORES EMPACADORES

Una vez los menores en su calidad de empacadores en las tiendas de autoservicio, deben desempeñar su trabajo conforme a las normas que las tiendas tengan establecidas para cada efecto, pero que en términos generales se pueden resumir en las siguientes :

- A. Utilizar el uniforme completo (que dependerá de la tienda a la cual ingresen pero que básicamente consiste en usar un mandil y un gorro).
- B. Presentarse correctamente vestido y aseado.
- C. Acudir puntualmente a la tienda.
- D. Formarse o bien apuntarse en una libreta designada en la tienda con anticipación a cubrir el turno de empacador, para que les sea designada la caja en la que deben permanecer durante su turno.
- E. Respetar la caja que se haya designado y permanecer de pie.
- F. Tratar cortésmente a la clientela y a los compañeros de trabajo.
- G. Saludar y agradecer a los clientes sus compras.
- H. No exigir ningún tipo de propina al cliente.
- I. Tratar los productos de los clientes de manera adecuada , guardándolos con cuidado en su bolsa o caja correspondiente de acuerdo con la capacitación recibida .
- J. Al terminar de empacar la mercancía del cliente , preguntar si requiere de ayuda para llevar la mercancía al automóvil.
- K. No salir ni entregar mercancía fuera de los límites de las áreas del estacionamiento o centro comercial.
- L. No cambiar dinero directamente con las cajeras.
- LL. Mantenerse los menores durante su turno estrictamente en las áreas de cajas , estando prohibido introducirse en el lugar de trabajo de la cajera por ningún motivo.
- M. No relizar actividad distinta a la de empacar la mercancía del cliente.
- N. Cuidar el uso de las bolsas, utilizando la estrictamente necesaria.
- Ñ. En el caso de requerir permiso para faltar al trabajo por cuestiones escolares, (tale como acudir al museo, biblioteca, etc.,) se debe pedir el correspondiente permiso con oportunidad y evita así ser suspendido del trabajo.
- O. Aceptar únicamente como su área de actividades para atender el servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela , el espacio comprendido después de la zona de cajas de la tienda y la extensión del estacionamiento de la propia tienda. Quedando prohibido acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.

Estas obligaciones son las primeras que se dan a conocer al menor empacador o por lo menos las normas que deberían regular su trabajo pero de hecho son otras las condiciones en las que desempeñan su actividad por lo cual y platicando con algunos menores éstos coincidieron en que:

Sobre los uniformes que debería proporcionar la tienda , éstas llegan a cobrar por ellos o en el peor de los casos por inexistencia de tales uniformes los empacadores precisan de comprar el material y mandar a hacer el mandir, el gorro y conseguir la corbata.

Sobre la designación que de las cajas se efectúa, resulta que estas no se designan precisamente por orden de asistencia en la tienda, sino en base a las preferencias que sobre ciertos empacadores se tiene. Por lo tanto dicha distribución es efectuada de manera arbitraria sin ningún tipo de garantía para aquellos menores que hacen un esfuerzo por acudir puntuales a sus centro de trabajo.

En cuanto a sus quehaceres como empacadores si bien es cierto que al ingresar se les aclara que su actividad consiste únicamente en el empaquetado de mercancía. En el transcurso de su turno de trabajo se enfrentan a diversas actividades como:

- Limpiar el área de cajas, quehacer que generalmente le corresponde al primer turno de empacadores, para lo cual deben de sacar la basura de todas las cajas de la tienda para proceder a limpiarlas y posteriormente les sea designada una de ellas. De negarse a efectuar tal labor simplemente no se les permite trabajar.
- Ordenar carros. Esta actividad consiste en recolectar los carros que se encuentren fuera del área que para tales efectos se han destinado en las tiendas. La obligación de los empacadores consiste en transportarlos y ordenarlos en las bases de los mismos.
- Cuando así lo requiera la tienda por la gran cantidad de clientela o bien a falta de persona idónea para verificar precios en la tienda , el menor debe efectuar dicha tarea. Siendo sobre este punto que es la misma tienda la que incurre en una responsabilidad, porque por un lado, prohíben la entrada a los empacadores cuando se encuentren uniformados y en su turno en el interior de la misma y por otro lado les autorizan su entrada cuando su demanda así lo exija.

De estas actividades adicionales realizadas por los menores empacadores en la Dirección General Trabajo y Previsión Social cuenta con un dato importante que señala que el 84% de los menores empacadores realizan otras tareas ajenas al empaquetado y que el 77% son castigados unilateralmente si se niegan a realizar tareas diversas a esta.

D) JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES

Para el trabajo realizado por los empacadores en las tiendas de autoservicio, las políticas de la misma han establecido de acuerdo a sus propios horarios tres turnos de trabajo y que generalmente son:

- 1er. turno: de 9:00 a.m. a 12:00 a.m.
- 2o. turno: de 12:00 a.m. a 5:00 p.m.
- 3er. turno: de 5:00 p.m. a 10:00 p.m.

Estos turnos como ya se refirió parecería que no rebasan las seis horas que nuestra Ley Federal del Trabajo dispone para los menores de edad. Pero este hecho tiene sus variantes y tal es así que la propia Dirección General de Trabajo y Previsión Social señaló el año pasado que el 49% de los menores empacadores doblan turno, lo que nos lleva a suponer que esos turnos relativamente estipulados en las tiendas no son respetados.

En lo referente al derecho que tienen los menores empacadores para reposar y en base a los turnos ya citados tenemos que el primer turno no cuenta con reposo, el segundo turno cuenta con media hora o una hora de descanso, que varía de acuerdo a la carga de clientela en las cajas. Y finalmente el tercer turno que al igual que el segundo se rige por las condiciones particulares de la tienda.

Y ante este beneficio otorgado a los menores es que la Dirección General de Trabajo y Previsión Social impuso como una obligación de las tiendas mantener dentro de las mismas, bancas para los menores empacadores con el objetivo de que éstos puedan disfrutar de su reposo en un lugar específico de la tienda. Derecho que incluso nuestro artículo 132 fracción V de la Ley Federal del Trabajo impone como obligación para los patrones al obligarlos a: "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 análogo. La misma disposición se

observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo”.

E) LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y LOS MENORES EMPACADORES

Las tiendas de autoservicio jurídicamente definidas son unidades técnicas (establecimientos) que como sucursales, agencias u otra forma semejante, son partes integrantes de una empresa y contribuyen a la realización de los fines de la misma.

Es decir, las tiendas de autoservicio formas parte de grandes empresas, concepto que en términos del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo y de manera singular establece “... se entiende por empresa la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios.”

En este sentido y de manera ejemplificativa tenemos en el supuesto de empresa a Comercial Mexicana , S.A. de C.V., Gigante , S.A. de C.V., Grandes Superficies de México, S.A. de C.V., Walt Mart de México, S.A. de C.V., Tiendas Chedraui, S.A. de C.V., y como establecimientos de éstos y a los que se denominan como Sucursales a Walt* Mart Tienda 2466 Unidad Cuicahuac, Tienda Chedraui , Sucursal Ecatepec 035. etc., Siendo justamente en los establecimientos donde los menores empacadores desempeñan sus actividades. Mismas que son coordinadas, dirigidas y vigiladas por trabajadores de la propia tienda tales como gerentes, supervisores de cajas y coordinadores de empacadores. Trabajadores a quienes se les ha encomendado la supervisión de cualquier aspecto concerniente con este sector de menores empacadores que encontramos generalmente en las área de caja de la gran mayoría de las tiendas de autoservicio. Siendo a los citados trabajadores a quienes se ha facultado para cambiar de horarios a los menores empacadores; autorizarlos para faltar a la tienda; justificar los retardos de los menores; ausencias e incluso pueden darlos de baja en la tienda. Son también quienes distribuyen las cajas; pasan listas de asistencia; acuerdan los días de descanso con los empacadores y ante cualquier asunto en el que se encuentre involucrado un menor serán estos trabajadores quienes tienen la responsabilidad de aclararlo siempre en buenos términos para la tienda.

F) LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIOS Y SUS OBLIGACIONES CON LOS MENORES EMPACADORES

Siendo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Previsión Social, Unidad Departamental de Protección a Menores la Unidad encargada de expedir los permisos para trabajar, también a la misma se le ha conferido la función de imponer algunas obligaciones a las tiendas para regular el trabajo que los menores empacadores desempeñan en las tiendas. Obligaciones que la Dirección acorde con las que la propia Ley Federal del Trabajo ha impuesto especialmente en el capítulo quinto bis relativo al trabajo para menores ha establecido en función de las mismas, como obligaciones a los patrones que empleen menores de dieciséis años de Edad las siguientes:

1.- Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo (artículo 180 fracción I de la Ley Federal del Trabajo)

2.- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales del trabajo (artículo 180 fracción II).

Sobre esta obligación consignada en la ley laboral la Dirección General de Trabajo y Previsión Social ha acordado con las tiendas que es su obligación y responsabilidad mantener y conservar los documentos oficiales y permisos de trabajo de los menores aceptados por ella, procurando que no sufran alteraciones, enmendaduras, anotaciones o rayaduras que los invalide . Y para el caso de extravío o daño en la documentación por causas imputables a la propia empresa , ésta tendrá que solventar los gastos de reposición .

3.-Distribuir el trabajo fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares. (artículo 180 fracción III)

4.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento (artículo 180 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo)

En el caso de los menores empacadores y a decir de los mismos, éstos generalmente no llegaron a recibir indicación alguna de como debían realizar la actividad de empacar los productos de los clientes. Unos más señalaron que aprendieron gracias a otros compañeros, mientras que otros manifestaron que acudieron a una proyección dada por la propia tienda en la cual se indicaba la forma de empacar. Y finalmente muchos otros manifestaron que se les proporcionó un instructivo en el cual se explicaban las reglas para efectuar su trabajo y que consistían básicamente en las siguientes:

RECOMENDACIONES

1. Para acomodar las mercancías en las bolsas, primero debes observar la mercancía que lleve el cliente y calcular las bolsas que se van a necesitar para evitar desperdicio.
2. La mercancía pesada como latas o refrescos, deberá colocarse en todas las bolsas para repartir el peso.
3. La mercancía frágil y delicada deberá colocarse hasta arriba, ya sea en bolsas o en cajas.
4. Los huevos se deben empacar en una sola bolsa.
5. La mantequilla debe ir hasta arriba lejos de la mercancía caliente.
6. La carne en forma horizontal.
7. los insecticidas, jabones, detergentes y cloros deben empacarse en bolsas por separado, sobre todo de cualquier tipo de alimentos.
8. Utilizar únicamente los diablitos de la tienda o los carros para trasladar la mercancía pesada a los automóviles de los clientes.

5.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten (artículo 180 fracción V). Sobre esta obligación la Dirección General de Trabajo y Previsión Social ha impuesto a las tiendas de autoservicio informar durante la primera semana de cada mes a la Unidad Departamental de Protección al Trabajo de Menores y Mujeres, las altas y bajas que de los menores empacadores se hubiesen efectuado.

Otras de las obligaciones que esta Dirección de Trabajo ha impuesto a las tiendas para con los menores empacadores son:

6.-Aportarles los uniformes para realizar su servicio de apoyo a la clientela de manera obligatoria.

7.- Verificar que en las tiendas ninguna persona , bajo ningún título o representación , establezca o cobre cuota alguna a los menores.

8.- Limitar exclusivamente la labor de los menores empacadores a empacar y transportar la mercancía de los clientes. Obligación que evidentemente se incumple en las tiendas y de ahí que obligaciones de los supervisores de cajas como lo es precisamente la de ordenar los carros sean asignadas a los empacadores.

9.- No autorizar a los menores para que transporten mercancía voluminosa y pesada , ni realicen labores superiores a sus fuerzas o que puedan retardar su desarrollo físico normal.

10.- Con el objeto de coadyuvar al desarrollo y avance escolar y educativo de los menores, contando con el apoyo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) , organismo que ofrece el sistema de enseñanza abierta en los niveles de educación primaria y secundaria. La tienda debe procurar recabar de los menores 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 Protección al Trabajo de Menores y Mujeres para que esta unidad los canalice a las Coordinaciones regionales del INEA en el Distrito Federal y así lograr que prosigan satisfactoriamente sus estudios.

