

159



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO**

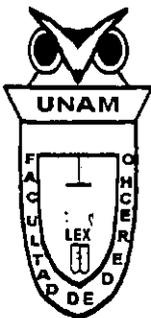
**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**EL TRABAJO DE LOS MENORES
EMPACADORES EN LOS SUPERMERCADOS**

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA:**

JUAN ANTONIO FLORES MOLINA

CIUDAD UNIVERSITARIA OCTUBRE DEL 2000



250757



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PORQUE SIN SU APOYO NO HUBIERA SIDO POSIBLE
CULMINAR ESTE ESFUERZO
COMO UNA PEQUEÑA MUESTRA
DE MI PROFUNDA ADMIRACION
Y GRATITUD, PORQUE NUNCA TERMINARÉ
DE AGRADECER SU APOYO;
MARIA DE LA PAZ Y JUAN ANTONIO
MIS PADRES,
GRACIAS....

AL PUEBLO DE MEXICO
QUE ME AYUDO A CONSEGUIR
MI MAS GRANDE ANHELO,
GRACIAS POR PERMITIRME
ESTUDIAR EN LAS AULAS DE
SU MAXIMA CASA DE ESTUDIOS....

A LA UNIVERSIDAD QUE ME DIO LA
GRAN OPORTUNIDAD DE FORMARME
COMO UN PROFESIONAL DEL DERECHO
EN LA MEJOR ESCUELA DE MEXICO;
FACULTAD DE DERECHO
U.N.A.M.

A TODOS MIS PROFESORES
PORQUE ESTE MOMENTO LO VIVO
GRACIAS A SU GRAN APOYO Y
VOLUNTAD DE SERVICIO

PORQUE ES NOBLE TENDER
LA MANO DESINTERESADAMENTE
A QUIEN NOS NECESITA;
LIC. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS,
GRACIAS POR SU TIEMPO

PORQUE SIEMPRE ESTUVISTE AHI
EN TODOS MIS MOMENTOS DIFICILES
YOLANDA ELIZABETH, ESTE LOGRO TAMBIEN
ES TUYO

EL TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES EN EL SUPERMERCADO

INTRODUCCION	1
--------------	---

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO	1
1.1.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINAL	2
1.1.2. CONCEPTO LEGAL DE TRABAJO	5
1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	6
1.2.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINAL	6
1.2.2. CONCEPTO LEGAL	10
1.3.1. ELEMENTOS SUBJETIVOS	13
1.3.2. ELEMENTOS OBJETIVOS DE LA RELACION LABORAL	20
1.3.3. CONCEPTO DE RELACION LABORAL	28
1.4. CONCEPTO DE MENOR	31
1.5. RIESGOS DE TRABAJO	31
1.5.1. ENFERMEDAD DE TRABAJO	32
1.5.2. ACCIDENTE DE TRABAJO	33
1.5.3. ACCIDENTES EN TRANSITO	35

CAPITULO 2

EVOLUCION DE LOS DERECHOS DE LOS MENORES A LO LARGO DE LA HISTORIA

2.1. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA HISTORIA	37
2.1.1. EN LA ANTIGÜEDAD	38
2.1.2. LA EDAD MEDIA	40
2.1.3. LA REVOLUCION INDUSTRIAL	41
2.1.4. EN LA ACTUALIDAD	44
2.2. EVOLUCION DE LOS DERECHOS DEL MENOR TRABAJADOR EN MEXICO	47
2.2.1. EPOCA PREHISPANICA	48
2.2.2. EPOCA COLONIAL	48
2.2.3. MEXICO INDEPENDIENTE	54
2.2.4. LA REVOLUCION MEXICANA	58
2.3. LA APARICION DE LOS SUPERMERCADOS EN MEXICO	59

2.3.1. ANTECEDENTES-----	59
2.3.2. ANTECEDENTES DEL SERVICIO QUE PRESTAN LOS EMPACADORES EN MEXICO-----	62
2.3.3. SITUACION ACTUAL DE LOS MENORES QUE PRESTAN ESTE SERVICIO-----	63

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DEL TRABAJO DEL MENOR EN MEXICO

3.1. EL DERECHO DEL MENOR TRABAJADOR EN LA CONSTITUCION POLITICA VIGENTE-----	67
3.1.1. SITUACION JURIDICA DEL MENOR A LA LUZ DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL-----	71
3.2. LOS DERECHOS HUMANOS DEL MENOR TRABAJADOR EN EL DERECHO INTERNACIONAL VIGENTE-----	73
3.3. EL MENOR TRABAJADOR Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.-----	77
3.3.1. OBLIGACIONES DEL PATRON-----	78
3.3.2. OBLIGACIONES DEL MENOR TRABAJADOR-----	81
3.3.3. RESTRICCIONES AL TRABAJO DE LOS MENORES-----	83
3.3.5 BENEFICIOS PARA LOS MENORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS COMO TRABAJADORES-----	91
3.4. EL TRABAJO DEL MENOR Y LA LEY DEL I.M.S.S.-----	93
3.5. LAS CRUZADAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA PROTECCION DE LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL-----	98
3.6. EL CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES-----	102
3.7. LA LEY DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS EN EL DISTRITO FEDERAL.-----	117

CAPITULO 4

NATURALEZA JURIDICA DEL SERVICIO PRESTADO POR LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS EN LOS SUPERMERCADOS

4.1. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL EXISTENTES ENTRE EL MENOR EMPACADOR-----	121
COMO TRABAJADOR Y EL SUPERMERCADO COMO PATRON-----	122
4.1.1 ELEMENTOS SUBJETIVOS-----	123
4.1.2. ELEMENTOS OBJETIVOS-----	128
4.2. LA NECESIDAD DE OBLIGAR A LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO A RECONOCER A-----	133
LOS EMPACADORES COMO SUS TRABAJADORES-----	133
4.2.1. EL PROBLEMA DEL SALARIO-----	134
4.2.2. LA JORNADA DE TRABAJO-----	137

4.2.3. LOS SERVICIOS DE SALUD QUE RECIBEN LOS NIÑOS EMPACADORES-----	139
4.2.4. EL PROBLEMA DE LA SUBORDINACION DE LOS NIÑOS Y LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR LOS MISMOS-----	141
4.2.5. PERMANENCIA EN EL EMPLEO-----	143
4.2.6. EL UNIFORME-----	144
4.2.7. LAS SANCIONES-----	145
4.2.8. LAS VACACIONES-----	146
4.3. LA TERMINACION DEL TRABAJO DEL NIÑO COMO EMPACADOR VOLUNTARIO-----	147
4.3.1 LA NECESIDAD DE BRINDAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A LOS NIÑOS QUE SON SEPARADOS DEL SERVICIO DE EMPACADORES-----	148
4.3.2. LA POSIBLE CONTRATACION DEL EMPACADOR SEPARADO DEL SERVICIO COMO EMPLEADO DE LA TIENDA-----	149
4.4. OTRA ALTERNATIVA-----	151

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación es producto de una inquietud que se nos presento a muy temprana edad, pues somos testigos de la injusticia cometida por las tiendas de autoservicio en contra de los niños mexicanos, fue irresistible la idea de escribir sobre este tema, debido a la importancia que reviste el sacar a la luz del derecho un nuevo tipo de trabajo, fue casi imposible recopilar información acerca de estos trabajadores, enfrentamos problemas con el personal de las empresas para permitirnos allegarnos de la información necesaria para un verdadero análisis del problema, al mismo tiempo parece que nuestros grandes peritos del derecho nunca han visitado un supermercado ya que al menos de los autores consultados ninguno dedicó algunas líneas para este problema, no hace falta mucho criterio jurídico para percibir esta injusticia de la cual toda la sociedad mexicana prefiere guardar silencio, por tal motivo creímos importante su desarrollo además de la innovación que en el campo de la ciencia jurídica representa, por estas razones resulta necesario analizar a fondo el problema que se genera por la conducta de nuestros empresarios y al mismo tiempo proponer una solución sencilla y lógica.

Creemos importante señalar que si bien es cierto que las propuestas planteadas difícilmente se pongan en práctica

también lo es que el Derecho Mexicano del trabajo es un derecho de clase tendiente a evitar la explotación del hombre por el hombre mismo, y no debemos permitir la explotación de nuestros niños, ellos también forman parte del pueblo de México que lucho por la instauración del marco jurídico que protege a todos los trabajadores del país.

Tal vez alguien llegue a pensar que con esta tesis estamos luchando contra gigantescos molinos de viento, pero estamos seguros de que en algún tiempo hubiera parecido un disparate el proponer las instituciones de derecho que rigen al trabajo en México, si pecamos de idealistas románticos que bien que sea en favor de los niños, porque ellos serán los dueños del país el día de mañana.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Para una mejor comprensión del tema materia de la presente investigación, es necesario encaminar sus primeros pasos a la delimitación de su objeto de estudio; de tal suerte que es menester analizar los distintos conceptos jurídicos en la forma que estos se presentan en la realidad, como una actividad humana, como una disciplina de la ciencia jurídica y su respectivo marco legal aplicable.

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO

Existe un problema en cuanto a la definición etimológica de la palabra trabajo ya que para algunos autores la palabra proviene del latín "*trabis*" que significa traba en la inteligencia de que la obligación de prestar un servicio constituye una traba para los individuos.

Otras opiniones nos señalan que el vocablo proviene del griego "*thilbo*", que significa apretar, oprimir o afligir, otros

autores ubican su raíz en la palabra "*laborare*" o "*labrare*" relativo a la labranza de la tierra.¹

1.1.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINAL

Todos tenemos una idea más o menos definida de lo que es trabajo, y cuando escuchamos la palabra intuimos su significado debido a que es una actividad realizada a diario por nosotros; podríamos decir que el trabajo es algo inherente al hombre, pues siempre ha trabajado para procurarse su sustento, ya sea cazando o recolectando frutos en los primeros tiempos, hasta la forma que conocemos en la actualidad.

El trabajo se ha entendido de diversas formas, el cristianismo lo considera como una pena impuesta a los hombres al ser expulsados del paraíso; Aristóteles lo entiende como una actividad propia de los esclavos; el marxismo lo define como una mercancía vendida por el trabajador para subsistir siendo esta su única fuente de riqueza.

Podríamos decir que el trabajo genéricamente es un esfuerzo humano encaminado a un fin lícito determinado; pero aunque la definición mencionada retoma algunos de los elementos más importantes de nuestra materia, carece de otros sin los cuales

¹ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa México 1990. p. 3

sería imposible entender al trabajo tal como lo conocemos en la actualidad.

A continuación enunciaremos algunas de las definiciones que al respecto no proporcionan algunos autores.

Néstor de Buen define al trabajo como " una actividad provechosa de esfuerzo dirigido a un fin valioso".²

La anterior definición carece de ciertos elementos, pues existen muchas actividades humanas dirigidas a un fin valioso y no son consideradas como trabajo, como por ejemplo la crianza de los hijos, es una actividad provechosa y tiene además un fin valioso pero jurídicamente no es el tipo de trabajo que nos ocupa.

Alberto Briseño Ruiz define al trabajo de la siguiente manera; " El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado cuando existe relación jurídica de subordinación".³

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. México 1970. p.152

³ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Harla México 1987. p. 11

Podemos afirmar que esta definición se encuentra más acorde con la materia de nuestro estudio pues contiene los elementos fundamentales integrantes del trabajo.

De la lectura de las anteriores definiciones podemos distinguir lo siguientes elementos:

1. El trabajo es una actividad humana.

Es una actividad que realiza el hombre, la actividad de una máquina o de un animal, aunque es un esfuerzo, no debe entenderse como trabajo ya que dicha actividad no resulta tutelada por el derecho vigente.

2. El trabajo tiene el fin de producir satisfactores a quien lo realiza.

El trabajo debe producir los medios para que quien lo realice esté en posibilidad de adquirir lo necesario para su subsistencia.

3. El trabajo está sujeto a subordinación.

El trabajo como materia de nuestro estudio está sujeto a la subordinación de otra persona (patrón) quien va a dirigir el desarrollo de las labores según convenga a sus necesidades.

Después de lo expuesto con anterioridad podemos definir al trabajo como; *"Aquella actividad lícita personal y*

subordinada que le permite al hombre procurarse los medios económicos para cubrir sus necesidades de subsistencia”.

1.1.2. CONCEPTO LEGAL DE TRABAJO

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos proporciona un concepto de trabajo en el último párrafo del artículo 8° señalando.

“Artículo 8°...Para los efectos de ésta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

Al mismo tiempo en el artículo 3°. se consignan las principales características de la actividad humana señalada en el numeral anteriormente citado, además de establecer que el trabajo no será objeto del comercio.

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

De la lectura de los numerales citados podemos concluir que nuestra legislación define al trabajo como una actividad humana, no es objeto del comercio, es un derecho y a la vez un deber sociales y su misión es la de salvaguardar la dignidad, la integridad física e intelectual de quien depende de su esfuerzo físico o intelectual para subsistir.

1.2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Para estar en condiciones de analizar profundamente nuestro tema de investigación es necesario estudiar en segundo término el concepto de derecho del trabajo pues esta rama del derecho es la encargada de proteger a aquellas personas que dependen de su esfuerzo para subsistir.

1.2.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINAL

Los tratadistas de nuestra materia han tenido la dificultad de encontrar la denominación más adecuada para la materia abarcando todos los elementos y sujetos de nuestra disciplina, y se le ha denominado de distinta manera por cada autor; José de Jesús Castorena,⁴ lo ha llamado derecho obrero

⁴ CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. Porrúa. México 1971. p.185

atendiendo al razonamiento de que los obreros quienes laboran en la industria son quienes obtuvieron la instauración de dichas normas, para Castorena las denominaciones derecho del trabajo o derecho social tienden a ser demasiado amplias o estrictas al mismo tiempo por lo cual el vocablo derecho obrero resulta más correcto.