11.- Finalmente y como última obligación impuesta por esta Dirección esta aquella que consiste en que para el caso de una urgencia en que el menor empacador requiera de atención médica durante las horas de trabajo. La empresa deberá asumir los gastos de traslado del menor afectado hasta la clínica u hospital correspondiente.

Una vez expuestas las obligaciones de las tiendas para con los menores empacadores, debemos establecer que autoridades son las encargadas de que dichos deberes se cumplan. Para lo cual pasaremos a exponer las siguientes:

G) AUTORIDADES DEL TRABAJO Y LOS MENORES EMPACADORES

a) Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Como organismo público del gobierno capitalino encargado de la defensa de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos en el ámbito de la jurisdicción local, le han sido atribuidas las siguientes funciones (artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo) :

- I.- Representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos , siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad , en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; (fracción I)
- II.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes , para la defensa del trabajador o el sindicato ; y (fracción II)
- III.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Otras funciones que han sido delegadas a esta autoridad son:

- En caso de violaciones a las condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene , la Procuraduría puede ordenar la inspección de los centros de trabajo;
- Denunciar ante el Ministerio Público a patrones o empresas que violen la normatividad laboral y cuyas acciones en el trabajo , puedan constituir un delito ; y
- Enviar a reconocimiento y valoración médica a aquellos trabajadores que presenten una enfermedad profesional o riesgo de trabajo.

Para el caso de los menores empacadores pese a que las Tiendas de Autoservicio no reconocen a los menores empacadores como trabajadores de la tienda. Es la Procuraduría, en coordinación con la Unidad

Departamental de Protección al Trabajo de Menores la que da seguimiento a los problemas que se suscitan entre éstos con motivo de bajas injustificadas, accidentes de trabajo de los menores así como de cualquier anomalía o maltrato de obra o de palabra que reciban del propio personal de la tienda. Para ello se cuenta con el acceso a la presentación de quejas y reportes de inconformidad en los cuales se debe exponer de manera detallada los hechos de modo, tiempo y lugar en que se llevó a cabo la baja del menor, del riesgo de trabajo o bien de las anomalías que aquejan a éste sector de menores.

Presentado por algún menor empacador un reporte de inconformidad o una queja, la Procuraduría en el primer supuesto y con carácter de urgente informa a la Inspección Local del Trabajo para que proceda a efectuar las visitas y verificar si la información recibida de la tienda es verídica y en caso afirmativo maneje con el supervisor, coordinador de empacadores o bien con el propio gerente de la tienda la manera más provechosa para que el menor empacador pueda desarrollar su trabajo de manera armoniosa y evitar que se sigan observando los hechos que originaron la inconformidad planteada. En cuanto al segundo supuesto y para efectos de reinstalar al menor en su trabajo o bien obtener que la empresa responda por dicho riesgo de trabajo la Procuraduría realiza una serie de citatorios que tienen como objetivo asesorar al menor, y por otro lado, citar a la empresa y obtener de ella una arreglo conciliatorio. Imponiendo como apercibimiento de no comparecer ante la Procuraduría una multa; o la presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública o bien el arresto hasta por 36 horas.

Sobre esta forma de conciliar y a decir de los propios Procuradores Auxiliares de esta Institución, cuando llega a la Procuraduría un asunto de un menor empacador es por que la situación se ha salido del control de la propia Inspección Local del Trabajo.

b) La Inspección Local del Trabajo

La Inspección Local del Trabajo es la autoridad administrativa (en términos del artículo 523 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo) encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y proteger especialmente el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis (artículo 173 Ley Federal del Trabajo). Y en ese orden de ideas es la autoridad a quien se le ha encomendado vigilar el trabajo que desempeñan los menores empacadores en las tiendas de autoservicio.

Tal y como quedo establecido en el II capítulo del presente trabajo actualmente esta función inspectiva ha quedado en manos de trabajadoras sociales que, asumiendo el carácter de inspectoras, hasta hoy han llevado adelante las tareas que nuestra legislación laboral ha otorgado a dichos servidores (inspectores) y que consisten :

- Visitar periódicamente los centros de trabajo. (1)

Una vez en dicho centro de trabajo que en este caso lo será la tienda de autoservicio, la trabajadora social da paso a realizar la inspección. Para lo cual procede a platicar en primer término con los menores empacadores. Solicitando de ellos información concerniente al trato que se les brinda; si son respetados sus horarios de trabajo; su día de descanso; su tiempo para tomar alimentos. Pregunta sobre las actividades que les ordenan efectuar aparte de la de empacar, etc. Una vez interrogados los menores la trabajadora y de los datos obtenidos de los propios menores procede a;

- Entrevistar a la persona con quien se entienda la diligencia que bien puede ser el gerente de la tienda, el supervisor de cajas o el coordinador de empacadores. Y a quien solicitará los expedientes que de los menores empacadores están obligados a formar con el permiso de trabajo, copia del certificado médico, del acta de nacimiento y de la constancia de estudios actualizada o boleta de calificaciones que hagan prueba plena de que los menores continúan en alguna opción de enseñanza actualizada (artículo 541 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y artículo 9o. fracción I del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral). No encontrando irregularidades en tales documentos procede a manifestarlo así en la cédula de investigación que para el efecto de las inspecciones llenan (ver anexo tres).

(1)centro de trabajo: Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realizan actividades de producción, comercialización o prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo, en términos del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En caso contrario hace las observaciones pertinentes y concede para regularizar los documentos treinta días aproximadamente. En el caso de encontrar vencidos algunos permisos previene a la persona con quien efectue la diligencia para que de haber omitido tales hechos dé a los menores de baja a causa de haber cumplido la edad que como límite se fija para desempeñarse como empacador. Siendo el caso de que existan bajas por edad perfectamente detectadas, éstas deberán ser entregadas a la trabajadora para que entere a la Unidad Departamental de Protección en el Trabajo a Menores y Mujeres.

De todas estas circunstancias la trabajadora asentará la razón corespondiente en la cédula de investigación.

Hay que hacer notar que en el caso de las bajas que se efectúen en las que no exista mayoría de edad, la persona que las haya realizado estará obligada a manifestar las causas que motivaron esa situación. Para lo cual la trabajadora social sólo aceptará como causas suficientes de baja: la indisciplina, inasistencia, probidad o robo, baja voluntaria y aquella que a criterio de las políticas de la tienda den causa suficiente para impedir al menor su permanencia en la tienda.

Finalmente deberá hacer el conteo de cuantos menores hay en total en la tienda, y en cada turno.

- Efectuada la revisión de documentos y en el caso de haber encontrado irregularidades en los interrogatorios realizados a los menores empacadores, debe informar de los resultados de ellas a la persona responsable de la visita para que de su versión de los hechos. De encontrar ciertos los informes proporcionados, la trabajadora propondrá soluciones viables a fin de encontrar en futuras visitas medidas pertinentes que solucionen las incorformidades de los menores (siempre y cuando esten relacionadas con el trabajo que desempeñan). Por ejemplo si los menores manifestaron que no les han asignado un lugar fijo para que dejen sus utiles, están obligados los responsables de los menores a designarles un lugar en el cual puedan dejar sus pertenencias sin necesidad de introducirse en la tienda y por otro lado que no afecte el espacio de las áreas de salida de la misma (artículo 8o. fracción V del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral).

- Verificado el interrogatorio tanto a los menores empaques como a la persona con quien se entendió la visita, a esta última se le exhorta a que lea cuidadosamente lo asentado en la cédula para que de estar de acuerdo proceda a firmarla de conformidad y a estampar el sello de la tienda. Por su parte la trabajadora social está obligada a dejar una copia del documento llenado en la visita.

- Verificada la inspección en el centro de trabajo es deber de la trabajadora poner en conocimiento sobre los resultados que de dichas inspecciones se hubieren efectuado a su superior inmediato que en este caso es el jefe de la Unidad Departamental de Protección a Menores (artículo 540 fracción II de la Ley Federal del Trabajo y 8o. fracción III del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral). Dentro de los tres siguientes días a las inspecciones para valorar en términos generales las condiciones de trabajo de los menores empaques en las tiendas de autoservicios. En el caso de que le sean presentadas anomalías en tiendas que aún no han sido inspeccionadas o que bien siendo visitadas presenten quejas e incorformidades las trabajadoras tendrán que programar con carácter de urgente inspecciones extraordinarias (artículo 542 fracción III Ley Federal del Trabajo y 14 fracción I del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral) a dichos centros de trabajo.

c) Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

Esta Dirección es una autoridad administrativa de trabajo (en términos de la fracción III del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo) a la cual se le ha encomendado principalmente a través de su Unidad Departamental de Protección al Trabajo de Menores y Mujeres la expedición de permisos para trabajar a los menores de dieciséis años en las tiendas de autoservicios. Con tal carácter también le han sido designadas las siguientes funciones:

- Proteger e impulsar la defensa de los derechos laborales de mujeres y menores;
- Promover y asesorar sobre las condiciones de seguridad e higiene en los centros laborales;

-Evaluar y valorar médicamente a quienes demanden el reconocimiento de un riesgo de trabajo o requieran de una autorización para trabajar, entre otras.

Fué precisamente esta Dirección quien en el año de 1990 , encontrándose como Regente de la Ciudad Manuel Camacho Solís y con la representación de las tiendas de autoservicios, caracterizaron como trabajadores voluntarios a las y los empaques , planteándose que los verdaderos beneficiarios de este trabajo eran los clientes .

Más recientemente y para ser más exactos con el actual gobierno del Distrito Federal encabezado por el Ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas esa idea de empaque voluntario se pretendió modificar . Para tal efecto desde el año de 1998, dieron inicio los trabajos para la creación de un contrato tutelar que salvaguardara e hiciera vigente el ejercicio de los derechos laborales. Evitando con ello que se violaran sistemáticamente las garantías más elementales de esos menores de edad. Trabajos que materializaron un año más tarde , pues para el primero de Julio de este año (1999) dicho contrato tutelar fué firmado, en un evento llevado a cabo en las propias instalaciones del Departamento del Distrito Federal y al cual asistieron funcionarios del Gobierno del Distrito Federal, Representantes de la Asamblea Legislativa, Representantes de la ANTAD (Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales), Representantes de las tiendas de Autoservicios y en especial de menores empaques de gran parte de las tiendas de autoservicios del área metropolitana. Documento que tenía como propósito precisamente y como su nombre lo indica tutelar los derechos de los menores empaques. Documento que me permito transcribir tal como se dió a conocer a la luz pública y del que en el momento oportuno haré algunos señalamientos que me parece importante considerar.

ASOCIACION NACIONAL DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y
DEPARTAMENTALES, A.C.

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CONVENIO DE PROTECCION A MENORES EMPACADORES

CONSIDERACIONES

Empresarios, autoridades gubernamentales, organismos políticos, instituciones académicas y ciudadanos en general, han manifestado su preocupación porque las actuales condiciones de la economía obligan a los habitantes de la Ciudad de México en particular y del país en general, a redoblar esfuerzos para solventar sus necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general.

La actividad que desempeñan los menores de edad que se vinculan a las Tiendas de Autoservicio como Empacadores, se ha desarrollado ya a lo largo de varias décadas. **La relación o servicio del Menor Empacador se efectúa en apoyo al dueño de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda.** El Menor Empacador es hoy una figura que a los consumidores en las tiendas les resulta familiar y que merece el reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad y de sus diferentes sectores en la medida en que su esfuerzo resulta en un servicio útil a la clientela, a las tiendas, a ellos mismos y a sus familias.

Los empacadores de las Tiendas de Autoservicio realizan un esfuerzo que es preciso reconocer y proteger, ya que a pesar de su corta edad, entre 14 y 15 años, con su ingreso, no sólo apoyan el sostenimiento de sus estudios, sino que en muchos casos solventan necesidades de sus familias, además de llevar a cabo su vida como estudiantes, la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.

Los Menores Empacadores al vincularse a realizar esa actividad, inician en su gran mayoría, una etapa de su vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en su proceso de formación a condición de que se les brinde la protección y el apoyo necesarios que les permita satisfacer su derecho a la salud, la educación y el adiestramiento. Por ello requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ella se están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su formación y en su futuro como ciudadanos trabajadores.

Ello requiere de un esfuerzo compartido de los empresarios y de las autoridades por vigilar que la actividad de los menores se realice bajo formas que fomenten valores tales como la responsabilidad, respeto, cooperación y la solidaridad, y ofrecerles opciones de mejoramiento presente y futuro a través de mecanismos de apoyo que garanticen en la medida de lo posible que los menores accedan a sus derechos humanos básicos, entre otros educación, salud, cultura y recreación.

La protección a los menores que realizan la actividad de empacadores es una función que compete a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Hasta el momento ha habido un acercamiento de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal con las Tiendas de Autoservicio y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, que ha permitido analizar la situación que viven los Menores Empacadores e identificar diversas necesidades que a través de este programa se pretenden satisfacer.

El diagnóstico de necesidades abarca problemas de índole general que requieren de la intervención de diversas instancias de la sociedad para solventarlas; entre ellas se encuentran las necesidades de educación, adiestramiento y salud. Las acciones iniciales se delinean en este programa pero se reconoce la necesidad de avanzar en el futuro próximo para poder asumir nuevos compromisos tendientes a mejorar la atención a los Empacadores. También se identifican en este programa acciones a iniciar de inmediato, las cuales tienden a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos de los Empacadores. Estas acciones se orientarán a los propios Empacadores, al personal de los diversos niveles de operación y dirección en las propias Tiendas de Autoservicio y al Público Consumidor que asiste a las mismas.

Este convenio por ello se entiende como un acuerdo de corresponsabilidad que asumen, empresarios y autoridades para propugnar por el mejoramiento de la situación de los menores que se desempeñan como Empacadores en las Tiendas de Autoservicio, estableciendo para ello los siguientes:

COMPROMISOS

- 1.- Mantener una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los Menores Empacadores en las Tiendas de Autoservicio.
- 2.- Colaborar y participar activamente en los Programas de Protección de Menores Empacadores que lleve a cabo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplir las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.
- 3.- La Tiendas de Autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, que soliciten su incorporación como Empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las Tiendas de Autoservicio.

- 4.- Las Tiendas de Autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de aquellos menores que realicen la función de Empacadores y que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, para mantener un padrón vigente.
- 5.- Las Tiendas de Autoservicio informarán durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de menores Empacadores que registren, a fin de mantener actualizada la relación de los Menores Empacadores.
- 6.- Las Tiendas de Autoservicio serán responsables del archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los Menores Empacadores.
- 7.- Cuando las Tiendas de Autoservicio consideren como obligatorio que los Menores Empacadores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empacadores.
- 8.- La Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las Tiendas de Autoservicio o persona u organización alguna no cobrarán por ningún concepto cuotas a los Menores Empacadores, por realizar dicha actividad.
- 9.- La actividad de los Menores Empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo los Menores Empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.
- 10.- No está autorizado que los Menores Empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- 11.- Las Tiendas de Autoservicio solicitarán semestralmente a los Menores Empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.
- 12.- La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A.C. reconoce la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores.

- 13.- En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la Tienda de Autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al Menor Empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente.
- 14.- El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.
- 15.- Las Tiendas de Autoservicio semestralmente recordarán a los Menores Empacadores que deben acudir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar se estado de salud . Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.
- 16.- Se establecerá un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores consistente en otorgar por lo menos \$300.00 ó \$200.00 en efectivo o en especie a aquellos que obtengan más de 9.0 u 8.0 respectivamente , en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25% de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de los Menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el Plan de Incentivos Anuales se aumentará con base a los incrementos a los salarios mínimos generales. Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante los meses de julio y agosto de cada año o en los periodos vacacionales correspondientes al año escolar.
- 17.- Establecer un programa en las Tiendas de Autoservicio para dar oportunidad a menores discapacitados de 14 a 16 años a desarrollar actividades como Menores Empacadores, conforme se los permitan sus discapacidades y a juicio de las Tiendas de Autoservicio.
- 18.- La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicios y Departamentales , mantendrán una comunicación estrecha paa solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este programa.
- 19.- Establecer mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal , la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales , las Tiendas de Autoservicio y los Menores Empacadores .
- 20.- El desarrollo de la actividad de los Menores Empacadores tendrá una duración máxima de seis horas diarias , con una hora de descanso y seis días a la semana y sin que interfiera en las actividades escolares.

21.- Se establecerán mecanismos para que los Menores Empacadores no desarrollen su actividad después de las diez de la noche , buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las Tiendas de Autoservicio.

22.- Las Tiendas de Autoservicio realizarán para los Menores Empacadores programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad.

México, D.F., a 18 de mayo de 1999.

Visto hasta este momento la actividad desempeñada por los menores empacadores, las condiciones en la cual prestan su trabajo, las obligaciones a cumplir para contar con este tipo de menores en las tiendas y finalmente las autoridades del trabajo involucradas con esta actividad que no escapa de supervisión. Vistas todas estas consideraciones será preciso hacer el siguiente cuestionamiento. ¿Podemos considerar a los menores empacadores, trabajadores ?

Considero que si cubren este supuesto, pues conforme nuestra legislación laboral , trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado (artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo) . El mismo artículo dispone “ Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Por lo cual y de la definición propuesta tenemos que:

a) el trabajador será siempre una persona física .

Siendo los menores, seres humanos de carne y hueso, son entonces personas físicas.

b) esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.

Este supuesto también se cubre en el caso de los menores empacadores toda vez que esa persona física “ menor empacador” presta un servicio a otra persona denominada “ Tienda de Autoservicio” o también conocido como “ centro comercial” que independientemente de su

organización, de su tamaño y de su naturaleza mercantil, es un patrón en los términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: “ Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Y a quien le prestan los menores empaques un servicio en este caso de empaquetado que consiste en ejecutar una actividad primordialmente física consistente en empaquetar los productos adquiridos por los clientes de la tienda de autoservicio en material (bolsas de plástico) que la propia tienda proporciona a los menores para el efecto de cumplir con la actividad estipulada.

c) el servicio ha de ser en forma personal.

Este elemento consiste en que el trabajo efectuado deba prestarse personalmente por los propios menores empaques y no por conducto de otra persona. En este caso en específico los menores empaques realizan su trabajo personalmente, encontrando particularmente en esta actividad muy difícil que éstos menores utilicen los servicios de otros menores para realizar su trabajo; tal como lo prevé el propio artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo al establecer: “Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”. En este caso el servicio es personal, y ahí tenemos que los menores empaques que se encuentran en las cajas de las tiendas se encargan de empaquetar personalmente e incluso también personalmente en caso de trasladar la mercancía a los autos de los clientes, efectúan dicha tarea realizando un esfuerzo físico que en ocasiones llegan a auxiliar con los diablitos que para los efectos de traslado se prestan como instrumentos de trabajo de la propia tienda.

d) el servicio ha de ser efectuado en forma subordinada.

Para comprender este elemento habrá que entenderse por subordinación que el trabajo habrá que realizarse bajo las órdenes del patrón “ a cuya autoridad estarán subordinados” los trabajadores “ en todo lo concerniente al trabajo” . Pues la inobservancia de esta obligación acarrea como sanción jurídica expresamente aquella consignada en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Laboral que establece: “ Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado”. Y que en el caso de los menores empaques tanto la subordinación como por otro lado la sanción son evidentemente conocidas

por los menores empaques. Pues la primera se manifiesta desde el momento que el menor está obligado a acudir puntualmente a la tienda; a respetar la caja que le designen; a permanecer de pie; a tratar cortesmente a los clientes; a efectuar su trabajo de acuerdo con la capacitación recibida, y otras más obligaciones que reciben de sus coordinadores, de los gerentes o bien de los supervisores de cajas. Personajes de la tienda que tienen la facultad para que en caso de incumplimiento a alguna de las ordenes dadas por ellos durante su turno de trabajo, los den de baja de la tienda (y que constituye en realidad un despido).

Establecida su calidad de trabajadores de los menores empaques podemos llegar a otra afirmación y que se relaciona con este último elemento necesario e indispensable para cubrir el supuesto de trabajadores y que consiste en la subordinación. Pues los menores empaques son trabajadores subordinados y por consecuencia sujetos a una relación laboral.

H) EL TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES. UN TRABAJO SUBORDINADO.

A continuación y a efecto de dejar perfectamente demostrada esta idea es preciso comentar con respecto al término propuesto el significado que gramatical, doctrinal, jurisprudencial y legalmente se ha establecido al respecto y que como veremos cada uno de ellos encuadran todos en el servicio prestado por los menores empaques en las tiendas de autoservicio.

Según la Academia este término significa sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que dicese subordinado de la persona sujeta a otra o dependiente de ella. (2)

La doctrina con respecto al término establece que se entiende por "subordinación" "... la facultad jurídica de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador".(3)

(2) Ossorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y sociales, Editorial Heliasta, 2a. edición, Buenos Aires, 1995, página 933.

(3) Dávalos José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, 2a. edición, México, 1998, página 210.

Otra definición ofrecida por la doctrina y ya establecida en el presente trabajo es aquella que nos proporciona Miguel Bermúdez Cisneros al respecto : “ Por subordinación se entiende el poder adquirido por el patrono a través de una relación de trabajo para dictar las órdenes correspondientes en cuanto a modo, lugar y tiempo en que ha de realizarse el trabajo convenido y que en correlación establece el deber jurídico de obediencia que en materia de realización del trabajo, asume por su propia responsabilidad el trabajador”. (4)

Por su parte la Jurisprudencia ha resuelto al respecto:

SUBORDINACION. CONCEPTO DE

Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante , a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

SEPTIMA EPOCA.

Amparo Directo 706/97. Nefalí de los Santos Ramírez, 2 de marzo de 1969. Cinco votos.

Amparo Directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo Directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo Directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo Directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Finalmente y por lo que hace al término que actualmente consigna nuestra Ley Federal del Trabajo sobre el mismo es importante referir su antecedente.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 hablaba de dirección y dependencia como elementos de la relación laboral. Entendiendo a la primera como aquella que servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrono, que obliga a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes que reciba. En tanto que la dependencia se refería a la relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y

(4)Bermúdez Cisneros Miguel, Las obligaciones en el derecho del trabajo, Editorial Cárdenas , México, 1978, página 37.

el que lo utilizaba; es decir la situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador dependía del salario que se percibe. Estos términos para la Ley Federal del Trabajo de 1970 fueron substituídos por el de "subordinación". Por lo cual la exposición de motivos manifestó:

" El concepto de relación Individual de trabajo incluye el término de subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo , de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos . Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa." (5)

Pero la inovación de este nuevo concepto no sólo se introdujo en el artículo 20 sino que también fué consignado por el artículo 134 fracción III al disponer como una de las obligaciones de los trabajadores:

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

Una vez expuestos los términos que se han utilizado para conceptualizar el elemento "subordinación". Podemos concluir de ellos que: es la Subordinación una facultad jurídica del patrón para poder dictar los lineamientos, instrucciones y ordenes que juzgue convenientes en correlación a una obligación también jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo. Y que desde mi punto de vista implican la pérdida de la libertad e iniciativa que el trabajador pudiera tener en su trabajo. Siendo precisamente ese sometimiento del trabajador a la autoridad del patrono , la esencia de la relación de trabajo.

(5)Cueva Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1972, página 199-200.

En ese sentido no cabe duda alguna que el trabajo que prestan los menores empaques es un trabajo subordinado. Bastando mencionar solo algunas características que asume este tipo de trabajo que se traducen en deberes tales como: horarios; utilización de uniformes; designación de cajas; designación de descansos; realización de trabajo con el cuidado y esmero debido en las áreas de propiedad de la tienda y bajo la vigilancia de representantes del patrón a los cuales les deberán obediencia para desempeñar el servicio bajo la dirección de éstos; utilización de medios de la empresa tales como bolsas, diablitos; aceptar los castigos que se impongan , etc.. Actos todos ellos que reflejan la subordinación a la que se encuentran sometidos.

Por lo cual y siendo el trabajo de los menores empaques un trabajo subordinado, considero necesario se desvirtúen de una vez por todas esas ideas sustentadas hasta hoy por las tiendas y que incluso han sido aceptadas por mucha gente como una verdad. Ello porque se ha manejado constantemente que los empaques son trabajadores voluntarios, otras veces se dice que son trabajadores independientes y muchas más que son trabajadores que prestan sus servicios en beneficio directo de los clientes de las tiendas de autoservicio. Aseveraciones todas ellas inadecuadas por no entrar dentro de ninguno de estos supuestos. Por tener como única razón que los menores empaques son simplemente trabajadores subordinados.