El razonamiento anterior tiende a ignorar a las diferentes ramas de la economía relacionadas con la legislación vigente en materia laboral; y no obstante que el trabajador de la industria es quien inició una lucha por la instauración de un marco legal, no es el único que goza de sus beneficios, aunque actualmente las disfrutan todos aquellos que prestan sus servicios a cambio del pago de un salario aunque los de su clase no lucharon por su instauración.

Actualmente algunos tratadistas lo han denominado *derecho laboral* y aunque esta acepción es más acertada no escapa a la crítica de Guillermo Cabanellas⁵ pues sostiene que el vocablo derecho laboral no es del todo correcto pues encuentra ciertas deficiencias; el término trabajo es más adecuado porque abarca a las labores no siendo así al contrario, es decir el trabajo es el género y las labores son la especie.

Actualmente la acepción ***derecho del trabajo*** es la

⁵CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Claridad. Argentina. p.442

más aceptada por los diferentes autores, no obstante Guillermo Cabanellas sostiene “ aunque el término abarca a la actividad humana también suele considerar a sus cultivadores, los trabajadores”.⁶

Néstor de Buen considera que las acepciones **derecho laboral y derecho del trabajo** “prácticamente son sinónimos o al menos lo son por el uso que les dan los tratadistas”.⁷

Podemos afirmar que el uso de ambas denominaciones es correcto, pero para referirnos a nuestra disciplina en la presente investigación usaremos el término *derecho del trabajo* por considerarlo el más correcto en cuanto a sus alcances dentro del universo de la ciencia jurídica.

A continuación transcribiremos algunas de las formas utilizadas por los autores para definir a la materia.

Baltasar Cavazos Flores considera al surgimiento del derecho del trabajo como “un requerimiento inaplazable para garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida” y a su finalidad “de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores,

⁶ Idem.

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op.. Cit. p. 31.

jornadas humanas, descanso y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo".⁸

El citado autor entiende al derecho del trabajo como una rama del derecho que intenta resarcir a los trabajadores de los abusos cometidos por los patrones, es decir ve al derecho del trabajo como un instrumento protector de la dignidad humana de aquellos quienes requieren vender su fuerza de trabajo para subsistir.

José de Jesús Castorena, define al derecho del trabajo como un "conjunto de normas que rigen todas las relaciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí siempre que la condición de asalariado sea la que se toma en cuenta para dictar las reglas".⁹

La definición brindada por el citado autor entiende al derecho del trabajo como el instrumento regente de todas las relaciones de trabajo, y deja atrás la función social del mismo puesto que no toma en cuenta el carácter protector de dichas normas.

⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Elementos de Derecho del Trabajo. La Teoría y la Práctica. Jus. México 1972. P. 125

⁹ CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho del Trabajo. Juris. México 1931. p. 17

Mario de la Cueva señala; "Entendemos por derecho del trabajo en su acepción más amplia, una congerie de normas que a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia digna de la persona humana".¹⁰ Esta definición continúa abarcando sólo el aspecto protector del derecho del trabajo sin tomar en cuenta su carácter rector de las relaciones laborales.

Para Alberto Trueba Urbina; "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican, y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales".¹¹ Esta definición si toma en cuenta ambos aspectos del derecho del trabajo como son el carácter protector a los trabajadores y el carácter rector de las relaciones laborales.

En nuestra opinión la definición proporcionada por Alberto Trueba Urbina es la más acertada, en cuanto a sus alcances dentro del universo jurídico, pues abarca los aspectos que más interesan a nuestra materia de estudio, y nos ayuda a tener un concepto más amplio de lo que comprende su ámbito de aplicación y su función social dentro del mundo de lo jurídico.

1.2.2. CONCEPTO LEGAL

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 263

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Teoría Integral. Porrúa México. 1980. p.135

La Ley Federal del Trabajo no nos proporciona un concepto bien definido de lo que es derecho del trabajo, pues para poder obtener una definición legal de la materia es necesario resumir lo consagrado en los artículos 1º. y 2º. que establecen lo siguiente:

“Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Asimismo, el segundo párrafo del Artículo 8º. del citado ordenamiento señala:

“Artículo 8º.... Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.

De la lectura de los numerales transcritos se pueden distinguir los siguientes elementos :

A) El derecho del trabajo rige las relaciones de trabajo existentes entre los trabajadores y los patrones.

B) Son normas que buscan el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Podemos concluir que la Ley entiende al derecho del trabajo como un conjunto de normas protectoras y reguladoras de las relaciones de trabajo existentes entre los patrones y los trabajadores por medio del equilibrio y la justicia social.

1.3. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL

Para un análisis sistemático del fenómeno laboral, la doctrina y las Leyes mexicanas han instituido a la figura de la RELACIÓN LABORAL dentro del mundo de lo jurídico, esto ha ayudado para una mejor comprensión de este tipo especial de relación a la cual históricamente se le ha querido comparar con otro tipo de instituciones jurídicas cuya naturaleza y fines son totalmente ajenos a nuestra materia, pues resulta imposible comparar el vínculo existente entre un patrón y un trabajador con cualquier tipo de relación jurídica de derecho privado derivada de un contrato civil o mercantil, por ello el constituyente de 1917 creó un apartado especial en el Artículo 123 sentando las bases para la creación de nuestra Ley Federal del Trabajo; en este tipo especial de relación existen dos sujetos el patrón y el trabajador mismos que analizaremos a continuación

1.3.1. ELEMENTOS SUBJETIVOS

Entendemos como elementos subjetivos de una relación de trabajo a aquellos sujetos o personas que intervienen en la misma; en este caso concreto serán el patrón y el trabajador.

1.3.1.1. EL TRABAJADOR COMO ELEMENTO SUBJETIVO DE LA RELACION DE TRABAJO

Nuestra legislación no se detiene para realizar una clasificación genérica de los diferentes tipos de trabajadores, y llama trabajador a toda aquella persona que presta su servicio personal subordinado a cambio de una paga.

El concepto de trabajador está basado principalmente en una necesidad de igualdad para todos aquellos que prestan su fuerza de trabajo a otro, de ahí que tanto la doctrina como la legislación considere como trabajador a aquella persona que a cambio de su fuerza de trabajo a recibe un salario.¹²

¹² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.152

A diferencia de otras legislaciones la nuestra no hace una distinción entre los diferentes tipos de trabajadores, limitándose sólo a proporcionar una definición general de trabajador, de tal suerte que la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8º. enuncia:

"Artículo 8º. Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Del análisis de los numerales transcritos, podemos distinguir los siguientes elementos.

1. *Trabajador es la persona física*

Debe entenderse que los trabajadores son las personas en lo particular, no puede considerarse a las agrupaciones de cualquier tipo como trabajadores, pueden existir agrupaciones de trabajadores como los sindicatos, sin que éstas entes puedan ser calificadas como trabajadores ya que la prestación del trabajo debe hacerse de manera personal; además nuestra legislación señala

como requisito para trabajar ser persona física sin hacer distinciones de sexo, edad o condición social.

2. Que presta a otra física o moral.

El trabajo va a estar dirigido a una persona que puede ser física o moral, es decir puede ser un particular o cualquier otro ente colectivo quien contrate los servicios del trabajador.

3. Que presta un trabajo personal subordinado.

El trabajo se presta de una manera personal, es inaceptable el hecho de realizarse por interpósita persona; además existe la obligación por parte del trabajador de obedecer las directrices marcadas por el patrón o su representante; al respecto hay opiniones encontradas como la de Alberto Trueba Urbina quien no se encuentra de acuerdo al considerar a la subordinación como un elemento objetivo de la relación de trabajo, pues en su opinión el elemento "subordinación" no es característico del contrato de trabajo; lo entiende como un elemento copiado de legislaciones extranjeras y anteriores a la Ley vigente.¹³

Desde nuestra opinión; aunque de diferente manera en todas las relaciones de trabajo existe cierto grado de subordinación

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p.296

y los trabajadores de cualquier nivel siempre tienen algún superior jerárquico encargado de dirigir su actividad, aunque éste elemento no deja de ser parte de una doctrina puramente burguesa, es imposible pensar que no sea un elemento integrante de las relaciones laborales pues que caso tendría para un patrón el contratar a un trabajador al cual no puede mandar ni dirigir. El trabajo además puede ser prestado de una manera material o intelectual indistintamente, es decir son trabajadores tanto el jornalero que labora en el campo como el gerente de una prestigiada empresa de servicios, si ambos prestan sus servicios subordinados a la voluntad de un tercero a cambio del pago de un salario.

1.3.1.2. EL PATRON COMO ELEMENTO SUBJETIVO DE LA RELACION DE TRABAJO

El segundo elemento subjetivo de toda relación de trabajo está representado por el patrón de quien haremos un análisis en seguida.

Históricamente han existido problemas para denominar a quien contrata los servicios de una o más personas, pero tradicionalmente se le ha llamado patrón o empresario, porque estos términos casi no presentan objeciones para la doctrina o la legislación.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 10 define al patrón como: " *La persona Física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores*", agregando, "*el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de .aquel lo será también de estos.*" De la lectura del numeral citado podemos deducir que la definición legal de patrón es aplicable para todo aquella persona quien tenga a su servicio uno o más trabajadores, aplicando la ley de una manera automática para poder lograr la protección de todas las personas dependientes de sus esfuerzos materiales o intelectuales.

No obstante lo anterior José Dávalos nos comenta " Se objeta la definición anterior por ser demasiado reducida, pues en ella no se contemplan los elementos de subordinación y retribución. Sin embargo por lo que hace a la subordinación es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, por lo que hace al segundo elemento, o sea la remuneración, ya se indicó anteriormente que no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan sólo es su natural consecuencia".¹⁴; de la transcripción anterior podemos observar que el autor observa una deficiencia en la definición legal pero al mismo tiempo comenta que el no encontrar a los elementos mencionados no afecta la existencia de los mismos.

La definición legal además nos proporciona ciertos elementos con los cuales es más fácil identificar a la figura jurídica

¹⁴ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p.99

del patrón con sus características comunes; en primer lugar señala la Ley "La persona física o moral"; es decir para ser patrón no es impedimento ser persona moral o jurídica a diferencia de el trabajador quien necesariamente debe ser persona física, la figura del patrón puede estar representada tanto por un particular como por una asociación, una sociedad mercantil o una empresa de cualquier tipo sin constituir un impedimento para encuadrar dentro del supuesto legal.

En segundo término se requiere que dicha persona física o moral tenga contratados a su servicio uno o varios trabajadores para poder calificarlo como patrón.

En la definición enunciada con anterioridad es visible el ánimo del legislador por proteger a un mayor número de trabajadores previniendo la existencia de los intermediarios contratados con un patrón y a su vez contratan a más trabajadores siendo el patrón de éstos últimos la persona que primariamente contrató al intermediario, lo anterior a fin de prevenir una maquinación fraudulenta en contra de los derechos generados por los trabajadores.

1.3.1.2.1. PATRON SUBSTITUTO

En una sociedad con economía capitalista la cual se sustenta con la libertad de poder vender y comprar, admite que el dueño de los medios de producción tengan la libertad de enajenar estos medios a un tercero quien originariamente no contrató a los trabajadores; en este caso podría pensarse que se está haciendo un fraude en contra de los derechos laborales de los trabajadores pero nuestra Ley Federal del Trabajo previene esta eventualidad en su artículo 41 que a la letra dice:

“Artículo 41. La substitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento”.

El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de substitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste substituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

Como puede observarse nuestro legislador creó a la figura del patrón substituto como una forma de protección de los derechos laborales generados por los trabajadores por el tiempo de servicio a un patrón, subrogando en la obligación de cumplir con estos derechos a el sujeto adquirente de los bienes de producción.

Ya hemos analizado a los elementos subjetivos de toda relación de trabajo los cuales son el patrón y el trabajador, es

decir son las personas que intervienen en las relaciones laborales, o en otras palabras el que manda y el que obedece; a continuación estudiaremos los elementos objetivos de las relaciones laborales.

1.3.2. ELEMENTOS OBJETIVOS DE LA RELACION LABORAL

Debemos entender por elemento objetivo aquel fin que se persigue, como en este caso en particular el patrón busca a alguien a quien poder mandar o para que realice determinadas funciones y el trabajador busca un beneficio económico, así las cosas podemos distinguir a la subordinación y al salario como los elementos objetivos de la relación laboral.

1.3.2.1. CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO OBJETIVO DE TODA RELACION DE TRABAJO

Existe diferencia entre las opiniones de los autores sobre si la subordinación debe ser entendida como un elemento integrante de las relaciones de trabajo o no pero el artículo 8° de la Ley ya analizado anteriormente nos establece que el trabajo

deberá realizarse bajo las directrices señaladas por el patrón o en su caso su representante, sería imposible comprender el desempeño del trabajo de una manera libre en la cual el patrón no pudiera dirigir las actividades de sus empleados, pues esto acabaría con la necesidad de contratar trabajadores.

En la actualidad existen trabajadores llamados por los tratadistas "AUTÓNOMOS", los cuales gozan de una muy limitada libertad para ejercer sus conocimientos o habilidades propios de su profesión u oficio y gozan de cierta autonomía pero no por ese motivo puede pensarse que el trabajador se manda sólo, ya que en la mayoría de los casos se le obliga a llegar a respetar un horario de trabajo y a acatar las condiciones bajo las cuales deben prestarse los servicios. Algunos autores como Alberto Trueba Urbina distinguen a los trabajadores autónomos de los subordinados de la siguiente manera: "*El derecho del trabajo es aplicable no sólo en el caso de los trabajadores subordinados sino a los trabajadores en general y por lo mismo comprende toda relación de trabajo*".¹⁵

Como podemos observar Alberto Trueba Urbina distingue dos tipos de trabajadores los autónomos y los independientes hecho que resulta difícil de aceptar pues pensamos que todos los trabajadores deben obediencia a un patrón o superior jerárquico, en caso contrario solamente serían prestadores de servicios profesionales.