Porque si bien es cierto todo trabajador presta un trabajo de manera voluntaria sin ninguna obligación de prestarlo. También lo es que este término de "voluntario" lo han asumido las empresas con otra significación (ver anexo cuatro y cinco). Y específicamente lo emplean para liberarse de cualquier obligación con el menor . Pretendiendo hacerles creer que son ellos - los menores- quienes desean ingresar por su voluntad y ninguna más, a las tiendas de autoservicio , con lo cual les hacen un favor al recibirlos como empaques.

Ciertamente todo trabajo es voluntario; tanto áquel que efectúa el empaque como el supervisor de cajas como el que desarrolla la cajera. Todos ellos prestan su servicio con el deseo de obtener por él su correspondiente salario excepto los empaques que son retribuidos con propinas . Pero todos, por el solo hecho de acudir a su centro de trabajo , en su horario establecido y ejecutar las órdenes que reciban de su superior , etc.;

están manifestando con esa serie de actos su voluntad de trabajar . Por ello considero que todo trabajo es voluntario. Salvo aquellos impuestos como pena por la autoridad judicial, o los referentes a servicios públicos como el de las armas y jurados así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular directa o indirecta . Estando incluso plasmado como garantía constitucional en nuestro artículo 5o. 3er. párrafo que “ Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Y han hecho tan válido este argumento las tiendas que incluso hacen que los menores firmen junto con su padre, madre o tutor una carta compromiso en la cual liberan de cualquier obligación a la tienda al permitir o autorizar a que el menor permanezca en la empresa en calidad de empacador voluntario. Reconociendo así que entre la tienda y el menor no existe relación de trabajo y en esas circunstancias cualquier situación que pudiera presentarse tanto al salir de la unidad como al trasladarse a su domicilio , la empresa se libera de toda responsabilidad.

Pero afortunadamente este documento carece de toda validez, ya que en términos del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo es nulo ya que las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen lo dispuesto por dicha ley serán nulas de pleno derecho y se entienden a decir de Alberto y Jorge Trueba Urbina sustituidas por las disposiciones de la misma.

Tampoco se puede argumentar que el trabajo efectuado por los menores empacadores es un trabajo independiente . Pues de ser así, el empacador tendría que utilizar sus propios instrumentos de trabajo, no así los de la tienda , tales como bolsas de plástico, carritos, diablos; instrumentos que incluso traen impreso el logotipo de la tienda . Siendo trabajadores independientes, también les correspondería fijar sus propias condiciones de trabajo. Y tendrían igualmente la facultad de decidir si desean acudir uniformados a la tienda, cambiar de tienda constantemente, determinar su horario de trabajo o bien utilizar nuevas técnicas de empacar y no tendrían porque recibir ordenes del personal de la tienda.

Por otra parte y de ser un trabajo independiente como tratan de argumentar las tiendas de autoservicio , entonces no tendría porque aplicarse a este tipo de trabajo las normas contenidas en los artículos 134 fracción III, IV, VII. Y mucho menos tendrían porque asumir las tiendas las obligaciones que para el trabajo de los menores impone la ley como es el caso de llevar un registro de menores empacadores (artículo 180 fracción II) y disposiciones previstas por los artículos 23 y 132 fracción V, XVII de la Ley Federal del Trabajo entre otras.

Asimismo carece de validez el argumento dado por las tiendas que señalan que el trabajo efectuado por los menores empacadores es un trabajo prestado en beneficio directo del cliente o público consumidor. Pues el auxilio que con esmero brindan los empacadores es un servicio complementario de las tiendas. Es decir, la labor de la tienda con la venta de un bien o servicio no finaliza con ese hecho. Su labor concluye cuando el cliente sale materialmente del área de la tienda . Y en ese orden de ideas la cajera no podría entregar a las manos del consumidor : el arroz; los calcetines; las verduras; las fruta...

Pues si bien este trabajo al igual que el de aquellos trabajadores que prestan sus servicios en hoteles o restaurantes es un servicio que si bien es prestado a los clientes o consumidores, es un servicio en función y beneficio de la empresa.

Por lo tanto y de estos argumentos ofrecidos por las tiendas se vuelve a comprobar una cosa. La terrible resistencia adoptada para aceptar que el trabajo que realizan los menores empacadores es un trabajo subordinado en donde la verdadera relación de trabajo se da entre la tienda y el menor empacador .

Relación de trabajo que en términos del artículo 20 de la Ley Laboral debe entenderse como : "... cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona , mediante el pago de un salario".

Y de la cual la Jurisprudencia ha resuelto como elemento distintivo de la misma, a la subordinación, al establecer:

RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo , establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo: 820/93 . Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario José Garza Muñiz.

Amparo directo: 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Como podemos deducir de esta resolución el elemento esencial para que exista relación de trabajo es la subordinación. Solo que por otro lado, no podemos olvidar que un elemento más constitutivo de dicha relación lo viene a ser el salario o también denominado retribución o remuneración. Y sobre el cual indica el maestro Néstor de Buen “ ... si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral”. Comentario del cual difiero pues a decir de José Dávalos la ausencia de salario (como elemento de la relación de trabajo) no conlleva de ninguna manera a la inexistencia de la relación laboral, sino que por el contrario esa relación subsiste. Y en todo caso la falta de pago da lugar a sanciones, incluso de carácter penal en contra del patrón incumplido, pues el hecho de que la energía de trabajo quede sin retribución produce indudablemente un enriquecimiento ilegítimo. Esta opinión desde mi punto de vista esta más ajustada a la realidad que viven los menores empacadores. Porque el hecho de que no perciban salario, no implica que no sean trabajadores sujetos a una relación de trabajo. Muy por el contrario , nos lleva a deducir que no sólo han incurrido en ese incumplimiento sino que incluso han dejado de aplicar otros beneficios consignados en la ley a favor de los menores trabajadores.

Motivo por el cual y ante estas omisiones resulta incomprensible y absurdo que por un lado se deje de reconocer la relación de trabajo y por otro los patrones apliquen y den cumplimiento a lo dispuesto por nuestra Ley Federal del Trabajo que como cuerpo legal proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora consigna los derechos mínimos a los que esta clase tiene derecho.

Luego entonces y por más argumentos que para efectos de desvirtuar la relación laboral pretendan dar las tiendas de autoservicio con respecto a este tipo de trabajo. No cabe la menor duda que estamos en presencia de un trabajo subordinado que no llega a desaparecer de ninguna manera por el hecho de que el servicio se preste en los límites del centro comercial y aún fuera de él. Pues este dato no destruye la relación por carecer de relevancia la cercanía física con el local de la empresa.

Por tal motivo y tomando las consideraciones expuestas en el caso específico de este tipo de trabajadores. Propongo a efectos de lograr mayor justicia en este tipo de actividad. Sea modificado el convenio de protección a menores empacadores, por no cumplir con el objetivo que el mismo pretendía alcanzar; toda vez que el mismo no salvaguarda ni sus derechos humanos ni sus derechos laborales. Tal es así que del mismo instrumento encontramos verdaderas muestras de indiferencia y apatía por parte de las autoridades y tiendas de autoservicio para beneficiar a este sector de menores. Al establecer en las consideraciones del mismo (segundo párrafo) que: "La relación o servicio del menor empacador se efectúa en apoyo del dueño de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda". Hecho con el cual se pretende desvirtuar la verdadera relación de trabajo que existe entre el menor empacador y la tienda de autoservicio. Buscando, como ya es costumbre darle otro matiz a esta relación en la que de nueva cuenta se pretende relacionar como patrón y beneficiario directo de éstos menores al cliente o consumidor. Y en este orden de ideas propongo se establezca desde el inicio del documento el reconocimiento de que el menor empacador efectúa su actividad en apoyo de la tienda de autoservicio. Para que partiendo de esta idea podamos aspirar a modificar algunos de los compromisos contenidos en el citado convenio.

Por cuanto a los compromisos que encierra este instrumento, podemos advertir que los primeros once puntos son ideas ya conocidas con anterioridad que se encargan básicamente de establecer procedimientos encaminados a mantener una comunicación entre la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y las Tiendas de Autoservicio y obligaciones ya también impuestas a las Tiendas y que hasta hoy no han sido cumplidas.

Sobre el compromiso número doce, encontramos que si bien las tiendas reconocen la necesidad de seguridad social, también lo es que existe un compromiso a futuro. Por lo tanto ¿cómo asegurar en qué tiempo esa obligación puede ser exigible?. Podríamos pensar que si bien se esta reconociendo un derecho esencial para los menores, se esta evadiendo con su término a futuro una obligación más. Y en similares circunstancias nos encontramos con el compromiso siguiente al consignar que en el caso de atención médica inmediata que deba proporcionarse a los menores la tienda procurará brindar el apoyo necesario. Términos que en caso de interpretar podríamos decir que no impone ninguna obligación, pues en todo caso tendría que haberse consignado "debe" proporcionar el apoyo necesario...".

Con respecto a este derecho de seguridad social me parece oportuno apuntar que si bien la realización de este derecho está a cargo de las entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados. La Dirección General de Servicios de Salud Pública en el Distrito Federal dependiente de la Secretaría de Salud presta atención médica preventiva y curativa en consulta externa en las Unidades de Salud de la jurisdicción sanitaria en donde se localice la empresa respectiva, y por su parte la Dirección General de Protección Social del Departamento del Distrito Federal proporciona a los menores atención médica completa, especializada y hospitalaria en las clínicas y hospitales de su dependencia. Con el único requisito en ambos casos de identificarse con la constancia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal en la que se indique su carácter de empacador en el cual conste el nombre, edad y sexo del menor.

Y si bien han sido tales dependencias las encargadas de proporcionar asistencia médica y servicios sociales necesarios para el bienestar individual de los empacadores. No existe por parte de los patrones de

éstos trabajadores un mínimo de interés para obligarse con los riesgos de trabajo que pudieran sufrir los menores con motivo o en ejercicio del trabajo. Y es el caso que sólo asumen una obligación de traslado.

Porque si bien nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 504 fracción I y II ha impuesto como obligaciones especiales de los patrones para con los trabajadores:

“I.- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los presten;

II.- Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;”

Lo cierto es que de encontrarse un menor en el supuesto que maneja el II párrafo del artículo 504, es decir, en lo referente a que si a juicio del personal competente de la enfermería no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación. Si bien y en la práctica esta obligación de trasladado si se lleva a cabo no así es exigible el derecho consignado en el artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo que consigna:

“Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I.- Atención médica y quirúrgica;
- II.- Rehabilitación;
- III.- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.- Medicamentos y material de curación;
- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI.- La indemnización fijada en el presente Título.

Ello porque como ya mencionamos, no ha sido aún reconocida su calidad de trabajadores por lo cual es que señalé como el primer paso importante ese reconocimiento que traería aparejado este beneficio que

evidentemente hoy por hoy desconocen estos menores pero que vendría a representar un gran beneficio y garantía de seguridad en el trabajo. Ello en virtud de que por las mismas encuestas realizadas por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social en el año de 1998 se obtuvo que el 43% de los menores no cuentan con seguridad social por parte de sus padres y el 100% no la reciben de las tiendas a pesar de que presentan accidentes de trabajo durante la actividad que realizan en las Tiendas de Autoservicio.

En lo referente al compromiso número quince de este documento y para el objetivo que se persigue consistente en efectuar a los menores empacadores una revisión periódica de salud, habría una sugerencia. Toda vez que desde mi punto de vista tendrían que mejorarse los niveles de supervisión y que se dejará como cosa del pasado sólo pensar en medir y pesar al menor para determinar su grado de salud o de enfermedad. De no cambiar esas condiciones seguiría siendo un trámite meramente administrativo y deficiente.

Si bien el compromiso número dieciséis puede constituir una innovación, también lo es que no representa un gran logro si tomamos en consideración que el citado incentivo es anual y poco representativo para estas gigantes cadenas comerciales. Todo parecería indicar que este convenio es una farsa en la cual solo se quería aparentar que las tiendas de autoservicio conscientes de las necesidades de estos menores los apoyan y reconocen verdaderamente su labor en las tiendas y ante ello asumen sus compromisos que a decir verdad no constituyen mejoras sustanciales. Por otro lado y sobre el particular considero que el incentivo debió ser plasmado como un beneficio general sin distinción de ninguna clase, dado que el mismo es anual y poco representativo por lo que tendría que darse a todo menor independientemente de sus actitudes escolares por el simple hecho de ser sin distinción de ningún tipo, menores trabajadores.