¹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Op Cit. p.128

José Dávalos Morales ¹⁶ hace una distinción entre el elemento subordinación contemplado por la legislación actual y la dirección técnica comprendida por la Ley anterior que en verdad no formaba parte de las relaciones de trabajo a diferencia de la primera.

Pensamos que el criterio seguido por José Dávalos es el más acertado pues si bien existen trabajadores que gozan de cierta autonomía para el desempeño de sus funciones tienen un superior para vigilar el desarrollo del trabajo de acuerdo a las necesidades del patrón o de la empresa para la cual trabajan; existen trabajos que requieren de un menor grado de subordinación, como lo pudiera ser el de un abogado contratado para representar a una empresa en todos los procedimientos judiciales en los cuales sea parte, el patrón no va a plantear los criterios de la defensa en cada caso, pues ello depende de los conocimientos o habilidades del profesionista; pero es el patrón quien va a marcar las directrices a seguir en cada caso, además de establecer una serie de normas internas para el mejor desempeño de las labores dentro del establecimiento del centro de trabajo.

Podemos afirmar que la subordinación constituye una limitante a la iniciativa del trabajador, pues éste debe seguir las directrices indicadas por el patrón o su representante sin exceder la esfera de sus funciones.

¹⁶ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit. p.93

1.3.2.2. CONCEPTO DE SALARIO COMO ELEMENTO OBJETIVO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La doctrina y la legislación mexicana consideran al salario como un elemento objetivo de las relaciones de trabajo pues es obvio que uno de los fines de proteger el esfuerzo del trabajador es para que este tenga derecho a una remuneración justa.

1.3.2.2.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DOCTRINAL

Los autores lo definen de la siguiente manera.

Alberto Trueba Urbina "Una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y su familia".¹⁷

¹⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit: p.291.

Como podemos observar esta definición contiene dos elementos el salario es la remuneración recibida por el trabajador a cambio de su esfuerzo y es por medio de este que puede proporcionarse a sí mismo una vida digna y decorosa para el y su familia, consideramos suficiente a la anterior definición pues estos dos elementos representan realmente a la función del salario.

Mario de la Cueva nos señala: "Salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y su familia una vida digna".¹⁸

El pago de una remuneración es el fin por el cual una persona presta sus servicios a otra; dicha remuneración origina la necesidad de trabajar, por otro lado es innegable que el pago de un salario en una relación laboral es un elemento fundamental de la misma, y en algunos casos como el de los niños empacadores de los supermercados, no perciben por parte de la empresa el pago de un salario, pero de este tema ahondaremos en un capítulo posterior.

1.3.2.2.2. CONCEPTO LEGAL

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.421.

El Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario de la siguiente manera:

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

Como podemos observar en el numeral transcrito encontramos el primer elemento ya señalado por los autores, la retribución a que tiene derecho el trabajador a cambio de su esfuerzo.

"Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

En el último párrafo transcrito podemos observar el ánimo de nuestro legislador por establecer que los trabajadores gozarán del derecho a un salario cuyo monto no podrá ser objeto

de descuento argumentando el desgaste sufrido por las herramientas propiedad del patrón utilizadas para cumplir con el trabajo, además agrega la Ley en su Artículo 84.

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

De la lectura de los numerales transcritos se desprenden los siguientes elementos.

1. Es la principal prestación recibida por el trabajador.
2. Es una obligación a cargo del patrón.
3. Debe pagarse en efectivo.
4. Su pago debe hacerse con periodicidad.

1.3.2.3. INTEGRACION DEL SALARIO

Debemos entender por salario integrado a aquellas cantidades entregadas por el patrón en dinero o en especie al trabajador periódicamente y que realmente aumente sus percepciones, es decir que no constituya un reembolso por algún gasto efectuado por el trabajador.

“Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas que se entreguen al trabajador por su trabajo”.

El salario lo integran todas aquellas prestaciones que recibe el trabajador a cambio de su trabajo y todas aquellas estipuladas en el contrato individual o colectivo de trabajo, es decir si el trabajador recibe alguna gratificación que incremente directamente su salario a cambio de su servicio estaremos frente a un factor integrante del salario, no siendo así cuando las cantidades recibidas son para poder desarrollar las actividades propias del trabajo.

Son conceptos integrantes del salario:

- El aguinaldo.
- La prima vacacional.
- La prima dominical.
- Los premios, primas, incentivos.
- Las propinas.
- La ayuda de renta.
- La ayuda de transporte, siempre y cuando no sea un instrumento de trabajo.
- Despensas gratuitas.
- Alimentación o habitación gratuita.
- Tiempo extraordinario permanente y fijo.
- Fondo de ahorro aportado por el patrón.
- Comisiones.

1.3.3. CONCEPTO DE RELACION LABORAL

Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la que se aplica al trabajador el estatuto integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y sus normas supletorias”.¹⁹

El citado autor entiende a la relación de trabajo como una situación jurídica creada cuando una persona presta sus servicios a otra sin la necesidad de revestir las formalidades de los demás actos y negocios jurídicos.

Respecto a lo anterior José Dávalos opina: “ El derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo”.²⁰

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p 187

²⁰ DAVALOS MORALES, José. Op. Cit: p 105

Como podemos observar la doctrina entiende a la teoría de la relación de trabajo como una situación creada automáticamente entre una persona que presta un trabajo y otra encargada de dirigirlo.

1.3.3.1. DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO

Como ya dijimos, históricamente ha existido el problema de ubicar a la prestación de un trabajo personal subordinado dentro del mundo de lo jurídico, por lo cual en un principio se instituyó como una figura del derecho privado, actualmente existen dos figuras para identificar a esta institución, el contrato de trabajo y la relación de trabajo, ambas encargadas de regular las relaciones existentes entre patrones y trabajadores, pero existen marcadas diferencias entre ambas, las cuales analizaremos a continuación.

- 1) El contrato de trabajo requiere constar por escrito para poder existir

Es necesaria la existencia de un documento firmado de conformidad por ambas partes

La relación de trabajo subsiste por sí misma, basta que haya una persona mandando y otra obedeciendo.

2)

El contrato de trabajo es un acto jurídico

La relación de trabajo es un vínculo jurídico que une al trabajador con el patrón, estableciendo una serie de derechos y obligaciones para las partes.

3)

La relación de trabajo existe por si misma

No hay un contrato de trabajo en el cual no exista relación laboral

4)

La relación de trabajo protege a todos los trabajadores

El contrato está dirigido solamente a aquellos trabajadores que lo hayan firmado.

5)

La existencia de un contrato es necesario probarla

La existencia de una relación de trabajo se presume

1.4. CONCEPTO DE MENOR

Cuando escuchamos la palabra menor, inmediatamente pensamos en quien aún no cumple la mayoría de edad, este criterio aunque aplicable a otras ramas del derecho, no lo es para el derecho del trabajo en el cual existe un trato especial para los menores de edad, y solamente por cuanto respecta a nuestra materia obtienen su mayoría de edad a los 16 años, es decir a los dieciséis años se adquiere la capacidad de desarrollar cualquier trabajo con algunas excepciones. Nuestra legislación establece como edad mínima para poder laborar los 14 años con algunas restricciones.

1.5. RIESGOS DE TRABAJO

Al prestar sus servicios los trabajadores están expuestos a sufrir disminuciones en su integridad física o en su salud debido a la toxicidad de las sustancias manejadas, el uso de las máquinas o herramientas necesarias para desarrollar el trabajo, por las características de las labores o simplemente por el descuido o inexperiencia del trabajador.

Actualmente existen trabajos que por su simple naturaleza son peligrosos para la salud de los trabajadores, motivo por el cual es imperante la necesidad de legislar al respecto, para efecto de crear la responsabilidad del patrón en caso de que suceda algún siniestro o que los trabajadores sufran un daño en su salud por motivo del trabajo.

Los riesgos de trabajo se encuentran definidos por el Artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

“Artículo 473. Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Como puede verse la definición legal divide a los riesgos de trabajo en dos grandes géneros los accidentes y las enfermedades de trabajo, la Ley entiende a los riesgos de trabajo como cualquier eventualidad que pueda causar una disminución en la integridad física de los trabajadores en virtud del desempeño de las labores.

Los riesgos de trabajo se dividen en:

1.5.1. ENFERMEDAD DE TRABAJO

A las enfermedades de trabajo las define la Ley en su Artículo 475 como " Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."; la Ley señala " Estado patológico ", quiere decir que el trabajador sufre un padecimiento en forma temporal o permanente y que va a disminuir la capacidad del trabajador para realizar sus labores en una forma total parcial dependiendo del daño físico sufrido.

Las enfermedades de trabajo suceden a causa del desarrollo de las labores que por su propia naturaleza resultan peligrosas para la salud del trabajador, causándole una disminución en su integridad física.

1.5.2. ACCIDENTE DE TRABAJO

El Artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente :

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

Nestor de Buen considera que la Ley confunde a los accidentes de trabajo con las consecuencias que estos producen agregando lo siguiente " El concepto incluido en el primer párrafo del Artículo 474 evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es ni una lesión orgánica, ni una perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán, en todo caso, la consecuencia del accidente. El accidente es, simplemente un "suceso eventual o acción que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas".²¹

Como puede verse nuestro legislador confundió la causa con el efecto, tal vez hubiera sido mejor calificar al accidente de trabajo como aquella eventualidad que causa una lesión, enfermedad o la muerte del trabajo con motivo de la prestación del mismo.

Cuando la Ley se refiere a los accidentes de trabajo habla acerca de la lesión que sufrida por el trabajador causándole una disminución funcional y al mismo tiempo imposibilitándolo para seguir desempeñando el trabajo, ya sea de una manera parcial, total, temporal, permanente o en algunos casos la muerte; en los casos en los cuales el trabajador sufra un accidente o una enfermedad de trabajo el patrón estará obligado a cubrir la totalidad de los gastos médicos necesarios para la recuperación del trabajador, además si la lesión es permanente deberá pagar una indemnización de acuerdo a los porcentajes que

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor . Op. Cit. p. 562

señala la tabla del Artículo 575 que valúa los grados de incapacidad que pudieran sufrir los trabajadores; si en virtud del accidente el trabajador pierde la vida, el patrón estará obligado a pagar dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, más una indemnización equivalente a 720 días de salario; el patrón podrá liberarse de esta obligación mediante la afiliación al régimen obligatorio del I.M.S.S..

Es importante señalar que para efecto del pago de indemnizaciones deberá tomarse en cuenta el salario que percibía el trabajador al momento de sufrir el accidente, y en ningún caso se podrá pagar la indemnización en base a un salario inferior al mínimo ni superior a dos veces el salario mínimo vigente en la zona económica de que se trate.

1.5.3. ACCIDENTES EN TRANSITO

Nuestro legislador previno el caso de que el trabajador llegara a sufrir un siniestro al trasladarse de su domicilio a el centro de trabajo, de éste a su domicilio o bien en el momento de salir a tomar descanso y alimentos, ya que es indudable que en cualquier instante pueden ocurrir accidentes, este tipo de eventualidad se compara con el accidente de trabajo y encuentra su fundamento en el segundo párrafo del Artículo 474 de la ley que a la letra dice:

"Artículo 474Quedan incluidos dentro de la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente a su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquel".

Como puede verse el posible accidente que sufra el trabajador al trasladarse de su domicilio al centro de trabajo es considerado por la Ley como un accidente de trabajo esto brinda una mayor protección a los trabajadores

CAPITULO 2

EVOLUCION DE LOS DERECHOS DE LOS MENORES A LO LARGO DE LA HISTORIA

El trabajo de los menores no ha sido el que conocemos en la actualidad pues ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia de la sociedad humana por lo que resulta necesario analizar esa evolución a nivel mundial para así tener un panorama más amplio de lo que ha sido el trabajo.

2.1. EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA HISTORIA

En todas las etapas de la historia de la humanidad se ha ocupado el trabajo de los niños para desarrollar diversas actividades, de tal suerte que es necesario estudiar la forma en la cual se ha usado el trabajo de los niños, pero para ello es necesario estudiar la historia misma de el trabajo en forma

genérica, para así entender de una mejor manera el trabajo de los niños en la actualidad.

2.1.1. EN LA ANTIGÜEDAD

No podemos decir de que en la antigüedad existió el trabajo tal como lo conocemos actualmente, la producción de satisfactores era propia de cada hombre o mujer, sin existir una división del trabajo; debido a la expansión de los pueblos se originaron un sinnúmero de guerras que en un principio tenían como resultado la muerte del enemigo, pero posteriormente los hombres aprendieron que al enemigo se le podía ocupar para realizar las labores más pesadas en lugar de quitarle la vida; es así como nació la esclavitud en el mundo.

La forma de adquirir esta calidad como ya se dijo podía ser perdiendo una batalla en la cual el vencedor perdonaba la vida de los prisioneros haciéndolos sus esclavos, el vencedor podía ocuparlos para realizar cualquier trabajo y además los podía vender y cualquier persona libre los podía comprar como si fueran cosas, así aparecieron en el mundo los comerciantes de esclavos que acompañaban a los soldados en las campañas para así adquirir directamente de los soldados a los vencidos en combate para revenderlos en las ciudades, un hombre libre también podía ser sometido a la esclavitud cuando adquiría alguna deuda que no

fuera capaz de solventar; así podía ser convertido en esclavo por su acreedor.

El papel de los niños en un sistema esclavista es evidente pues la calidad de esclavo también se adquiere por nacimiento, y los hijos de padres esclavos heredaban tal condición.

Así pues los esclavos realizaban toda clase de tareas tanto de servidumbre como las pesadas faenas del campo en las cuales el amo no tenía la mas mínima intención de participar, la población de esclavos dentro de una comunidad era elevada, al grado de superar a la población de hombres libres, se dice que en la antigua Grecia había cinco esclavos por cada ciudadano libre, en Roma se calcula que dentro de la población había unos cuarenta mil esclavos en la época de la República, es decir un octavo de la población total los cálculos aproximados en el apogeo del Imperio Romano indican un total de veinte millones de hombres libres y de ciento treinta y cinco millones de esclavos²² lo cual se estimaba peligroso para la tranquilidad de la ciudad.

La producción de alimentos, de bienes y la servidumbre en general de la edad antigua está marcada por el régimen esclavista; este método que en nuestros días pudiera parecer salvaje fue considerado humanitario en su tiempo, ya que el perdonar la vida del enemigo vencido en combate a cambio de sus

²² CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Claridad. Argentina. p. 55

servicios fue calificado de más justo, al grado de que los grandes filósofos de la edad de oro encuentran al fenómeno como un mal necesario del cual no se puede prescindir para el desarrollo.

2.1.2 LA EDAD MEDIA

La caída del Imperio Romano trajo consigo un nuevo sistema que se limitaba a la producción agropecuaria, un comercio casi nulo y una gran demanda de fuerza de trabajo, el sistema esclavista se transformó para dar pie al feudalismo, este sistema se basa principalmente en considerar a las tierras como una propiedad del monarca que las otorga a los señores feudales quienes en realidad detentan su propiedad, el feudo continúa con un sistema de explotación parecido al esclavismo en el cual el señor feudal proporciona tierras e implementos de trabajo a los siervos y estos a la vez tienen la obligación de realizar ciertas tareas en favor del primero, los siervos al igual que los esclavos heredaban de sus padres tal condición y no tenían forma de liberarse de la dominación del terrateniente.

El feudalismo tiene varias características, una de ellas es que se obliga a los siervos a permanecer dentro del feudo y como habitantes del mismo tienen la obligación de pagar los impuestos que establecidos por el señor feudal además de cumplir con su cuota de trabajo, en esta etapa de la historia del mundo el trabajo de los niños fue utilizado para ayudar a sus padres con la

labranza de las tierras del señor feudal al mismo tiempo que heredaban de sus padres la calidad de siervos.

Es visible el papel del trabajo de los niños pues se consideraba un buen hijo a aquel que ayudara a su padre en la labranza de la tierra.

En el siglo XIV Europa padeció una epidemia de peste bubónica que diezmo notablemente a la población, lo cual motivó a los señores feudales a cambiar el modo de producción con sistemas más humanos que atrajeran la escasa mano de obra.

El trabajo de los niños ha existido desde siempre, pero en la forma que lo conocemos actualmente comenzó aquí, surgiendo junto a la figura de las organizaciones de producción llamadas gremios y talleres donde el trabajo del niño trabajador fue disfrazado con el aprendiz que era la categoría más baja de estas instituciones y sólo recibía la enseñanza del maestro de un determinado oficio a cambio de trabajar a título gratuito, recibiendo sólo el techo y los alimentos, es así que comenzó la historia de la explotación de el trabajo de los niños.

2.1.3. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Los tratadistas llaman Revolución Industrial al periodo de la historia de Inglaterra en el cual hay un cambio en el predominio del sistema feudal de producción agrícola por un sistema de producción de satisfactores manufacturados de consumo este periodo lo ubicamos a principios del siglo XVII y está marcado por la aparición de las máquinas que sustituyen a la fuerza humana con el consiguiente abaratamiento de la mano de obra, este periodo se caracteriza por las doctrinas liberales de Adam Smith, dejar hacer - dejar pasar, las cuales sostenían que el Estado no debía intervenir en los fenómenos económicos y debería permitir a los empresarios desarrollarse en la medida de sus posibilidades les permitieran, es decir sin limitantes impuestas por el gobierno, esta doctrina aunada con el maquinismo trajo consigo migraciones del campo hacia las grandes ciudades con el surgimiento de una nueva clase, "Los obreros".

La nueva clase social surge en medio de un mar de desigualdades con los dueños de los medios de producción y la explotación por parte de los mismos, la abundante demanda de mano de obra que existió en la edad antigua y media comenzó a escasear con motivo del crecimiento demográfico y del maquinismo lo que conllevó a los obreros a prestar sus servicios por una paga menor, en condiciones de trabajo infrahumanas y cubriendo jornadas de trabajo de hasta 16 horas, además de la utilización del trabajo de mujeres y niños debido a que se les pagaba la mitad de la paga trabajando bajo las mismas condiciones que los hombres.

En Inglaterra era común ver a niños de 4 años trabajando en las fábricas textiles a fines del siglo XVIII tal

fenómeno se extendió a las minas durante el siglo XIX, y el trabajo de los niños fue ocupado también para deshollinar las chimeneas de las fábricas, debido a su baja estatura y compleción²³. Así surge en el mundo una preocupación acerca de los derechos de los niños que trabajan en las grandes fábricas y en Inglaterra, Francia y Bélgica fueron promulgadas las primeras leyes laborales que establecieron una edad mínima para trabajar además de las condiciones bajo las cuales debían prestar sus servicios los menores.²⁴

En Inglaterra en el año de 1782 surge la primera medida legislativa relativa a los niños deshollinadores la medida como muchas más no fue obedecida hasta 1875 cuando surge un nuevo ordenamiento que protegió a estos trabajadores.

En el año de 1842 se votó una nueva Ley que fijó en diez años la edad de admisión de los jóvenes a las minas y prohibió a las mujeres los trabajos subterráneos.

En Francia el proceso fue similar, el 22 de Marzo de 1841 se publicó una Ley que prohibió el trabajo de los menores de ocho años y limitó la duración de las jornadas de trabajo a ocho horas para los niños con edades de ocho a doce años, a condición de que los padres justificaran la asiduidad de la escolaridad del niño y para niños mayores de doce años se estableció una jornada de 12 horas. Desgraciadamente ésta Ley fue aplicada sólo a un 10

²³ STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. U.A.M..México 1993 p. 21

²⁴ Ibidem. p. 22

% de los niños trabajadores de la época, en el año de 1874 la edad mínima se elevó de ocho a doce años y en 1892 se fija la jornada máxima en 10 horas para todos los menores de 16 años, en 1900 tales medidas fueron aplicadas también a las mujeres y a los menores de 18 años.

Como ya mencionamos anteriormente tales leyes no obstante sus buenos deseos fueron poco aceptadas y cumplidas por parte de los empresarios que veían en las medidas de protección establecidas una mengua en sus ganancias sobre este tipo de trabajadores.²⁵

2.1.4. EN LA ACTUALIDAD

Actualmente existen en el mundo organismos internacionales de trabajo que se encargan de establecer las directrices bajo las cuales deben legislar en materia del trabajo de los menores los diferentes países del mundo, estas organizaciones pueden verse desde dos puntos de vista diferentes, porque por un lado proporcionan protección a las minorías, y por otro lado carecen de órganos que hagan eficaces sus declaraciones para que las naciones respeten los principios que plantean, lo cual trae consigo cierta inoperancia de las declaraciones emitidas.

²⁵ Ibidem p. 23

A continuación mencionaremos a algunas de las más importantes y sus principales aportaciones a nuestra materia; cabe señalar que un estudio más a fondo de las mismas será realizado en un capítulo posterior debido a que forman parte del derecho vigente.²⁶

La Organización Mundial del Trabajo fue creada en 1919 en cumplimiento al tratado de Versalles, esta organización en sus inicios formó parte de la sociedad de las naciones y posteriormente en el año de 1946 fue incorporada a la ONU, y está compuesta por tres órganos principales que son:

- CONFERENCIA GENERAL
- CONSEJO DE ADMINISTRACION
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Este órgano colegiado emite dos clases de instrumentos, los convenios internacionales y las recomendaciones; a continuación enumeraremos algunas de las disposiciones pronunciadas respecto del trabajo de los niños.

- 1919 se fijó la edad mínima para el trabajo industrial en 14 años y se prohibió el trabajo industrial nocturno a los menores de 18 años y reduce dicha prohibición a 16 años para

²⁶ Ibidem p. 23

aquellas empresas que presentan trabajo continuo de día y de noche.

- 1921 se precisa que los menores no deben trabajar en labores del campo durante las horas escolares.

- 1946 se estableció la obligatoriedad de un examen médico para aquellos menores de 18 años que deseen laborar en una industria.

- 1965 se fijó la edad mínima para el trabajo de los menores en la minas en 18 años.

Esta organización tuvo una labor muy intensa entre los años 1919 a 1973 respecto a la legislación del trabajo de los menores, y en 1973 se pacta el Convenio 138 y la Recomendación 146 las cuales tienen por objeto la desaparición del trabajo infantil y substituye a todos los convenios y recomendaciones anteriores, este ordenamiento será objeto de un análisis más detallado en un capítulo posterior.²⁷

La Declaración de los Derechos del Niño fue aprobada por la ONU el 20 de Noviembre de 1959 y entre otras cosas señala que el niño no debe trabajar antes de una edad mínima el texto de

²⁷ Ibidem. p.30

la misma no precisa cual es esa edad minima pero se puede interpretar que es potestad de cada país el establecer un parámetro según sus necesidades.²⁸

La Convención Internacional Sobre Derechos del Niño fue aprobada por la ONU el 20 de Noviembre de 1989, este ordenamiento tiene el carácter de Ley para los estados que lo ratifiquen; nuestro país lo ratificó y publicó en el Diario Oficial de la Federación el 31 de Julio de 1990, la ratificación de la convención no trae consigo ningún avance con relación a la legislación vigente en nuestro campo, la única aportación consiste en la obligación por parte de los Estados de adoptar medidas legislativas para asegurar su cumplimiento.

2.2. EVOLUCION DE LOS DERECHOS DEL MENOR TRABAJADOR EN MEXICO

Una vez que hemos concluido un análisis de la evolución de el trabajo de los menores en el mundo a lo largo de la historia es necesario encaminar los pasos de la investigación a un análisis del fenómeno en nuestro país ya que finalmente es el que interesa a nuestra investigación.

²⁸ Ibidem p.33

2.2.1. EPOCA PREHISPANICA

En la época prehispánica el trabajo no se desarrollaba prestando un servicio personal que buscara un lucro individual, el trabajo se hacía de una manera colectiva para pagar los tributos al Estado, los indígenas producían lo que consumían pues eran cazadores, recolectores, artesanos y agricultores, el trabajo consistía en labrar una porción de terreno para obtener los tributos a pagar al Estado, el trabajo se desarrollaba de una manera común es decir, todos los miembros de la sociedad cooperaban en ésta tarea, la división del trabajo no era muy marcada pues todos desarrollaban actividades de todo tipo como ya se ha mencionado anteriormente, no podemos hablar de la existencia de un derecho del trabajo pues no existía trabajo subordinado como lo conocemos sino solamente la actividad descrita que de ninguna manera se puede calificar como tal pues tampoco era remunerada.²⁹

2.2.2. EPOCA COLONIAL

Con la conquista surge en la Nueva España la figura de la encomienda mediante la cual la Corona Española recompensó a los conquistadores, concediéndoles extensiones de tierra y una

²⁹ FLORESCANO, Enrique et. al. La Clase Obrera en la Historia de México. Segunda edición. Siglo Veintiuno México 1981 p. 23

cierta cantidad de indígenas a los cuales debía evangelizar y tenían además la obligación de pagar tributo a la Corona prestando sus servicios de manera personal al encomendero.

Esta figura no es diferente de la esclavitud pues el encomendero tenía la libertad de ocupar a los indígenas en las labores que deseara, como la construcción de su casa, de templos, cultivo de tierras, explotación de minas y en cualquier actividad determinada por el encomendero; un reparto arbitrario trajo consigo maltrato para los indígenas quienes no procuraron su reproducción y murieron en gran número a causa de epidemias.

La encomienda muere con los conquistadores pues el título de encomendero no era transmisible a los descendientes, entonces se obligó a los indígenas a pagar tributo a la Corona Española por medio de un pago en especie consistente en productos de la tierra como granos y artesanías, los indígenas perdieron las tierras que tenían destinadas a el trabajo colectivo para el pago del tributo, teniendo que usar el producto de sus propias parcelas, además el nuevo sistema tributario no hacía excepciones entre la gente, pues se obligaba por igual a comerciantes, artesanos, sacerdotes, viejos y viudas.

En el año de 1542 fueron promulgadas las *Leyes Nuevas* que ordenaron que a la muerte del comendador los indígenas que tenían a su cargo pasaran a ser tributarios directos de la Corona Española, lo cual creó un descontento general entre

los comenderos ya que ellos pedían un repartimiento perpetuo de los indígenas a su cargo.

Posteriormente los colonizadores al encontrar yacimientos minerales propusieron la conmutación del tributo por medio de productos elaborados y alimentos por el trabajo en las minas y en las haciendas ya que los metales preciosos eran más comerciales que los productos con que se pagaba el tributo.