Por lo que hace al compromiso número diecisiete, si bien el mismo constituye una innovación, también viene a constituir una utopía. Si consideramos que los menores no sólo efectúan empaquetado. Y por otro lado porque como bien lo dice el compromiso será una opción "... a juicio de las Tiendas de Autoservicio". Opción que a título particular dudo mucho se tome como una posibilidad viable.

Finalmente y sobre los compromisos diecinueve, veintiuno y veintidós, estos compromisos por sí solos, no constituyen compromisos efectivos, porque como se desprende de los mismos se deben establecer mecanismos para alcanzar esos fines que se persiguen y que específicamente al compromiso veintiuno parece difícil lograr. Pues aún no imagino una Tienda de Autoservicio sin menores empacadores después de las diez de la noche y más aún en épocas decembrinas, de año nuevo, vacaciones, regreso a clases, etc, en las cuales si bien los menores empacadores del último turno deben cubrir las cajas hasta el cierre de la tienda, también lo hacen con la idea de recibir más propinas.

Por estas razones es que considero que este instrumento más que beneficiar a los menores empacadores los colocó en la misma situación que imperaba antes de la firma de dicho documento. Y si no, sólo basta conversar con los menores empacadores, quienes coinciden en un mismo punto y es que a decir de ellos: "TODO ESTA IGUAL, SI A CASO YA NO NOS PONEN A HACER TANTOS CARROS". y ante esta respuesta quedo nuevamente convencida que el primer paso a dar para mejorar las condiciones de trabajo de éstos menores es que se haga efectivo su reconocimiento de trabajadores que prestan un trabajo evidentemente subordinado y como tal, reconocido y protegido con los beneficios mínimos que otorga nuestro artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por Nuestra Ley Federal del Trabajo y más particularmente por el Título Quinto Bis relativo al Trabajo de los menores. Porque sólo aceptando esa relación de Trabajo por parte de las Tiendas de Autoservicio podemos alcanzar para los menores cuando menos los beneficios de seguridad social, de descansos, de prohibición de laborar horas extraordinarias y días domingos, por ser estas básicamente las necesidades más urgentes en este tipo de trabajo. Que si bien a venido a funcionar como escape en muchas familias necesitadas de ingresos también a venido a representar un ejemplo más de explotación en el trabajo de menores.

Por otra parte y como resultado de la investigación realizada con respecto a esta actividad es que encuentre otras irregularidades sobre las cuales he de establecer las siguientes propuestas:

1.- Con relación al requisito que los menores empacadores deben cubrir con respecto al examen psico- físico y que se debe efectuar a los menores (ver anexo

seis) . Considero que el documento que para ese efecto se otorga y que como podemos observar contiene si el menor esta apto para el trabajo y si se le encontró en buen estado de salud. Si bien este documento nos dice si se posee una salud adecuada o no para el trabajo también lo es que no es propiamente este documento el exámen médico que se practica al menor; pues esta constancia no se anexa. Por lo cual no sabemos en que consistió el exámen médico practicado que nos lleve a comprender porque no se otorga un permiso para trabajar o en su defecto porque es extendido un documento de esa naturaleza. Considero que sería importante que dicho exámen se anexará junto con el documento a que me refiero y con la historia clínica que debe llenar el menor (anexo siete) . Porque si en las observaciones del documento dado al menor se manifestaran por lo menor las causas justificadas de no dar un permiso a un menor por no contar con aptitud ni salud para el trabajo encontraríamos una causa justificada de la negativa.

Desde mi punto de vista y dado a que tuve la oportunidad de presenciar algunos exámenes practicados a los menores, constate que la unidad de valoración médica por conducto de su personal , únicamente toma el peso del menor , toma su estatura, revisa superficialmente la dentadura del menor, y toma en cuenta su aspecto personal como lo es; observar su cabello, sus uñas, sus manos. Y de encontrar por esta observación una aparente salud , procede a firmar el documento que se extiende en el cual manifiesta su aprobación para el trabajo .

Particularmente considero que en los términos en que se lleva a cabo la revisión médica, no se puede advertir la salud a conciencia de un menor o bien la ausencia de ella. Considero que el exámen por ello es deficiente y tal parece que sólo se efectúa para cubrir un requisito de carácter administrativo , pues examinar la salud de un menor debe rebasar esos supuestos y de ahí que se refleje un desinterés con respecto a este rubro.

Por otra parte y dado que la Ley Federal del Trabajo no establece los requisitos que un certificado médico debe contener , pero si otro ordenamiento legal como lo es la Ley General de Salud, por estar dichos certificados relacionados con la salud humana. Este ordenamiento ha dispuesto al respecto en sus artículos 83 y 388 de la Ley General de Salud:

“Quienes ejerzan las actividades profesionales, técnicas y auxiliares y las especialidades a que se refiera el capítulo deberán poner a la vista del público un anuncio que indique la institución que les expidió el título, diploma o certificado y, en su caso, el número de su correspondiente cédula profesional. Iguales menciones deberán consignarse en los documentos y papelería que utilicen en el ejercicio de tales actividades y en la publicidad que realicen a su respecto.” (artículo 83)

“ Para los efectos de esta ley, se entiende por certificado la constancia expedida en los términos que establezcan las autoridades sanitarias competentes para la comprobación o información de determinados hechos.” (artículo 388)

En el caso que nos ocupa, si bien y en virtud de que los exámenes médicos efectuados a los menores los realizan profesionales que trabajan para una dependencia del gobierno y por tal motivo no cabe la posibilidad de que exhiban en la institución su título profesional al público. Si podrían por lo menos incluir en la papelería que extiendan su número de cédula profesional, el médico que lo suscribe, la fecha de expedición del certificado y la manifestación que revele la existencia de un estado patológico que afecte a la persona examinada, de la cual pueda deducirse la imposibilidad física para el trabajo.

Finalmente y sobre este requisito que representa el examen médico para los menores nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 174 señala: “ Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su actitud 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”. Encontramos una omisión más que radica precisamente en dejar de dar cumplimiento a la periodicidad que el artículo maneja para los exámenes médicos de menores. Pues a decir de los propios empacadores el único examen al que se someten es al efectuado el día que solicitan su permiso de trabajo, ya que a partir de ese momento jamás son requeridos para un nuevo diagnóstico, lo cual contraviene lo dispuesto en el artículo que se acaba de mencionar. Creo firmemente que de mejorar los niveles de supervisión, la aplicación y cumplimiento de esta disposición traería grandes beneficios a los menores que de ser valorados médicamente de manera adecuada podrían encontrar muy probablemente alternativas para remediar deficiencias en su salud de ser encontradas éstas.

En cuanto a las obligaciones que se han encomendado a los menores empaques y con respecto a la obligación impuesta de ordenar carros. Considero que la misma no sólo es pesada sino incluso peligrosa; ello si tomamos en cuenta no sólo aquellas tiendas de autoservicio que cuentan con un solo piso sino aquellas más modernas que son de estacionamientos en los sótanos y en las cuales hay varias bases de carros. Bien en las entradas o bien en los estacionamientos, para lo cual los menores juntan más de veinte o treinta carros y los tienen que arrastrar largos metros para ubicarlos finalmente en sus respectivos lugares. Ya que sobre la energía que se despliega hay que advertir que es demasiado peso, hecho que puede traer a la larga gran cansancio en los menores. Y porque incluso pueden ocasionar accidentes de los cuales las tiendas se liberan de todo tipo de responsabilidad al argumentar que no son sus trabajadores. Situación por la cual considero debe asumirse esa obligación impuesta a las Tiendas de limitar exclusivamente a empaques a los menores, evitando o mejor aún prohibiendo a los menores que desempeñen otras tareas ajenas al empaquetado. Y porque por otro lado incumplen lo dispuesto por el artículo 175 fracción f), que establece la prohibición a los menores de dieciséis años para prestar trabajos superiores a sus fuerzas y los que pueda impedir su desarrollo físico normal.

De la jornada de trabajo estipulada para los menores empaques si bien pareciera que las mismas no sobrepasan el máximo que nuestro artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo ha dispuesto para este tipo de trabajadores al prever: "La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de una hora de reposo por lo menos". En la práctica encontramos que los turnos son adaptados en función de dos intereses encontrados. Por una parte el interés de las Tiendas que ante la falta de empaques y el exceso de clientes en espera de pagar la mercancía adquirida en la misma, hacen que se acepte sin ningún problema que los empaques doblen turno de trabajo y por otra parte el interés de los menores que con la idea de ganar más dinero, aceptan seguir trabajando. Este hecho ha generado que esos turnos sean prolongados incluso a ocho horas. Incumpliendo con tal hecho lo dispuesto por el artículo que acabamos de citar.

Ante este tan común dobleteo de turnos la misma Dirección General de Trabajo y Previsión Social dió a conocer que el 49% de los empacadores efectúan tal practica. Lo que origina muy probablemente menos tiempo para que los menores se dediquen a sus estudios y una mala alimentación originada por una evidente falta de tiempo.

Y ante esta tan cotidiana práctica entre empacadores de doblar turnos se ha dejado de observar también el ejercicio del derecho reposar entre la jornada de trabajo de los empacadores. Encontrando así largas jornadas de trabajo con un mínimo de reposos. Pues a decir de los propios empacadores ; el primer turno no tiene derecho de reposo, el segundo y tercer turno si lo tienen, pero el mismo varia en su duración en razón del trabajo de empaquetado a realizar.

Por lo cual propongo que tomando en consideración que difícilmente estos intereses tan marcados tanto de las tiendas como de los empacadores lleguen a ser modificados, y a efectos de reducir los turnos de trabajo y evitar en cierta medida los dobleteos por los menores. Que los actuales horarios impuestos a los menores sean reducidos para los últimos turnos y procurar con ello que la falta de reposo en la actividad de los menores no afecte a éstos e impida acumular gran cansancio en ellos. Sugiriendo en ese sentido los siguientes horarios:

- 1er. turno: de 9:00 a 12:45 a.m.
- 2do. turno: de 12:45 a 3:45 p.m.
- 3er. turno: de 3:45 a 6:45 p.m.
- 4to. turno: de 6:45 a 10:00 p.m.

Ya que con un nuevo turno de trabajo y un reajuste en los ya existentes se puede incluso dar la oportunidad a otros menores a ganar dinero y por otro lado porque un nuevo horario de empacadores haría que los menores trabajaran de tres a tres horas y media, jornada con la cual aún cuando no exista un reposo en los citados turnos, no se perjudique al menor en caso de no tomar el reposo a que tienen derecho.

Por otro lado y tomando en consideración lo dispuesto por el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la prohibición establecida para los menores de trabajar horas extras, días domingos y de descanso obligatorio. Ninguno de estos beneficios es aplicado en el trabajo desempeñado por los empacadores. Con lo cual encontramos una violación al derecho de los menores a descansar. Y la misma situación de inobservancia encontramos en el derecho consignado en nuestro artículo 179 de la Ley Laboral al conceder a los menores el derecho de vacacionar, toda vez que este beneficio no es respetado y no será aplicado hasta en tanto no se reconozca su calidad de trabajadores. Estoy segura que de reconocerseles como lo que son - Trabajadores- se les permitiría descansar y aprovechar para distraerse y ponerse al corriente de sus estudios.

Por lo que corresponde a las Autoridades del Trabajo podemos establecer y dado el orden en que fueron expuestas. Que si bien la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y dada la función encomendada de conciliar problemas de los menores empacadores en las tiendas ya sea por bajas causadas o bien al tratar de conciliar intereses en razón de los riesgos de trabajo sufridos por los menores. De la información proporcionada por el personal de esta Institución se sabe que la mayoría de los menores empacadores no llega a acudir a la Procuraduría a presentar sus quejas. Por lo cual hasta el momento se cuenta con un dato aproximado de diez conciliaciones, mismas que afortunadamente han sido favorables a los menores empacadores y han permitido o bien que ingresen de nueva cuenta a la tienda donde prestaban sus servicios o bien conseguir algunos beneficios para el caso de un riesgo de trabajo sufrido por estos menores. Sobre estas conciliaciones sabemos que probablemente un hecho que lleve a aceptar la conciliación ante esta Autoridad de Trabajo es porque de llegar a un arreglo en beneficio del menor, el representante de la empresa acuerda que los mismos se efectuarán sin ningún tipo de papel de por medio (posiblemente un convenio en el caso de un riesgo de trabajo) que posteriormente los pueda comprometer a reconocer una relación laboral aún no admitida. Considero que sobre esta forma de conciliar de las empresas es una buena táctica para evadir sus obligaciones y responsabilidades con los menores, pero ni aún con esa actitud hace desaparecer una evidente relación de trabajo y su calidad de trabajadores de los menores empacadores.