Entre los años 1545 y 1547 la población indígena sufrió una gran mortandad que redujo su número a la mitad, hecho que llevó a la Corona a tomar nuevas medidas como un aumento en la tasa del tributo. En el año de 1549 con la Cédula Real fueron suprimidos los servicios de encomienda, al escasear la mano de obra fue necesario importar esclavos de Africa para suplir la ausencia de los indígenas, entre los años de 1550 y 1564 el Virrey Velasco decidió concentrar la organización en pueblos donde se repartirían tierras a los españoles y las sobrantes serían para los indígenas, fue cambiado el sistema tributario por una cuota fija que los indígenas pagaban cultivando una extensión de tierra destinada para este fin; también se introdujo un sistema de tributación en dinero para aquellos que así lo prefirieran, esta transformación es importante porque suprime la renta en trabajo gratuito y la posibilidad de realizar el pago del tributo en dinero el cambio no significó la solución al problema pues los indígenas no tenían a su merced las mejores tierras y el sistema de tributación aun era impuesto por las autoridades locales lo que conllevó a su inequitatividad, no obstante lo anterior continuó permitiéndose que los indígenas pagaran su tributo mediante un determinado número

de jornadas de trabajo ya sea en las minas o en las haciendas de los españoles o criollos.

La idea de considerar al indígena como ser racional y descendiente de Adán fue utilizada de manera maliciosa pues se difundió el hecho de que el indígena es perezoso por naturaleza, renuente al trabajo, por lo que en 1550 dispuso el Rey que si los "Indios no querían trabajar, que sepan que han de ser compelidos a ello, pagándoles su trabajo y lo mismo se dará a entender a los demás indios holgazanes por lo que los que no se ocuparan en oficios o labranzas, fueran detenidos por las justicias reales y forzados a trabajar de manera permanente."³⁰ Lo anterior sólo constituye la continuación de la explotación española esclavizando a los aborígenes valiéndose de pretextos que carecen de fundamento y dañaban seriamente la libertad de los indígenas.

Paralelo a la producción agropecuaria y minera en las ciudades se fundaron cuerpos colegiados privilegiados de artesanos llamados gremios; dedicados a la producción de objetos manufacturados en los que solo los españoles podían obtener el grado de maestro, en los obrajes se ocupaba la mano de obra de los indígenas así como de negros y de condenados a los que por supuesto no se les proporcionaba pago alguno, más que un techo vestido y alimentos, la utilización del trabajo de los menores de edad en cualquiera de las ramas de la producción era una práctica común ya que los niños podían realizar trabajos que los adultos no lo podían hacer debido a su corpulencia tal es el caso de los

³⁰ FLORES CANO, Enrique. Op. Cit. p 47

deshollinadores de chimeneas, en otros casos los españoles sólo contrataban niños pues estos eran más eficientes que los adultos, pero no se veía reflejado en su salario que al igual que el de las mujeres era más reducido que el de los hombres, a continuación veremos un cuadro comparativo de los salarios percibidos por el trabajo en las haciendas.³¹

SALARIOS QUE PAGABAN EN LAS HACIENDAS					
AÑOS					
AÑO	1769	1775	1782	1784	1787
MENORES DE 18 AÑOS	4P	1P	1P 2R	1P 4R	2P
GAÑANES	7P	3P	3P 4R	3P 4R	3P
ARRIEROS	7P	7P	7P	7P	5P
PASTORES	5P	5P	2P	2P	2P
VAQUEROS	5P	5P	5P	5P	5P
NOTA P=PESO R=REAL					

Como puede verse el salario de los niños siempre fue el más bajo, pero lo cual no estaba fundado en una jornada de trabajo menor o que disfrutaran de beneficios por ser niños, los patrones argumentaban que no deberían pagar más salario ni reducir la jornada de los menores porque tal hecho sólo provocaría que dedicaran el tiempo libre a el ocio o al desarrollo de algún vicio o que malgastaran el dinero en el juego y pulque por lo que el pago de un salario bajo era por el bien del menor, lo cual resulta a todas luces un fraude para los trabajadores forzados a vender su fuerza de trabajo a un patrón, a cambio de alimentos y vestido o pagaba un salario por medio de vales canjeables en las tiendas de raya de su propiedad donde debido al bajo monto del salario no

³¹ Idem. p. 147

alcanzaba a cubrir las necesidades básicas por lo que el trabajador se endeudaba de por vida con el patrón.

Por otro lado existía el trabajo en los obrajes que obtenían la mayor parte de su mano de obra de los condenados o de indígenas acusados de ociosos dedicados a la mendicidad, en los obrajes y talleres el trabajo de los menores se da en forma de aprendices que a cambio de aprender un oficio determinado prestaban sus servicios personales al maestro quien tenía la obligación de hacerse cargo del aprendiz; dentro de los obrajes y talleres los salarios sólo se pagaban a los oficiales quienes integraban la mayor parte de la fuerza de trabajo utilizada por esta rama de la producción, como puede verse aquí el trabajo de los menores no es remunerado y la supuesta enseñanza a que tienen derecho se ve reducida a realizar las labores de limpieza del taller.

En esta etapa de la historia del país fueron promulgados una serie de ordenamientos que limitaban el trabajo de los niños, como las Leyes de Indias que entre otras cosas prohibían el trabajo de los menores de 18 años es decir de los indios que no habían llegado a la edad de tributar únicamente podían pastorear animales si contaban con la autorización de sus padres; la Cédula Real de 1682 expedida por el Rey Carlos II prohibió el trabajo de los menores de 11 años en obrajes e ingenios con la excepción del aprendizaje que ya hemos analizado; los ordenamientos no pasaron de ser buenos deseos ya que en muy pocos casos o nunca se cumplieron debido como siempre a la codicia de los españoles o patrones y del

desconocimiento de las Leyes por parte de el grueso de la población.

2.2.3. MEXICO INDEPENDIENTE

La independencia no cambió mucho la situación de los trabajadores mexicanos pues los factores de la producción continuaron en manos de los mismos propietarios, las haciendas, las minas y los obreros continuaron con el mismo sistema de trabajo con que venían operando por lo que los derechos de los trabajadores siguieron siendo los mismos, los menores de 18 años y las mujeres percibían la mitad del salario que los demás trabajadores laborando jornadas de 12 a 16 horas con un breve descanso para tomar alimentos al medio día, los patrones aducían que si se reducía la jornada de trabajo los trabajadores dedicarían el tiempo libre al juego y a beber pulque o aguardiente, no obstante que las casas donde se expendían las bebidas eran propiedad de los patrones; el pago del salario continuó siendo por medio de vales canjeables únicamente en las tiendas de raya del patrón donde se vendían los productos a un costo más alto que el del mercado y debido al bajo monto del salario el trabajador quedaba endeudado con el patrón de por vida.³²

³² BASURTO JORGE, El Proletariado Industrial en México (1850 - 1930), U.N.A.M., México 1975 p. 98

La industria del país era nula, solo existían los obrajes donde se producían manufacturas la única empresa que prosperó fue la industria ferrocarrilera en manos de extranjeros que trajeron consigo trabajadores que mantenían en mejores condiciones que los nacionales, como un salario más alto, mejores habitaciones y una jornada de trabajo reducida, el mismo fenómeno se dio también en la industria minera donde los trabajadores extranjeros gozaban de privilegios a los que no tenían alcance los demás trabajadores, lo anterior fue la causa de las huelgas de Cananea y de Río Blanco mismas que fueron reprimidas con la violencia del régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, en el México independiente encontramos los siguientes ordenamientos que rigieron el trabajo de los menores.

El Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana que en su Artículo 33 disponía:

“Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de 5 años, las horas en que diariamente se ha de emplear al menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o maestro use los malos tratamientos para con el menor, no provea sus necesidades según lo convenido, o no instruya convenientemente”.³³

³³ STAELENS GUILLOT, Patrick. Op. Cit. p 39

El Artículo 70 de el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano dictado por Maximiliano en 1865 señalaba:

*"Nadie puede obligar sus servicios sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la autorización de sus padres o curadores o a falta de ellos de la autoridad política".*³⁴

En el decreto de 1865 que libera de las deudas a los trabajadores del campo, en su Artículo 4° establecía:

*"A los menores de 12 años, sólo podrá hacerse trabajar, pagándoles el salario respectivo en las obras llamadas a destajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas durante medio día solamente pudiendo dividirse este tiempo en dos periodos que corresponden a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde".*³⁵

Cabe señalar que en tiempos de la dictadura de Porfirio Díaz el derecho del trabajo tanto de niños como de adultos en el campo era casi nulo pues se llegó al extremo de vender a los trabajadores como esclavos para las grandes plantaciones henequeneras de Yucatán usado sin discriminación alguna, pues en las haciendas se hacía trabajar a los peones exigiéndoles una

³⁴ Ibidem. p.40

³⁵ Idem.

cuota de producción bastante alta, la cual solo podrían cumplir con la ayuda de sus mujeres y sus hijos.³⁶

El trabajo de los niños también fue usado en las plantaciones tabacaleras de Valle Nacional en el Estado de Oaxaca en condiciones de total esclavitud tal como lo señala John Kenneth Turner en su libro *México Bárbaro*; " *Al observar de cerca las cuadrillas en el campo, me asombré de ver tantos niños, entre los trabajadores; por lo menos, un 50% de ellos tenían menos de 20 años y no menos del 25 % eran menores de 14 años. -Para plantar son tan buenos los muchachos como los hombres -comentó el presidente, quien nos acompañó- También duran más y cuestan la mitad. Si todos los propietarios prefieren muchachos mejor que hombres*".³⁷

El porfiriato se caracterizó por la inobservancia de las normas en materia de trabajo a fin de favorecer la inversión de capitales extranjeros en el país pero no obstante ya a principios de este siglo los Códigos Sanitarios de los Estados de Yucatán del 21 de septiembre de 1910 y de México del 2 de Octubre prohibían el trabajo de los menores de 14 años en fábricas y talleres.

Estos ordenamientos al igual que los de la época colonial rara vez eran respetados por lo que su aplicación fue casi nula

³⁶ KENNETH TURNER, *John. México Bárbaro*. Editores Mexicanos Unidos. México 1992. p. 21.

³⁷ *Ibidem*. p. 78

2.2.4. LA REVOLUCION MEXICANA

El triunfo de Madero en la Revolución, no significó el alivio para la situación de los trabajadores, pues siguieron laborando en bajo las mismas condiciones anteriores el único cambio de trascendencia fue que comenzaron a formar agrupaciones que tendían a velar por el bienestar de sus integrantes el hecho fue aprobado en parte por el gobierno que solamente apoyó a algunas de estas agrupaciones.

Debido a las constantes huelgas estalladas dentro de la industria textil Madero convocó a una convención textil realizada a mediados de julio de 1912, a esta convención asistieron empresarios y algunos delegados obreros a los que sólo se les permitió asistir a algunas sesiones, negándoseles la voz y el voto los patrones tomaron sus decisiones y sólo se las comunicaron a los delegados.

De la convención surge una especie de contrato colectivo que entre otras cosas establecía una jornada máxima de 10 horas se fijaba un salario mínimo de 1.25 pesos diarios que debía ser pagado en dinero, no con vales que sólo eran efectivos en las tiendas de raya, se abolía el sistema de multas y se le exigía a los patrones responder en un plazo máximo de 10 días a las peticiones que les formularan los trabajadores.³⁸

³⁸ BASURTO, Jorge Op. Cit. p. 158

El golpe de estado de Victoriano Huerta sólo trajo consigo represión para los obreros que el 25 de mayo de 1913 convocaron a un mitin en teatro Lírico de la Ciudad mismo que fue impedido por la autoridad por lo que los trabajadores se congregaron en La Alameda Central, una gran cantidad de trabajadores fueron aprehendidos y los líderes extranjeros del movimiento fueron expulsados del país y algunos diputados que se encontraban en contra del gobierno golpista fueron asesinados.³⁹

Este hecho aunado a muchos más generó el desconocimiento del gobierno de Huerta por el gobernador de Coahuila Venustiano Carranza quien pidió apoyo de los trabajadores para que lucharan a su lado.

El triunfo del ejército Carrancista trajo consigo la promulgación de la Constitución de 1917 que estableció las bases de la nueva legislación laboral mexicana que conocemos hoy en día.

2.3. LA APARICION DE LOS SUPERMERCADOS EN MEXICO

2.3.1. ANTECEDENTES

³⁹ Ibidem. p.165

Sobre las bases de la nueva Constitución de 1917 y con el esfuerzo conjunto de los sectores público y privado para apoyar a la actividad económica del país parcialmente destruida por la Revolución, proliferó el comercio de mercancías dentro del territorio nacional, y dentro del Distrito Federal surgieron una serie de establecimientos especializados en la venta de determinadas mercancías localizados en zonas específicas del Centro de la Ciudad, a partir de la década de los cuarenta el empresario comerciante comenzó a descentralizar su actividad copiando políticas y sistemas comerciales de otros países, dejando atrás el concepto pasivo de esperar al consumidor, para convertirse en un elemento activo que va en busca de él, incitándolo a una mayor y más variada demanda, lo que se tradujo en el establecimiento de políticas más agresivas y de una descentralización mercantil, así surgieron en el país las Tiendas departamentales, de cadena y las tiendas de autoservicio con nuevos y mas efectivos sistemas de operación, estos nuevos establecimientos solo copiaron los sistemas comerciales establecidos en otros países.⁴⁰

Así las cosas en el año de 1947 con fecha 27 de febrero Sears Roebuck abrió su primera tienda en la Ciudad de México revolucionando con ello los sistemas tradicionales de ofrecer las mercancías al público que se encuentran siempre a la mano del cliente y con el precio a la vista, este tipo de políticas fue del agrado del consumidor y la Tienda adoptó el lema que conocemos actualmente "Su completa satisfacción o la devolución de su dinero". Esta tienda modificó todos los esquemas

⁴⁰ NOVO, Salvador. Breve Historia del Comercio en México. Cámara Nacional del Comercio de la Ciudad de México, México 1974. p.140

conocidos, pues se estableció en plena avenida de los Insurgentes que en ese entonces era destinada solamente a la habitación cambiando totalmente el paisaje citadino.

Las tiendas de autoservicio importaron totalmente su estructura de sus similares de los Estados Unidos, asentándose en un principio en las zonas de la Ciudad donde existían mejores condiciones económicas. En las primeras Tiendas de ésta modalidad se expandían principalmente alimentos perecederos, en conserva, carnes y pescados, con el transcurso del tiempo aparecieron los departamentos de perfumería, posteriormente evolucionaron para convertirse en las tiendas que conocemos hoy en día.

En los almacenes las compras se realizaban en forma abierta, es decir a modo de que el cliente tuviera a su alcance todos los productos que el comerciante pudiera ofrecerle. Actualmente poseen una gran variedad de productos y son sumamente atractivas para los clientes mexicanos que tienen el hábito o la necesidad de comprar víveres continuamente.

Una de las más importantes cadenas de tiendas de autoservicio de nuestro país es Gigante la cual se fundó el 28 de Noviembre de 1962, cuando inauguró su primera unidad en la Avenida Mixcoac, de esta ciudad.

Esta tienda contaba en sus inicios con 64 departamentos en los cuales se vendían desde artículos de primera necesidad hasta automóviles, incluyendo animales domésticos y productos farmacéuticos se trataba de una tienda descomunal para su tiempo que en su momento se ubicó como una de las más grandes de Latinoamérica con 4400 metros cuadrados de superficie. Tuvo una importante expansión a partir de éste momento ya que permitió que las unidades subsecuentes fueran mejor diseñadas con mejores bases atendiendo a su funcionalidad tal fue el caso de Gigante Ejército Nacional y de las tiendas más recientes que con el paso del tiempo han sido mejor diseñadas

Una de las características que identifica a estos nuevos comercios es el uso de un carrito en el cual el cliente va depositando los productos que desea comprar para posteriormente pasar a un área de cajas donde un empleado revisa los precios de cada mercancía para cobrarle al comprador el precio de las mismas en conjunto, es aquí donde interviene el menor que se encuentra al final de la cadena empacando en bolsas las mercancías adquiridas por el consumidor a cambio de una propina.

2.3.2. ANTECEDENTES DEL SERVICIO QUE PRESTAN LOS EMPACADORES EN MEXICO

El servicio de niños empacadores ha sido el mismo desde siempre y la principal diferencia que encontramos con el

sistema actual es que en sus inicios las tiendas solo requerían que el niño presentara el uniforme y pidiera permiso a el supervisor de cajas para poder trabajar.

Por estos motivos en nuestros días carecemos de datos fidedignos al respecto, pero gracias a la información proporcionada por personas que en su infancia desarrollaron esta actividad podemos decir que en un principio las tiendas ocupaban a niños de entre 10 y 17 años de edad para trabajar en dos turnos diferentes, es decir daban oportunidad a que los niños que estudiaban pudieran asistir a clases, además no era requisito forzoso el estar inscrito en alguna escuela, los niños además carecían de un día de descanso y no existía el requisito de presentar un certificado médico que acreditara la aptitud del niño para trabajar ni tampoco el presentar el permiso de los padres para poder laborar.

Por lo demás las condiciones eran las mismas que en la actualidad, es decir no gozaban de un salario ni de afiliación a instituciones de salud, la única retribución que percibían eran las propinas que les daban los clientes al empacar las mercancías, además de tener la obligación de acomodar los carritos que desocuparan los clientes

2.3.3. SITUACION ACTUAL DE LOS MENORES QUE PRESTAN ESTE SERVICIO

Para poder ofrecer datos fidedignos acerca de este inciso fue necesario realizar una investigación directa debido a que sobre el tema en particular no existe información confiable gracias al poco interés de la sociedad al respecto.

Los requisitos que piden las tiendas en nuestra Ciudad para los niños que quieran realizar esta actividad varían dependiendo de la zona y de la cadena de tiendas para la cual trabajen pero en general son los siguientes:

-

- * Tener entre 14 y 16 años de edad
- * Presentar permiso de los padres o tutores del menor por escrito.
- * Certificado de salud expedido por un médico.
- * Constancia de estudios.
- * Presentar parte del uniforme.

Como ya se dijo los requisitos que pide cada tienda difieren en algunos casos como lo es que las tiendas ubicadas dentro de la ciudad sólo aceptan certificados médicos expedidos ya sea por una institución pública o de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las tiendas que se encuentran en la zona conurbada de la Ciudad aceptan además de los certificados mencionados anteriormente los expedidos por un médico particular.

El requisito de la edad es insalvable pues las tiendas se niegan a aceptar a niños de menos de 14 años como

empacadores que al cumplir 16 años son despedidos, es importante señalar que algunos niños comentaron haber falsificado su acta de nacimiento por razones obvias.

Para ser aceptados requieren una autorización por escrito de sus padres donde expresen su consentimiento de que el menor labore para las tiendas y bajo las condiciones que se les marque, además deben presentar parte del uniforme consistente en falda o pantalón de vestir, camisa de manga larga, corbata y sweater del mismo color que la falda o pantalón. Son aceptados por igual niños y niñas y de las encuestas practicadas el 100% afirmó saber leer y escribir, y cursar en este momento estudios de secundaria o una carrera técnica comercial en una escuela particular ya que en las negociaciones no se admite a quien no estudie.

Es importante señalar que para prestar el servicio es indispensable el uso del uniforme el cual en parte es proporcionado por la tienda, proporcionándoseles el mandil y la gorra lo demás es responsabilidad del menor llevar limpio y planchado y si incumplen con este requisito no se les permite trabajar.

El trabajo se desarrolla por 3 o 4 turnos de 5 o 4 horas respectivamente los que comienzan a partir de que la tienda abre y son continuos hasta que la tienda cierra, no tienen derecho propiamente a un descanso pero en una tienda hay más niños que cajas trabajando y cuando uno de los niños sale para ayudar a el cliente con su mercancía entra uno de los que están esperando

turno, como ya se dijo la jornada de trabajo va de 4 a 5 horas diarias con un día de descanso a la semana sin goce de sueldo, cabe señalar que el día de descanso en ninguno de los casos es día sábado o domingo, pues estos días es cuando la tienda requiere más del trabajo de los niños.

No se encuentran afiliados a ninguna institución de salud por parte de la tienda y cuando se sienten imposibilitados para trabajar deben llevar algún tipo de justificante médico para no hacerse acreedores a algún castigo, son responsables por los daños que causen ya sea a las mercancías que empacan como de cualquier avería que causen al mobiliario de la tienda por lo que deben cuidarse de no causarlo; tampoco reciben ninguna compensación por su trabajo además de las propinas que reciben de los clientes, las cuales en promedio son de 30 a 40 pesos diarios y los sábados, domingos y días de quincena pueden ser duplicados.

No se les practica con periodicidad el examen médico a que se refiere la Ley solamente es un requisito para entrar más no para continuar laborando, los niños reciben las órdenes del supervisor de cajas y del gerente de la tienda, tienen la obligación de acomodar los carritos y los diablos en su lugar y un 10% de los encuestados afirmó ser testigo de un asalto en la tienda.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DEL TRABAJO DEL MENOR EN MEXICO

Uno de los objetivos principales de la presente investigación, es el proporcionar al lector el panorama jurídico de los niños trabajadores mexicanos por tanto, resulta necesario estudiar el marco jurídico que rige las relaciones laborales de los niños trabajadores con sus respectivos patrones, desde el punto de vista del derecho internacional vigente y de el derecho mexicano del trabajo.

3.1. EI DERECHO DEL MENOR TRABAJADOR EN LA CONSTITUCION POLITICA VIGENTE

El derecho al trabajo lo encontramos consagrado como una garantía social señalada en el Artículo 5° de Nuestra Constitución Política.

“Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de esa libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I Y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán

carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos, civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente

responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

De la lectura del numeral transcrito se desprenden los siguientes elementos.

- Se prohíbe el trabajo en actividades ilícitas, podemos calificar como ilícito el hecho u omisión que así califiquen las Leyes o las buenas costumbres

- El individuo es libre de realizar la actividad profesión u oficio sin limitaciones salvo por orden judicial o gubernativa.

- Se establece el requisito del título para poder ejercer determinadas profesiones debido al grado de preparación necesarias para poder realizar ese tipo de trabajo.

- Se hace mención de la fracción II del Artículo 123 la cual prohíbe las labores insalubres, peligrosas y nocturnas para los menores de 16 años.

- Establece que todo aquel que trabaje para un patrón tendrá derecho al pago de un salario y que nadie podrá ser privado de el producto de su trabajo salvo por una orden dictada por la autoridad judicial, pero al mismo tiempo se establece la existencia

de el trabajo obligatorio impuesto como pena el cual no se encuentra dentro de éste supuesto.

Se establece también la irrenunciabilidad de los derechos laborales así como la nulidad de los contratos de trabajo en los cuales el trabajador acepte el dejar de ejercer determinada profesión u oficio, o en aquel en el cual el trabajador pacte su destierro o proscripción.

Como puede observarse el Artículo 5° sienta las bases bajo las cuales han de funcionar los ordenamientos en materia de trabajo en México, el citado Artículo es muy general, no entra al fondo de las garantías a las que tienen derecho los trabajadores, limitándose a enunciarlas de una manera muy general.

3.1.1. SITUACION JURIDICA DEL MENOR A LA LUZ DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El trabajo de los menores está previsto en el Artículo 123 apartado "A" Constitucional en sus fracciones II y III que enseguida se transcriben.

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

A. Entre los obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo;

II. la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

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

Como puede observarse el Constituyente no se ocupó mucho del destino de los menores en el mundo laboral, puesto que sólo dedicó estas dos fracciones para solucionar un problema como el de los niños trabajadores en el País, de cualquier forma

estas fracciones sientan las bases bajo las cuales la Ley Federal del Trabajo va a resolver el problema que nos ocupa, nuestro legislador se limitó a establecer la edad mínima de admisión al empleo, prohibir el trabajo insalubre, nocturno, y nocturno industrial para los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años de edad, no nos especifica más, pensamos que lo hace de tal manera porque su principal ánimo es el de prohibir definitivamente el trabajo de los menores pero se ve obligado a reglamentarlo debido a su existencia.

- Se puede entender que los menores gozan de todas las demás garantías consagradas por la Constitución y las demás Leyes aplicables, el trabajo de los menores goza de ciertos beneficios extras, es decir gozan de los mismos derechos que todos los trabajadores y además tienen un trato privilegiado debido a su corta edad y a manera de proteger su total desarrollo físico y moral, El Constituyente del '17 no se dedicó a solucionar por completo el problema de los menores trabajadores en éste artículo tan importante, motivo por el cual el tema es analizado con un mayor detalle en su Ley Reglamentaria.

3.2. LOS DERECHOS HUMANOS DEL MENOR TRABAJADOR EN EL DERECHO INTERNACIONAL VIGENTE

Desde hace algunas décadas surgió en el mundo la inquietud por proteger a los niños ya que integran una mayoría

carente de medios para protegerse a si mismos e imposibilitados para luchar por la instauración de normas que les permitan desarrollar plenamente su niñez para llegar a ser adultos en las mejores condiciones.

Como ya abordamos en un Capítulo anterior la preocupación surge en Inglaterra con la Revolución Industrial y posteriormente se extendió por el resto del mundo para evolucionar en la forma que la conocemos en la actualidad, en nuestros días los organismos internacionales aún tienen esta preocupación y la Organización de las Naciones Unidas el 20 de Noviembre de 1959 emitió la ***Declaración de los Derechos de los Niños*** que entre otras cosas incluye derechos laborales, escolares, y de desarrollo principalmente señala la prohibición del trabajo de los niños hasta llegar a una edad mínima aunque no se precisa dicha edad; los alcances de la declaración son muy limitados debido a incoercibilidad de la misma.

En el año de 1989 se llevó a cabo la ***Convención Internacional sobre los Derechos del Niño***, y fue ratificada por el Senado de la República el 19 de Junio de 1990, convirtiéndose así en Ley Suprema para toda la Nación; como ya analizamos en el capítulo anterior dicha Convención no constituye un gran avance para las Leyes Nacionales pues su contenido es similar a las garantías que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo establecen; las principales aportaciones en materia laboral son las siguientes:

Considera niño a todo aquel que no haya cumplido los 18 años de edad.

En su Artículo 32, señala que es deber de los Estados el proteger a los niños de la explotación económica y además establece como obligación para aquellos países que la ratifiquen, el proveer toda clase de medidas administrativas y jurídicas necesarias para el total cumplimiento de su contenido, y además ordena lo siguiente:

a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;

b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;

c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de este Artículo.

Como puede verse la Convención no aporta algo que modifique la situación del niño trabajador en México puesto que los derechos reconocidos a los niños son con los que cuentan al amparo de la legislación vigente en materia laboral.

El 30 de Septiembre de 1990 se celebró la primera Cumbre Mundial de la Infancia con la participación de 71 jefes de Gobierno fueron firmados dos documentos la Declaración Mundial

y el Plan de Acción, en estos documentos los Gobiernos definieron sus obligaciones con los niños hasta el año 2000.

La Declaración Mundial consta de 25 Artículos en los cuales se describen los principales problemas de la niñez a nivel mundial y en su Artículo 18 los países firmantes se comprometen a llevar a la práctica las medidas establecidas por la Declaración de los Derechos del Niño y por el Plan de Acción que a continuación analizaremos; El Plan de Acción está compuesto por 36 Artículos y el aspecto laboral lo encontramos en el Artículo 23 que señala:

"Hay más de 100 millones de niños que trabajan a menudo realizando tareas difíciles y peligrosas y en contravención de las convenciones internacionales en virtud de las cuales se les debería proteger de la explotación económica y no se debería permitir que realizaran trabajos que interfirieran con su educación y pusieran en peligro su salud e impedirían su pleno desarrollo. Teniendo esto presente, todos los Estados deberían esforzarse por poner fin a estas prácticas 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".