De la Inspección Local del Trabajo en el área metropolitana y tal como lo pudimos comprobar la función encomendada a estos funcionarios por conducto de las trabajadoras sociales es cumplida. Haciendo al respecto solamente una observación en el sentido de que si son las trabajadoras sociales, las personas que realizan las funciones de inspección. En ese sentido sea reconocido su trabajo porque si materialmente llevan a cabo dicho cometido, valdría la pena que formalmente tuvieran ese carácter y en ese orden de ideas las cédulas de investigación hasta hoy utilizadas por las mismas pasaran a ser reconocidas como actas inspectivas, dado que las mismas consignan todos los hechos que se obtienen de las visitas de inspección y que se efectúan dando cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 17 párrafo 2o., artículo 18 primer párrafo, artículo 20, y artículo 22 segundo párrafo del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Y de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social propongo que la misma asuma con todos sus alcances la función que le ha sido encomendada de proteger a los menores empacadores. Porque a pesar del trabajo llevado a cabo por esta Dirección para lograr un convenio que tenía como meta tutelar los derechos de éstos menores. Este sueño no logró cristalizar y en tal virtud es preciso insistir en que esta Dirección trabaje para obtener el reconocimiento de los empacadores como "trabajadores". Y sea así también aceptada por las Tiendas de Autoservicio el vínculo jurídico que existe entre éstas con los menores y en ese contexto puedan ser negociadas cuando menos las condiciones mínimas de trabajo de los menores. Tales como: horarios, actividades, horas extras, vacaciones, días de descanso y seguridad social. Creando para ese efecto un nuevo contrato tutelar de protección a menores empacadores o bien modificando el ya existente con todos los acuerdos que permitan cumplir con los compromisos adquiridos y obligen a las partes a sujetarse a ellos en los términos y condiciones pactadas.

Porque de no mejorar la situación laboral de los empacadores en las Tiendas de Autoservicio vendríamos a contribuir en gran parte a esa desigualdad de oportunidades para los menores que trabajan en nuestro país. Como evidencia de un país también desigual que no esta ofreciendo a los menores oportunidades iguales en la educación, en la salud y en el trabajo.

ANEXOS

ANEXO UNO

WAL* MART
de México S.A. de C.V.

PLAZA ORIENTE 2033
AV. CANAL DE TEZONTLE No. 1520
COL. DR. ALFONSO ORTIZ TIRADO
MEXICO D.F. C.P. 09020.

SOLICITUD PARA EMPACADORES VOLUNTARIOS

MEXICO D.F. A _____ DE _____ DE 19____.

NOMBRE
DEL MENOR _____
Apellido Materno Apellido Materno Nombre

DIRECCION CALLE _____
DEL COL. _____ DELEG. _____
MENOR C.P. _____ TEL. _____

NOMBRE DEL
COORDINADOR

REQUISITOS:

- * ACTA DE NACIMIENTO (2 COPIAS)
- * FOTOGRAFIAS TAMAÑO INFANTIL (2)
- * COMPROBANTE DE ESTUDIOS ACTUAL
- * COMPROBANTE DE DOMICILIO (RECIBO DE LUZ, TELEFONO, AGUA O RENTA.
- * IDENTIFICACION PERSONAL (DEL PADRE O DE LA MADRE Y EL MENOR)

FIRMA DEL COORDINADOR _____

NOMBRE Y FIRMA DEL PADRE O MADRE _____

DIRECCION GENERAL
DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
PARA MENORES

SELLO DE LA TIENDA

ANEXO DOS



GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
Dirección General de Trabajo y Previsión Social

DEPENDENCIA

SECCION

MESA



ASUNTO: AUTORIZACION DE TRABAJO
VIGENCIA: INDETERMINADA
FOLIO: 3457
México, D.F. a 04/06/98.

TIENDA: SUPERAMA S.A. DE C.V. HOMERO

Con fundamento en los artículos 22, 23 y 174 de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo a los documentos que obran en poder de esta Dependencia, el menor NANCY CRUZ LOPEZ, 14 años de edad, ha cumplido con los requisitos señalados para el trabajo de los menores, por lo que a petición del (la) interesado (a) se expide **LA PRESENTE AUTORIZACION DE TRABAJO.**

El patrón deberá tener en consideración las limitaciones que al trabajo de los menores establecen los artículos 5o. fracción I, 22, 173 al 180 y demás relativos del ordenamiento legal antes citado. El incumplimiento de las normas mencionadas será sancionado por la autoridad laboral de conformidad con los artículos 992 y 995 de la misma ley.

A T E N T A M E N T E .
SUPRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION
EL SUBDIRECTOR DE PREVISION SOCIAL.

LIC. JORGE MEJIA ROSALES.

BODEGA

PLAZA CHURUBUSCO 3771

MEXICO D.F. A 01 DE SEPTIEMBRE DE 1966.

TIENDAS AURRERA S.A. DE C.V.
NEXTENGO No. 78
COL. SANTA CRUZ ACAYUCAN
DELEGACION AZCAPOTZALCO
C.P. 02770 MEXICO D.F.
BODEGA AURRERA PLAZA CHURUBUSCO

ESTIMADOS SEÑORES:

LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL ME HA OTORGADO LA AUTORIZACION QUE SOLICITE, A FIN DE QUE SEA POSIBLE DESEMPEÑARME COMO EMPACADOR VOLUNTARIO EN ESA TIENDA DE AUTOSERVICIO, POR LO CUAL AGRADECERE SE SIRVAN PERMITIR LLEVE A CABO DICHA ACTIVIDAD EN BENEFICIO DE SUS CLIENTES, LO QUE ME PERMITIRA RECIBIR DE ESTOS ALGUNAS PROPINAS QUE UTILIZARE COMO AYUDA ECONOMICA A MI FAMILIA PARA COSTEAR MIS ESTUDIOS.

DERIVADO DE LO ANTERIOR, ENTRE EL SUSCRITO SUS REPRESENTANTES Y ESA EMPRESA, NO EXISTE RELACION LABORAL ALGUNA DADO QUE EN NINGUN MOMENTO PERCIBIRE SUELDO, DEBIDO A QUE NO ESTARE SUBORDINADO A PERSONA ALGUNA, NI ESTARE SUJETO A HORARIO DE LABORES DURANTE LOS DIAS EN QUE DE ACUERDO A MIS INTERESES EN FORMA VOLUNTARIA ME DESEMPEÑE COMO EMPACADOR EN CASO DE QUE SEA ACEPTADA ESTA PETICION.

ADICIONALMENTE, A LA AUTORIZACION OTORGADA POR LA DEPENDENCIA INDICADA, CUENTO CON LA CONFORMIDAD DE MIS SEÑORES PADRES, QUIENES PARA CONSTANCIA DE ELLOS FIRMAN AL CALCE DE LA PRESENTE COMUNICACION, QUIENES ESTAN CONSCIENTES DE QUE NO PODRE SER CONSIDERADO COMO TRABAJADOR DE ESA EMPRESA Y POR LO TANTO RESULTO AJENO A LAS PRESTACIONES QUE OTORGAN A SUS EMPLEADOS, EN RAZON DE QUE CARECE DE CUALQUIER TIPO DE OBLIGACION CON LA MISMA.

ATENTAMENTE.

NOMBRE.
DOMICILIO.
FIRMA.

NOMBRE DEL PADRE.
DOMICILIO.
FIRMA.

NOMBRE DE LA MADRE.
DOMICILIO.
FIRMA.

BODEGA

PLAZA CHURUBUSCO 3771

MEXICO D.F. A 01 DE SEPTIEMBRE DE 1998.

**TIENDAS AURRERA S.A. DE C.V.
NEXTENGO No. 78
COL. SANTA CRUZ ACAYUCAN
DELEGACION AZCAPOTZALCO
C.P. 02770 MEXICO D.F.
BODEGA AURRERA PLAZA CHURUBUSCO**

**ATN: _____
COORDINADOR DE EMPACADORES**

POR MEDIO DE LA PRESENTE, NOS PERMITIMOS DIRIGIRNOS A USTEDES, A FIN DE HACERLES DE SU CONOCIMIENTO QUE HEMOS AUTORIZADO A NUESTRO MENOR HIJO:

PARA QUE PUEDA PERMANECER EN ESA EMPRESA EN CALIDAD DE EMPACADOR VOLUNTARIO DESPUES DE LAS 20:00 HORAS, HACIENDONOS TOTAL Y ABSOLUTAMENTE RESPONSABLES DE CUALQUIER SITUACION QUE PUDIERA PRESENTARSELE TANTO AL SALIR DE SU UNIDAD COMO DURANTE EL TRASLADO A SU DOMICILIO.

AGRADECIENDO LA ATENCION QUE SE SIRVAN BRINDAR AL CONTENIDO DE LA PRESENTE QUEDAMOS DE USTEDES.

ATENTAMENTE.

**_____
NOMBRE, FIRMA Y DOMICILIO
DEL PADRE O TUTOR**

**ATENTAMENTE
NOMBRE.
DOMICILIO.
FIRMA.**

**NOMBRE DEL PADRE.
DOMICILIO.
FIRMA.**

**NOMBRE DE LA MADRE.
DOMICILIO.
FIRMA.**



DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBDIRECCION DE PREVISION SOCIAL
Unidad Departamental de Valoración Médica para el Trabajo

C. JEFE DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL
DE PROTECCION AL TRABAJO DE MENORES
P R E S E N T E

Con base en lo establecido por el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

Se hace constar que se practicó exámen clínico al menor _____
_____ de _____ años de edad, con los siguientes resultados.

SI () NO () Se le encontró en buen estado de salud y
SI () NO () Apto para el trabajo

México, D.F. a ____ de _____ de 19__.

Observaciones: _____

ATENTAMENTE
EL MEDICO EXAMINADOR

Dr.(a) _____

ANEXO SIETE



DIRECCION GENERAL DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBDIRECCION DE PREVISION SOCIAL
 Unidad Departamental de Valoración Médica para el Trabajo

EXP		
FECHA		
F E C H A		
DIA	MES	AÑO

HISTORIA CLINICA

A) SALUD Y APTITUD

B) DAÑOS POR RIESGO DE TRABAJO

01 DATOS DEL PACIENTE

NOMBRE _____ SEXO M () F ()
 FECHA DE NACIMIENTO _____ LUGAR DE NACIMIENTO _____ EDAD _____
 DOMICILIO: CALLE _____ No. _____ No. INT. _____
 COLONIA _____ DELEGACION _____ C.P. _____
 TELEFONO: _____ ESCOLARIDAD _____
 ESTADO CIVIL: CASADO () SOLTERO () DIVORCIADO () VIUDO () UNION LIBRE ()
 NOMBRE DE LA EMPRESA: _____
 ACTIVIDAD: _____
 DOMICILIO: _____
 TELEFONO: _____ C.P. _____ DELEGACION POLITICA _____

02 ANTECEDENTES HEREDITARIOS Y FAMILIARES

¿TIENE USTED FAMILIARES CON MALFORMACIONES O ENFERMEDADES DESDE EL NACIMIENTO? SI () NO ()
 CUALES SON? _____

QUE PARENTESCO GUARDA USTED CON ESTAS PERSONAS ? _____

PADRES - HERMANOS - TIOS - PRIMOS - HIJOS

A) ¿AL NACER USTED FUE PRODUCTO DE UN EMBARAZO NORMAL? SI () NO () NO SABE ()
 CUAL FUE LA CAUSA DE LA ANORMALIDAD? _____

NACIMIENTO PREMATURO () FACTOR R.H. () ENFERMEDAD () OTRAS _____

B) CUANDO USTED NACIO EL PARTO FUE NORMAL? SI () NO () NO SABE () CUAL FUE LA CAUSA DE
 LA ANORMALIDAD? CESAREA () FORCEPS () PLACENTA PREVIA () ANOXIA () OTRAS
 CAUSAS _____

03 ANTECEDENTES PATOLOGICOS

A) INMUNIZACIONES:

HA SIDO VACUNADO ALGUNA VEZ? SI () NO () NO SABE () CUALES VACUNAS HA
 RECIBIDO Y CUALES HA RENOVADO? _____

ANTITETANICA, TOXOIDE, B C G, DIFTERIA, SARAMPION

TOSFERINA, TUBERCULOSIS, VIRUELA, OTRAS.

B) TRAUMATICOS ¿HA SUFRIDO ACCIDENTES? SI () NO () EN QUE FECHA _____

¿EN QUE PARTE DE SU CUERPO SUFRIO LA(S) LESION(ES)? _____

¿COMO PRODUJO SU LESION? CORTE () GOLPE () PRENSAMIENTO () ESTIRAMIENTO () OTROS _____

¿EL MOTIVO DE LA LESION FUE? DESGARRE () HEMORRAGIA () MUTILACION () AMPUTACION () _____

PERFORACION () LUXACION () DISTENSION () FRACTURA CERRADA () O EXPUESTA ()

C) QUIRURGICOS: LE HAN EFECUTADO ALGUNA(S) INTERVENCION(ES) QUIRURGICA(S) SI () NO ()
EN QUE FECHA _____ EN QUE PARTE DE SU CUERPO OCURRIERON? _____
_____ QUE MOTIVO LAS INTERVENCIONES? _____

D) ENFERMEDADES INFECCIOSAS: HA SUFRIDO ALGUNAS? SI () NO () CUALES? APENDICITIS ()
AMIGDALITIS () BRONQUITIS () DIFTERIA () HEPATITIS () NEFRITIS () NEUMONIA ()
SARAMPION () OTITIS () POLIOMIELITIS () TETANOS () TIFOIDEA () TOSFERINA ()
TUBERCULOSIS () VARICELA () VENEREAS () VIRUELA () OTRAS _____

E) ENFERMEDADES CRONICAS DEGENERATIVAS: HA PADECIDO ENFERMEDADES DE LARGA DURACION?
SI () NO () A QUE EDAD _____ ANEMIA () ALERGIA () ASMA BRONQUIAL () DIABETES MELLITUS ()
HEPATITIS () HIPERTENSION ARTERIAL () INSUFICIENCIA CARDIACA () INSUFICIENCIA RENAL ()
REUMATISMO () TUBERCULOSIS () ULCERA GASTRICA () OTROS _____

04 PADECIMIENTO O ESTADO ACTUAL

¿TIENE EN EL MOMENTO ALGUNA MOLESTIA O MALESTAR? SI () NO () ¿CUALES? _____

MENCIONAR EN FORMA BREVE LOS SINTOMAS PRESENTES, ASI COMO SU RELACION CON LOS MECANISMOS
Y CIRCUNSTANCIAS DE LA EXPOSICION A LOS AGENTES CASUALES Y POTENCIALES _____

05 ANTECEDENTES PERSONALES NO PATOLOGICOS

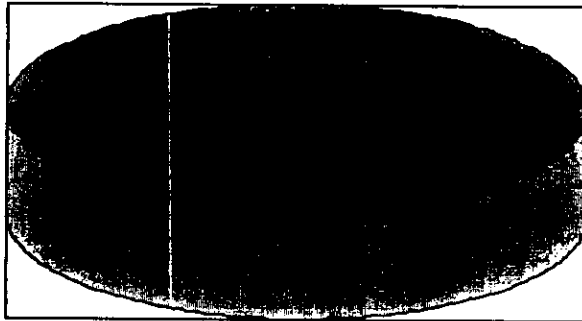
A) HABITACION: DONDE USTED VIVE ES CASA () DEPARTAMENTO () ES PROPIO () RENTADO ()
CUANTAS RECAMARAS TIENE? _____ CUANTOS VIVEN CON USTED? _____ CUENTA CON LUZ? () AGUA ()
SANITARIOS () DRENAJE () FOSA SEPTICA () ESTA EN UNA ZONA CONTAMINADA? POR RUIDO ()
GASES () POLVOS () HUMO () PRODUCTOS POR: FABRICAS () VEHICULOS () OTROS _____

B) HABITOS Y AFICIONES: CONSIDERA QUE SU ALIMENTACION ES ADECUADA? SI () NO () DESAYUNA ()
COME () MERIENDA () CENA () CUANTAS VECES A LA SEMANA TOMA LECHE _____ HUEVOS _____
CARNE DE RES _____ POLLO _____ CERDO _____ PESCADO _____
FUMA? SI () NO () TOMA BEBIDAS ALCOHOLICAS? SI () NO () ACOSTUMBRA TOXICOS? SI ()
NO () ¿PRACTICA ALGUN DEPORTE? SI () NO () ¿CUAL? _____
_____ ¿TIENE ALGUN PASATIEMPO O AFICION? SI () NO ()

C) HISTORIA LABORAL: CUANTOS EMPLEOS HA TENIDO _____ ES EL PRIMERO SI () NO ()

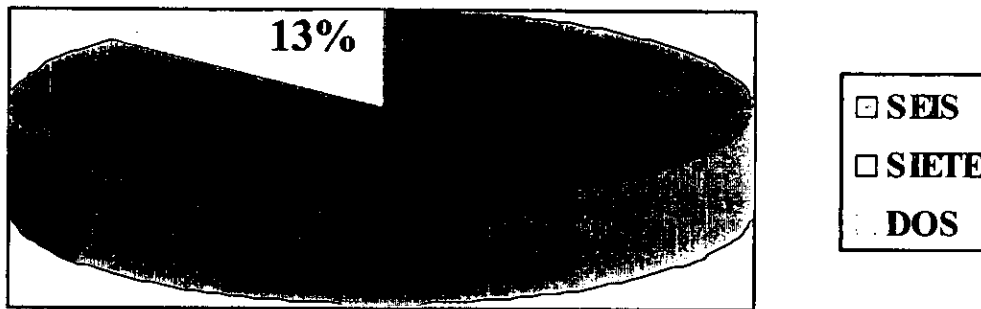
GRAFICAS

¿En que tipo de escuela estudiaste?

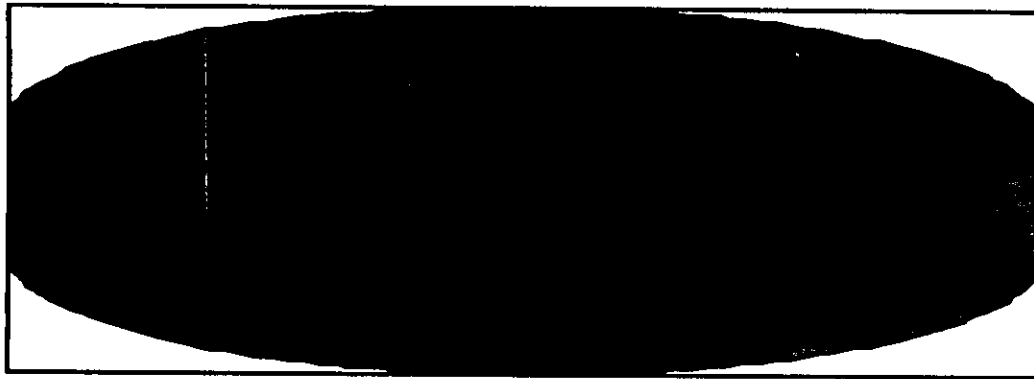


- En escuelas públicas, básicas y media superior
- En opciones abiertas

¿Cuántos días a la semana trabajas?



¿Haz doblado turno de trabajo?



■	SI
■	NO

¿Cuentas con Seguridad Social?



SI
 NO

Población Total 7432 Muestra n=424 Fuente: Encuesta de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social

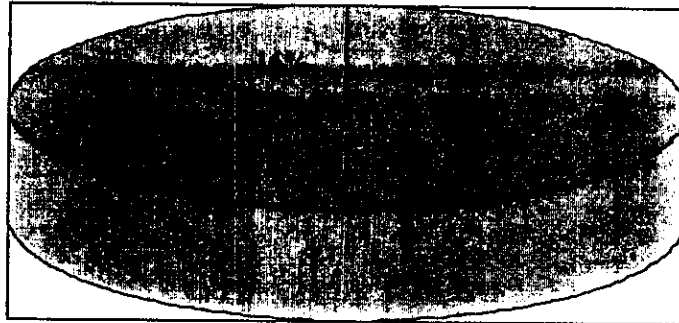
¿Reciben Seguridad Social de las tiendas de autoservicio?



NO

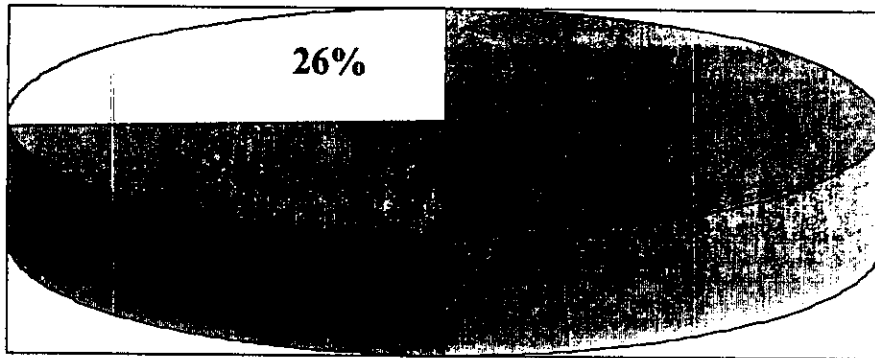
Además de empaquetar ¿realiza alguna otra actividad?

- Ordenar carros
- Limpiar cajas
- Asear area de cajas
- Recoger devoluciones
- Checar precios
- Otras



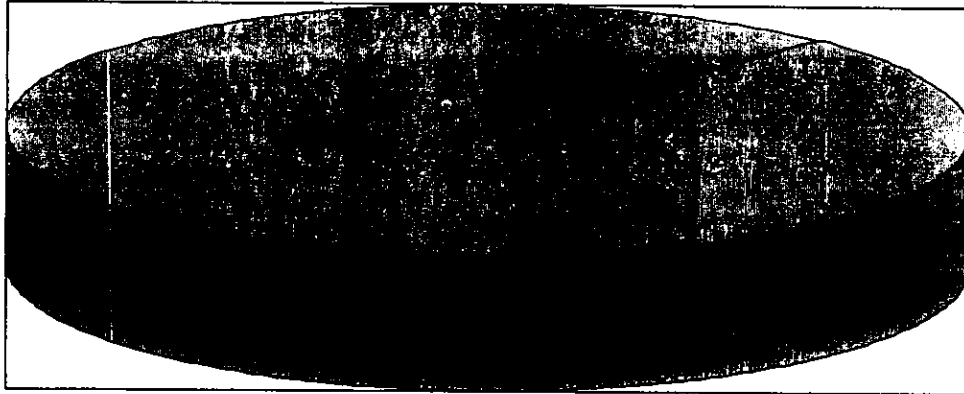
<input type="checkbox"/> SI
<input type="checkbox"/> NO

¿Llegas a tomar alimentos durante tu jornada de trabajo?



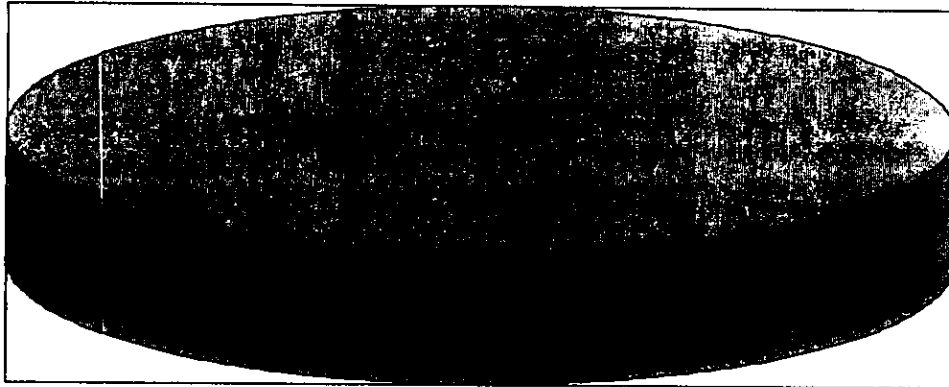
- SI
- NO
- A VECES

¿Descansas los domingos y días
festivos?