Como se desprende de la lectura del fragmento transcrito los objetivos de la Cumbre fueron respeto a la normatividad internacional, lucha contra el trabajo infantil y protección a los niños que trabajan legalmente, lejos de los

propósitos de la Cumbre se encuentra la realidad puesto que no aporta gran cosa a la legislación nacional que no sufrió cambios debido a la participación de nuestro Gobierno en ambas Convenciones.

La adhesión a los convenios descritos no trajo consigo un cambio en los sistemas legales del país con respecto al trabajo de los menores, ya que las leyes nacionales contemplaban la edad mínima para poder trabajar, el derecho al pago de un salario, la obligatoriedad de la educación elemental y la compatibilidad entre la educación y el trabajo, es decir no significaron realmente un avance para los niños trabajadores del país.

3.3. EL MENOR TRABAJADOR Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla al trabajo de los menores en su título V BIS con siete artículos en los cuales es visible el ánimo del legislador por prohibir el trabajo de los niños en estos numerales se establece como edad mínima los catorce años para poder ser admitido en un empleo y además se señala que a los dieciséis años se adquiere capacidad total para trabajar como si fueran adultos, tal vez por considerar que a esta edad el individuo alcanza la plenitud de su desarrollo físico y puede laborar como cualquier persona adulta.

Entre otras cosas el legislador plasmó al trabajo de los menores como un tipo especial que goza de ciertos beneficios adicionales a los demás trabajadores, además de establecer algunas restricciones tanto para los patrones como para los trabajadores, consideramos que estas restricciones tan solo constituyen un impedimento para que los menores presten sus servicios puesto que en las grandes empresas se establece como requisito insalvable el ser mayor de edad tal vez porque los patrones prefieren evitar el cumplir con los beneficios y las obligaciones establecidas por la Ley, es decir lo consideran excesivo e inequitativo, ellos por su parte desearían pagar salarios inferiores a los menores laborando bajo las mismas condiciones del resto de los trabajadores.

3.3.1. OBLIGACIONES DEL PATRON

Los patrones que contraten para su servicio a menores de edad tienen las mismas obligaciones que con el resto de los trabajadores y además las que nos señala la Ley Federal de Trabajo. La principal obligación del patrón es el abstenerse de contratar menores de catorce años para realizar cualquier tipo de labor debido a que es la edad mínima establecida Constitucionalmente y por los convenios internacionales para que los menores puedan trabajar.

Existen más obligaciones para los patrones que contraten a menores de dieciséis y mayores de catorce años y están contempladas en el Artículo 180 de la Ley.

"Artículo. 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años estarán obligados a:

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 la indicación de la fecha de su 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 con sus programas escolares,

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de ésta Ley; y;

V. Proporcionar a las autoridades de trabajo los informes que soliciten".

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

De la lectura del numeral transcrito podemos observar que las obligaciones impuestas por el patrón por el legislador no son difíciles de llevar, pues el solicitar un certificado médico del menor no es una carga para el patrón más bien es una obligación para el niño si desea laborar, también debe procurar establecer una jornada de trabajo que permita al menor asistir a la escuela además de proporcionar la misma capacitación y adiestramiento a la cual tienen derecho los demás trabajadores, la última obligación la constituye el proporcionar los informes solicitados por las autoridades laborales, lo anterior con fines de estadística; respecto de la inspección la Ley establece las facultades y competencia de los Inspectores de trabajo en el Artículo 541 y en especial en la fracción II que se refiere a la vigilancia de las condiciones en que laboran los menores y las mujeres.

“Artículo 541. Los Inspectores del trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes :

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, de las que reglamenten el trabajo de las mujeres y de los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene”.

Como puede observarse las obligaciones de los patronos deben ser constantemente vigiladas debido a que los

patrones llegan a incumplir con las normas establecidas para tal efecto.

3.3.2. OBLIGACIONES DEL MENOR TRABAJADOR

La principal obligación de los menores trabajadores para poder laborar es el presentar un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y así lo señala el Artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 174. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección de trabajo. Sin el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.

El requisito del certificado es una carga establecida para los trabajadores, su objeto es el de permitir el total desarrollo físico del menor que comienza a trabajar y son obvios sus fines pues sería inhumano que los menores de dieciséis años realicen labores en las cuales pudieran lesionarse por cargar objetos pesados, estar en contacto con sustancias peligrosas o trabajar con herramientas cuya utilización resulte perjudicial para el trabajador, es claro el ánimo de nuestro legislador por evitar que

un menor trabajador resulte lesionado por el simple desempeño de las funciones del empleo; otra obligación a cargo del menor es el contar con la autorización de sus padres o tutores, su sindicato o a falta de éstos, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o de la Autoridad política de la localidad, este requisito se encuentra plasmado en el Artículo 23 de la Ley mismo que enseguida se transcribe.

"Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que correspondan".

Además de lo anterior existe otra obligación para el menor que lo constituye el haber terminado con su educación obligatoria o el que tanto el estudio y el trabajo sean compatibles entre sí y así lo establece el Artículo 22.

"Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores 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".

Como se desprende de la lectura de los numerales transcritos las obligaciones de los trabajadores menores de dieciséis y mayores de catorce son tres, la presentación del certificado médico al patrón, contar con la autorización de sus padres o tutores para poder trabajar, y haber concluido la educación obligatoria o que sus estudios sean compatibles con el horario de trabajo, es importante agregar que estos requisitos no son necesarios para los trabajadores mayores de dieciséis años quienes podrán prestar libremente sus servicios, en muchos casos el patrón se abstiene de contratar a menores de dieciocho años de edad puesto que uno de los requisitos para poder trabajar es contar con la mayoría de edad, esto con el fin de evitar el proporcionar mayores prestaciones a los trabajadores menores que a los demás, por lo cual no son unas normas de mucha observancia en la práctica.

3.3.3. RESTRICCIONES AL TRABAJO DE LOS MENORES

La Ley prohíbe tajantemente el trabajo de los menores de catorce años y así lo establece en la fracción I. del Artículo 5° mismo que en seguida se transcribe.

“Artículo 5°. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

1. Trabajo para niños menores de catorce años”.

Esta prohibición es la más importante porque además de estar contemplada tanto en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo también lo es en los convenios internacionales y actualmente la edad mínima de admisión al empleo es un principio fundamental de los derechos humanos tal como lo hemos analizado en un punto anterior, la idea de establecer una edad mínima de admisión al empleo es con el fin de brindar protección al desarrollo fisiológico del niño que se ve en la necesidad de trabajar a esta temprana edad; este principio de derecho se ve reforzado con el Artículo 22 que nos señala.

“Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores 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”.

Nuestra ley no solo se limita a prohibir el trabajo de los menores de catorce años ya que en algunos casos prohíbe el

trabajo de los menores de dieciocho años, tal es el caso del Artículo 29 que señala.

“Artículo 29. . Queda prohibida la utilización de trabajadores menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la república, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados”.

De lo anterior podemos deducir que el trabajo de los menores de dieciocho años sólo podrá llevarse a cabo dentro del Territorio Nacional. Para todos los demás casos la Ley autoriza al mayor de dieciséis años para trabajar como si fuera mayor de edad.

Nuestra Ley limita el trabajo de los menores de dieciséis años en el artículo 175 de la siguiente manera:

“Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

1. De dieciséis años, en:

a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

- b) *Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.*
- c) *Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.*
- d) *Trabajos subterráneos o submarinos.*
- e) *Labores peligrosas o insalubres.*
- f) *Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.*
- g) *Establecimientos nocturnos después de las diez de la noche.*
- h) *Los demás que determinen las Leyes.*

I. *De dieciocho años, en:*

Trabajos nocturnos industriales”.

En seguida analizaremos cada una de las anteriores restricciones transcritas.

Las siguientes restricciones solo son aplicables para los mayores de catorce y menores de dieciséis.

I. No podrán trabajar en lugares en los cuales se expendan bebida embriagantes de consumo inmediato, ya que esto podría causar que el menor adquiriera el alcoholismo a una edad muy temprana por razones obvias, este es el único lugar en donde encontramos esta restricción, ya que en el Capítulo XV no se

hace mención del trabajo de los menores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

II. Tampoco podrán trabajar en lugares donde sean susceptibles de afectar su moralidad y buenas costumbres, respecto a esta prohibición el Código Penal para el Distrito Federal establece una pena tanto para el patrón como para el padre o tutor que autorice al menor para trabajar en este tipo de lugares y así lo establece en el Artículo 202.

“Artículo 202. Queda prohibido emplear a menores de dieciocho años en cantinas, tabernas y centros de vicio. La contravención a esta disposición se castigará con prisión de tres días a un año, multa de veinticinco a quinientos pesos y, además con cierre definitivo en caso de reincidencia. Incurrirán en la misma pena los padres o tutores que acepten que sus hijos menores, respectivamente, bajo su guarda, se empleen en los referidos establecimientos.

Para los efectos de este precepto se considerará como empleado en la cantina, taberna y centro de vicio al menor de dieciocho años que por un salario, por la sola comida, comisión de cualquier índole, por cualquier otro estipendio, gaje o emolumento o gratuitamente, preste sus servicios en tal lugar”.

El ánimo de nuestro legislador es totalmente visible, el prohibir el trabajo de los menores de dieciocho años en todo aquel establecimiento en el cual puedan afectarse su moral o buenas costumbres para proteger su integridad moral. Además se duplicará la pena señalada anteriormente si quien autorizó al menor fue su padrastro, madrastra, o ascendiente y automáticamente se perderá la patria potestad sobre el menor.

"Artículo 203. Las sanciones que señalan los Artículos anteriores se duplicarán cuando el delincuente sea ascendente padrastro o madrastra del menor, privando al reo de todo derecho a los bienes del ofendido y de la patria potestad sobre todos sus descendientes".

III. Prohibición de trabajos ambulantes, esta prohibición es susceptible de dispensa, atendiendo al razonamiento de que un trabajo ambulante no es tan dañino para la integridad moral del menor como lo pudiera ser alguno de los trabajos descritos anteriormente.

IV. También está prohibido el trabajo subterráneo o submarino, esta prohibición tiene por objeto prevenir el empleo de los niños en las minas y se adiciona con los nuevos trabajos submarinos, en los cuales la vida del trabajador está en constante peligro por la simple naturaleza del trabajo.

V. También está prohibida la utilización de menores en labores peligrosas o insalubres, la prohibición cuenta con Artículo especial en la Ley el 176.

"Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere al Artículo anterior, son 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.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición".

Además de lo anterior el Artículo 150 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala lo siguiente:

"Artículo 150. Las mujeres y menores de dieciséis años no deberán laborar en ambientes sujetos a presiones anormales".

VI. Nuestro legislador también prohibió a los menores los trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal, debido a que si una persona lesiona su cuerpo por trabajar a una edad temprana en labores que

requieren más fuerza de la que poseen, en el futuro no va a tener la capacidad física de trabajar para procurarse su sustento.

VII. Se prohíbe el trabajo de los menores de dieciocho años en establecimientos industriales después de las diez de la noche y a los menores de dieciséis años se les prohíbe cualquier actividad después de esta hora, al respecto agrega nuestro legislador en el Artículo 5° Fracción XII de la Ley.

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

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis".

Como ya lo hemos anotado el ánimo de nuestro legislador siempre es el proteger al menor tanto en su integridad física como moral para que en un futuro puedan gozar de una plenitud física y mental libre de vicios o daños corporales causados por el desarrollo del trabajo.

Pero pensamos que cuando nuestro legislador se limita a prohibir no resuelve el fondo del problema pues el niño con necesidad de trabajar no le va importar hacerlo aunque se

contravengan a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo pues su necesidad es grande, se requiere de inspectores encargados de vigilar el cumplimiento de las normas pues su sola existencia no resuelve el fondo del problema.

3.3.5 BENEFICIOS PARA LOS MENORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS COMO TRABAJADORES

Los menores de edad tienen los mismos derechos que los trabajadores adultos y además gozan de ciertos beneficios como lo son una jornada de trabajo reducida a seis horas como máximo, al respecto nos señala el Artículo 177.

"Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

Está prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en los días domingos, festivos, y en tiempo extraordinario, en caso de que se utilice el trabajo de los menores en las formas descritas, tendrán derecho a que se les pague un doscientos por ciento más de lo que se pagaría en horario normal, al respecto nos señala el Artículo 178.

“Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 73 y 75”.

Además de los beneficios anteriores también gozarán de un periodo de vacaciones mayor al que tienen derecho los demás trabajadores ya que podrán gozar de un periodo de dieciocho días, al respecto nos señala el Artículo 179.

“Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos”.

En nuestra opinión el ánimo de el legislador fue el de proporcionar al menor un periodo de descanso mayor al que gozan todos los trabajadores debido a resulta benéfico para la salud del menor.

Los menores que no hayan terminado su educación obligatoria pueden solicitar de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el permiso para poder trabajar a efecto de comprobar que

existe compatibilidad entre la escuela y el trabajo, al respecto nos señala el Artículo 988.

"Artículo 988. Los trabajadores mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán concurrir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo".

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud acordará lo conducente.

3.4. EL TRABAJO DEL MENOR Y LA LEY DEL I.M.S.S.

En la Nueva Ley del I.M.S.S. no se hace una distinción de los trabajadores en cuanto a su edad sino más bien se limita a proteger a todos aquellos que reciben un salario a cambio de su esfuerzo, sino que se deja abierto el campo para todos aquellos que encuadren dentro del supuesto jurídico de tal suerte que el Artículo 12 dispone.

“Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste, en virtud de una Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos.

II. Los miembros de sociedades cooperativas de producción, y

III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala ésta Ley”.