- SI
- NO

¿Recibes vacaciones?



NO

Población Total 7432 Muestra n=424 Fuente: Encuesta de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social

CONCLUSIONES

1.- Si bien el trabajo de los menores ha crecido en las últimas décadas, también lo es que éste no es un problema reciente. Pues la intervención de los menores en el trabajo la encontramos tremendamente marcada desde épocas remotas. Encontrando con la Revolución Industrial un mayor crecimiento, pues la explotación de que fueron víctimas los niños se hizo cada vez más patente. Dado que no sólo se convirtieron en una presa fácil para los empleadores sino que también lo fueron para sus propios padres. Suceso que más tarde provocó la necesidad de gestar movimientos obreros que enarbolaron como estandarte la defensa de los niños y las mujeres trabajadoras. Lográndose a través de insistentes súplicas y protestas la creación de un derecho del trabajo.

2.- En nuestro país el trabajo de los menores de edad tiene sus antecedentes desde la época colonial y se ha manifestado a lo largo de la historia a través de diversas formas. Unas veces lo encontramos en el propio domicilio del menor; otras, en favor de un tercero con frecuencia para servir a los patrones de sus padres; otras más trabajando por su propia cuenta, o bien como asalariados sin capacitación y un mediocre adiestramiento.

3.- Pero ante el fenómeno del trabajo infantil en el caso de nuestro país la respuesta jurídica no se hizo esperar. Y fué así que desde la época colonial hasta la etapa revolucionaria se crearon una serie de normas con desafortunadamente poca vigencia jurídica y difícil aplicación práctica.

4.- Es en la época pos-revolucionaria cuando encontramos serios intentos legislativos tendientes a proteger el trabajo infantil. Encontrando su más brillante expresión cuando a nivel constitucional se establecieron los principios básicos para el trabajo de los menores de edad. A través del nacimiento del artículo 123 constitucional en el año de 1917 que en sus fracciones II, III y XI consignaron aspectos como: jornada máxima de trabajo, edad mínima para el trabajo y algunas prohibiciones para emplear a este tipo de trabajadores.

5.- Con nuestra actual Ley Federal del Trabajo encontramos un título especial para el trabajo de los menores de edad en el cual se consigna como edad mínima para ser admitido en el trabajo la edad de catorce años, en comparación con la de doce años que consignaba la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Pero aún y pese a los intentos legislativos realizados. Continuamos encontrando a los menores como víctimas y cómplices del patrón que en la mayoría de los casos insiste en el incumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

6.- A consecuencia del crecimiento de las grandes ciudades hoy en día encontramos a los menores prestando su trabajo en actividades muy diversas dentro de la cual destaca aquella que efectúan los menores en su calidad de empacadores en las Tiendas de Autoservicio.

7.- La labor desempeñada por los menores empaques en las Tiendas de Autoservicio esta caracterizada por empaquetar los productos obtenidos por los clientes de la tienda una vez que éstos han sido pagados en la caja; ordenar carros; limpiar cajas; verificar precios; acomodar mercancía, y muchas otras más actividades que pueden ser diversas dependiendo de las ordenes recibidas por el personal de la propia tienda y por las necesidades de la misma.

8.- Las ordenes que reciben los empaques son por conducto del gerente de la tienda, coordinadores de empaques, supervisores de cajas (representantes del patrón). Personajes de la tienda que de ser desobedecidos tienen la facultad de darlos de baja definitivamente de la misma.

9.- Los menores empaques deben cumplir en la realización de su trabajo con las obligaciones impuestas que consisten en: portar debidamente el uniforme; acudir puntualmente a la tienda; acomodar la mercancía en atención al adiestramiento proporcionado; portarse amablemente con la clientela; no salir ni entregar mercancía fuera de los límites de las áreas del estacionamiento o centro comercial, entre otras.

10.- Encontrando que los menores empaques efectúan una actividad preponderantemente material consistente en empaquetar los productos de los clientes de la tienda y de traslado en ocasiones hasta su automóvil. Actividad que en términos del artículo 8o. de la Ley Laboral se define como "trabajo". Y teniendo que el mismo es ejecutado por un menor de edad - empaque-. Podemos establecer que éste es un trabajador por prestar a otra persona en este caso moral (tienda de autoservicio), un trabajo personal subordinado.

11.- Ante las características que presenta el trabajo efectuado por empaques en las tiendas. Y en atención a que en términos de nuestra Ley Laboral existe relación de trabajo cuando por cualquiera que sea el acto que le de origen hay un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario. Este trabajo, ejecutado por los empaques, cubre todos los elementos que conforman tal supuesto. Excepto el salario pero no por el hecho de no configurarse tal relación, sino porque en todo caso existe un incumplimiento consistente en la falta de pago por parte del patrón de los citados menores que puede dar incluso lugar a sanciones de carácter penal.

12.- Siendo los menores empaques "trabajadores" sujetos a una relación de trabajo y dado a que dichas calidades no son reconocidas ni jurídica ni socialmente. Es que encontramos a los menores en la imposibilidad de negociar sus condiciones de trabajo. Mismas que hasta hoy han sido impuestas unilateral y arbitrariamente por las Tiendas de Autoservicio.

13. Pese a que la gran mayoría pudiera pensar que el trabajo que efectúan los menores empacadores en las tiendas de autoservicio es un trabajo privilegiado. Por el hecho de que estos chicos pueden percibir durante su turno de trabajo, ingresos muy por encima del salario mínimo, constituido por las monedas que en concepto de gratificaciones o propinas son entregadas por los clientes de la tienda. Esta idea es equivocada, porque independientemente de ello, la realidad es que los menores vienen prestando un trabajo sumiso e indefenso que atenta directamente contra sus derechos laborales y humanos. Y que se refleja ante la falta de días de descanso remunerados, vacaciones, derecho a que se les cubra conforme a la ley los accidentes y riesgos de trabajo sufridos con motivo o en ejercicio del trabajo que desempeñan, y en el incumplimiento de respetar que éstos menores no trabajen horas extraordinarias ni máximas en la jornada que la ley prevé para este tipo de trabajadores.

14.- En el área metropolitana la protección y vigilancia en el trabajo de los menores empacadores se encuentra encomendada a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a la Inspección Local del Trabajo.

15.- La Dirección General del Trabajo y Previsión Social como autoridad administrativa encargada de proteger los derechos de los empacadores y prestar periódicamente asistencia social y jurídica. En el año de 1998 celebró con los empresarios de las cadenas comerciales un convenio de protección para los menores empacadores. Instrumento que tenía como propósito mejorar las condiciones de trabajo de los menores al tratar de obtener beneficios a nivel educacional, de adiestramiento y salud.

16.- Los logros perseguidos con la firma del convenio de protección a menores, desgraciadamente no lograron cristalizar. Y de ahí que actualmente encontremos a los menores empacadores prestando su actividad en las mismas condiciones en que se efectuaban antes de la firma del citado instrumento. Y es que en vez de venir a representar este documento un adelanto en la materia vino a constatar la terrible resistencia de aceptar a los empacadores como trabajadores sujetos a una relación laboral. Al consignarse en el mismo, que el trabajo que prestan los menores se efectúa en apoyo al dueño de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda.

17.- Ante las actuales condiciones que en el trabajo de los menores empacadores prevalecen, es urgente que las Autoridades del Gobierno del Distrito Federal conscientes de las atribuciones encomendadas retomen de nueva cuenta sus buenas intenciones que con respecto al trabajo de los empacadores tienen. Y recuerden que las normas de trabajo de nuestro marco jurídico son aplicables y deben ser aplicadas a éste tipo de trabajadores. No hacerlo así, violenta el Estado de derecho que rige nuestra convivencia, generando en consecuencia actitudes discriminatorias y de privilegios contrarios a nuestra Ley Básica: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

18.- Por tal motivo se debe acabar con ese doble juego del que incluso ha sido cómplice la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y que ha llevado hasta hoy a las Tiendas de Autoservicio, a dar cabal cumplimiento solamente con algunas de las obligaciones que para efectos de tener a menores prestando su trabajo deben cumplir en atención a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo. Y por otro a incumplir de manera por demás arbitraria con los beneficios que la misma ley otorga cuando el trabajo sea prestado por menores de edad.

19.- Es necesario en este caso en concreto dar paso firme con evidente voluntad política para que el actual convenio protector de los empacadores sea modificado a efectos de dejar de una vez por todas establecida la categoría de trabajadores subordinados a los menores empacadores por prestar un trabajo personal a las Tiendas de Autoservicio. Para que partiendo de tal reconocimiento se logren cambios substanciales que hagan posible el mejoramiento de sus condiciones laborales básicas como lo vendría a ser el acceso a un sistema de atención médica, protección en casos de riesgo de trabajo, acciones de apoyo a la educación a la capacitación y adiestramiento en el trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- ALFONSO OLEA MANUEL, "Introducción al Derecho del Trabajo", Editorial Revista de Derecho privado, Madrid, 1963.
- ARRIAGA BECERRA HUGO ALBERTO, "La Necesidad Económica del Trabajo de Menores y sus Consecuencias en el Derecho Laboral con Jurisprudencia, Orlando Cárdenas Editor, México, 1990.
- BARAJAS SANTIAGO, "Introducción al Derecho mexicano", UNAM, México 1981.
- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, "Las obligaciones en el Derecho del Trabajo", Editorial Cardenas, México 1977.
- BRIZZIO DE LA HOZ ARACELI, "El trabajo Infantil en México, Universidad Veracruz, UNICEF, México,
- BUEN LOZANO NESTOR DE, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, 7a. edición, México, 1989.
- BUEN LOZANO NESTOR DE, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, 8a. edición, México, 1991.
- BUEN LOZANO NESTOR DE, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, 10a. edición, México, 1997.
- CABANELLAS GUILLERMO, "Introducción al Derecho Laboral", Editorial Libreros, Buenos Aires, 1960.
- CABANELLAS GUILLERMO, "Tratado de Derecho Laboral", Ediciones El Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1978.
- CASTORENA J. JESUS, "Manual de Derecho Obrero", Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, 6a. edición, México 1984.
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR, "El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica", Editorial Jus, México 1976.
- CUEVA MARIO DE LA, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1938.

- CUEVA MARIO DE LA, "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, 12a. edición, México, 1990.
- CUEVA MARIO DE LA, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1972.
- CUEVA MARIO DE LA, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, 12a. edición, México, 1990.
- DAVALOS JOSE, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, 3a. edición, México 1990.
- DAVALOS JOSE, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, 4a. edición, México 1992.
- DAVALOS JOSE, "Tópicos laborales", Editorial Porrúa, 2a. edición, México 1998.
- GOMES, GOTTOSCHOLK Y BERMUDEZ, Traductor Miguel Bermúdez Cisneros, "Curso del Derecho del Trabajo", Editorial Cárdenas Editor, México 1979.
- GONZALEZ MUÑIZ MIGUEL ANGEL, "Aproximación a la Historia del Social del Trabajo en Europa", Ediciones Jucar, 1975.
- MENDELIEVICH ELIAS, "El Trabajo de los niños", Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1980.
- MENDIETA NUÑEZ LUCIO, "El Derecho Precolonial", Editorial Porrúa, México, 1937.
- STAELENS GUILLOT PATRICK, "El Trabajo de los Menores", UAM- Azcapotzalco, 1993.
- SUAREZ GONZÁLEZ FERNANDO, "Menores y Mujeres ante el Contrato de Trabajo", Editorial Instituto de Estudios Políticos" Madrid, 1967.
- TRUEBA URBINA ALBERTO, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, 4a. edición, México, 1977.
- UNAM, "Panorama del Derecho del Trabajo en México", Dirección General de Publicaciones, México, 1984.
- VON POTOBSKY GERALDO W. Traductor Héctor G. Bartolomé de la Cruz, "La Organización Internacional del Trabajo", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990.
- ZAVALA SILVIO, "Estudios acerca de la historia del trabajo en México", Colegio de México, Centro de Estudios históricos, México, 1988.

OTRAS FUENTES

-Resúmenes de normas internacionales de trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, 2a. edición, Ginebra 1990.

- Manual Sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1984.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, 1998.

Ley General de Salud, Editorial Porrúa, 1996.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, 1997.

Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.