Como puede verse nuestra nueva Ley se limita a establecer que todo aquel patrón que tenga contratados trabajadores a su servicio tiene la obligación de afiliar a éstos últimos a el régimen obligatorio del I.M.S.S. sin detenerse a distinguir entre el sexo o edad de los trabajadores; a diferencia de la ley a la cual abrogó la Ley del 21 de Diciembre de 1995 la cual establecía la obligación de afiliación de los trabajadores no asalariados o independientes en su Artículo 12 que a continuación se transcribe.

"Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que se encuentren vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aún cuando éste en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos;

II. Los miembros de las sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas; y

III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola".

Además el legislador agregó en el Artículo 13 del mismo ordenamiento.

"Artículo 13. Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

1.- Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados”.

El ánimo de nuestro legislador fue el de brindar la protección del Instituto a un mayor número de personas incluyendo a profesionistas, trabajadores independientes y pequeños comerciantes, pero en ningún caso se distingue a los trabajadores en relación a su edad o sexo por lo que podemos afirmar que tanto en la Ley anterior como en la nueva se considera como sujetos de aseguramiento a los menores trabajadores.

Por otro lado como se desprende de la comparación de ambas Leyes, la Nueva no considera como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio a los trabajadores independientes y no asalariados a diferencia de la derogada, esto no constituye un retroceso ya que las personas descritas en la Ley anterior con frecuencia no se aseguraban y aunque el ánimo de la Ley era bueno al establecer como obligatoria su afiliación esta rara vez se realizaba por, los trabajadores independientes y el patrón como persona física cambian la forzosa afiliación al régimen obligatorio por una afiliación voluntaria al mismo régimen como se desprende de la lectura de el Artículo 13.

“Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio.

I. *Los trabajadores en industrias familiares, y los independientes como profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados,*

II. *Los trabajadores domésticos;*

III. *Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;*

IV. *Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y*

V. *Los trabajadores al servicio de las Administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras Leyes o Decretos como sujetos de seguridad social”.*

Para efectos de la aplicación de este ordenamiento los menores trabajadores reciben el mismo trato que los adultos y desgraciadamente en el caso de los niños empacadores de los supermercados, a quienes no se consideran como trabajadores de la empresa y por esta razón no son afiliados al I.M.S.S. tal hecho constituye un claro fraude al espíritu de la Ley, ya que los niños empacadores si están realizando un trabajo en favor del supermercado y de ninguna manera es válido calificar su trabajo como independiente debido a que no se consideran trabajadores de estas empresas que notoriamente utilizan sus servicios sin

pagarles retribución alguna por sus servicios constituyendo una visible violación al citado ordenamiento.

Pensamos necesario el establecimiento de un marco jurídico especial para este tipo de trabajadores los cuales se encuentran laborando en condiciones inferiores a las ya señaladas en este capítulo para todo trabajador.

3.5. LAS CRUZADAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA PARA LA PROTECCION DE LOS MENORES TRABAJADORES EN EL DISTRITO FEDERAL

El 10 de Julio de 1990 fue firmado un convenio en el cual las principales empresas de supermercados aceptan otorgar una serie de garantías en favor de nuestros jóvenes, pero como veremos a continuación dicho convenio sólo es un permiso del Departamento del Distrito Federal para continuar explotando bajo las mismas condiciones a nuestros niños ; a continuación transcribiremos los compromisos que contiene dicho convenio.

1. Mantener una permanente comunicación, por medio del representante de la tienda de autoservicio, con la dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, a través de la Unidad Departamental de menores y Mujeres, en todo lo relativo a las actividades que desarrollan

los menores empacadores en la tienda, a fin de lograr una mejor protección y promover su superación personal y social.

2. Colaborar y participar activamente de acuerdo a las posibilidades de la tienda en los programas de protección al trabajo de menores que lleve a efecto la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y cumplir las disposiciones legales y/o administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.

3. La empresa enviará previamente a la unidad departamental de menores y mujeres de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F., a aquellos menores que hayan cumplido la edad de catorce años y menos de dieciséis, para que soliciten el permiso de trabajo respectivo.

4. La empresa se hará responsable del archivo y conservación de los documentos oficiales y permisos de trabajo de los menores empacadores aceptados por ella, procurando que no sufran alteraciones, enmendaduras, anotaciones o ralladuras que los invaliden. En caso de extravío o daño de la documentación por causas imputables a la propia empresa, esta solventará los gastos para su reposición.

5. La empresa informará durante la primera semana de cada mes, a la unidad departamental de menores y mujeres, las altas y bajas de empacadores a fin de mantener actualizada la

relación de menores empacadores en activo de las tiendas de autoservicio en el Distrito Federal.

6. La empresa atenderá la capacitación de los menores empacadores de nuevo ingreso, a lo que se refiere al "instructivo para el desarrollo de las actividades de los menores en los centros comerciales, tiendas de autoservicio y/o departamentales", a fin de que conozcan sus derechos y obligaciones.

7. Cuando la empresa considere como obligatorio que los menores empacadores realicen su servicio de apoyo a la clientela portando un uniforme especial, este deberá ser proporcionado por la propia empresa, sin ningún costo para los menores.

8. La empresa permitirá el desarrollo de la labor y servicio a la naturaleza especial que realicen los menores empacadores, autorizados por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. por conducto de su Unidad Departamental de menores y mujeres, y que reciben de la clientela o dueño de la mercancía una gratificación llamada "Propina" como compensación de su labor.

9. se considerará improcedente que la empresa o cualquiera otra persona, bajo ningún título o representación, establezca o cobre cuota alguna a los menores empacadores.

10. La empresa como el área de actividad de los menores 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. Por ningún motivo los menores empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.

11. La actividad de los menores empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela.

12. No está autorizado que los menores empacadores transporten mercancía voluminosa y pesada, no que realicen labores superiores a sus fuerzas o que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

13. Con el objeto de coadyuvar al desarrollo y avance escolar y educativo de los menores empacadores y contando con el apoyo del INEA, organismo que ofrece el sistema de enseñanza abierta en los niveles de educación primaria y secundaria, la empresa procurará recabar de los menores empacadores 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 mujeres y menores para que esta Unidad los pueda canalizar a las coordinaciones regionales del INEA en el D.F. y así lograr que concluyan satisfactoriamente sus estudios.

14. Para proteger su salud, los menores empacadores, con la colaboración de la Dirección General de Servicios de Salud

Pública en el D.F., dependiente de la Secretaría de Salud, recibirán atención médica preventiva y curativa en consulta externa en las unidades de salud de la jurisdicción sanitaria en donde se localice la tienda respectiva.

15. Asimismo, la Dirección General de Protección Social del D.F. apoyará para que la Dirección General de Servicios Médicos del D.F. proporcione a los menores empacadores atención médica completa especializada y hospitalaria en las clínicas especiales de su dependencia.

16. Para recibir estos servicios y atención médica, los menores empacadores deberán identificarse con una constancia expedida por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.F., en la que se indique su carácter de empacador, nombre, edad y sexo.

17. En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio y apoyo a la clientela, la empresa asumirá los gastos de traslado del menor empacador afectado hasta la clínica u hospital correspondiente.

3.6. EL CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES

Con fecha 1 de Julio de 1999 la Jefa de Gobierno del Distrito Federal, funcionarios de la Dirección de Previsión Social dependientes de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (ANTAD) y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales firmaron el CONVENIO DE PROTECCION A MENORES EMPACADORES, este documento no obstante las buenas intenciones de las autoridades que lo suscribieron se ve rebasado por las pretensiones de nuestros empresarios pues simplemente se limita a eludir claramente la existencia de una relación de trabajo entre los niños empacadores y las tiendas de autoservicio, aunque por otra parte transcribe algunos artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo, tal parece que es necesaria la intervención de autoridades de mayor jerarquía a nivel Federal que realmente se comprometa a obtener la justa solución de este grave problema desde su raíz mediante la simple aplicación de las Leyes Federales.

No obstante lo anterior consideramos importante analizar el convenio citado debido a la casi nula existencia de normas encaminadas a la regulación de este tipo de trabajo y a que puede sentar las bases para la futura promulgación de Leyes o Reglamentos especiales, a continuación transcribiremos los compromisos contenidos en el convenio.

COMPROMISOS

1. a ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo 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. La ANTAD colaborará y participará activamente en los programas de protección de Menores Empacadores que lleva a cabo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirá las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.

3. Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hallan 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.

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 empaques que registren, a fin de mantener actualizada la relación de los menores empaques.

6. Las tiendas de autoservicio serán responsables del archivo y conservación de las copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los menores empaques.

7. Cuando las tiendas de autoservicio consideren como obligatorio que los menores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empaques,

8. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las Tiendas de Autoservicio o persona u organización alguna no cobrará por ningún concepto cuotas a los Menores Empaques, por realizar dicha actividad.

9. La actividad de los Menores Empaques se limitará al servicio de empaque y transportar la mercancía

de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la 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 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 mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.

12. Las 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 emparador 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 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 su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarles su permiso.

16. Las Tiendas de Autoservicio establecerán un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores consistente en otorgar anualmente en efectivo o en especie por lo menos \$300.00 a aquellos que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y por lo menos \$200.00 a aquellos que obtengan más de 8.0 en su promedio general de calificaciones y que 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 Menores Empacadores. La cantidad de dinero 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. Se establecerá un programa de Tiendas de Autoservicio para dar oportunidad a menores con discapacidad 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 Autoservicio y Departamentales mantendrán una comunicación estrecha para solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este convenio.

19. Se establecerán 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 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.

El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A. C., suscriben de buena fe el presente convenio y se comprometen a colaborar para hacerlo efectivo en beneficio de los Menores Empacadores.

1 de julio de 1999.

Cabe señalar en primer término que el citado convenio no es más que un gran tartufismo en el cual el Gobierno del Distrito Federal es un cómplice, pues en primer término reconoce que el problema es de índole laboral en tanto comparecen a la firma del citado convenio autoridades en materia de trabajo y he ahí la simulación, de que manera una

autoridad laboral como lo es el Subsecretario de Trabajo y Previsión Social en el Distrito Federal de fe y se obligue al mismo tiempo en un convenio que es a todas luces violatorio de las garantías en materia de trabajo establecidas en el Artículo 123 constitucional; ya que es de apuntarse en primer lugar que la materia de trabajo es de competencia Federal, por lo cual el Gobierno del Distrito Federal carece de facultades para dictar normas encaminadas a regular relaciones de trabajo, las cuales se encuentran reconocidas en el convenio antes transcrito en cuyo compromiso 11. Se les reconoce como "menores trabajadores" por otra parte, por que nuestras autoridades laborales firman un convenio en el que por dicho de las tiendas no involucra trabajadores, acaso la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es cómplice de la violación de derechos propios de nuestros niños empacadores en materia de trabajo de la cual somos testigos, o será que existen demasiados intereses en juego que las autoridades tanto del Gobierno del Distrito Federal como de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social prefieren proteger en detrimento de los niños mexicanos, así las cosas los miembros de la ANTAD eluden cualquier tipo de responsabilidad como patrón al servirse de los niños empacadores contando con la aprobación expresa del subsecretario de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal así como de la Jefa de Gobierno ya que en ningún momento se reconocen los derechos a que tienen los niños que prestan este servicio calificando a la relación de trabajo de la cual forman parte como una relación sui generis, ya que es reconocida la existencia de la prestación de servicio personal sin que ésta tenga derecho a una remuneración, del mismo modo se señala la obligación de las tiendas de llevar un padrón de los niños empacadores; la

cuestión es que si no son trabajadores por que le interesa un padrón a la Secretaría de Trabajo, es decir que utilidad tiene un padrón de niños que no son trabajadores para una Secretaria encargada de vigilar las relaciones de trabajo, existe una fuerte contradicción que no resiste un análisis simple, un punto importante que merece reconocimiento lo es el correspondiente al uniforme pues se señala que el mismo correrá por cuenta de la tienda, pero existe una gran laguna al respecto por que no se establecen debidamente cuales van a ser los mecanismos de defensa cuando sea incumplida esta obligación pues la autoridad dolosamente impide que se reclame vía Junta Local de Conciliación y Arbitraje cualquier violación al convenio ya que es totalmente omisa al respecto, al mismo tiempo se señala que las actividades de los empacadores se limitarán al empaque de mercancía pero hasta el momento en que estas líneas son escritas, hemos sido testigos de que los niños tienen la obligación de acomodar los carritos y las carretillas usadas para el transporte de las mercancías, además nuestro convenio copia el inciso f) del Artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo en el compromiso 10. Que se refiere al transporte y carga de mercancías pesadas, nuestra duda es la siguiente; las tiendas de autoservicio convienen con el Gobierno del Distrito Federal en que solo se les aplique parte de la Ley Federal del Trabajo que es de observancia General, o es que solo se permitirá la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en cuanto no establezca obligaciones patronales inherentes a cualquier tipo de relación laboral directa a cargo de la Tienda como lo es el pago del salario, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, vivienda, y salud, de las cuales en el citado convenio prefieren ignorarse

por así dictarlo los intereses de nuestros empresarios mexicanos.

Por otra parte en el compromiso 12 del convenio la ANTAD reconoce que es necesario brindar servicios de seguridad social a los niños, pero de la lectura del texto se deduce que su preocupación sólo se limita a reconocer la necesidad pero en ningún momento se establecen obligaciones directas a cargo de las tiendas de autoservicio, ni los medios para lograr las mismas, que se traduzcan en un beneficio para los niños pues parece que nuestros empresarios ignoran la existencia de organismos encargados de proporcionar servicios de seguridad social a los trabajadores sujetos a una relación laboral a los cuales nuestros niños tienen derecho por mandato del Artículo 123 Constitucional.

En los compromisos 13 y 14 se señala un caso muy particular al mismo tiempo que frecuente, al mencionar que en caso de urgencia médica "durante las horas de apoyo a la clientela la tienda solo prestará apoyo, para la transportación del menor hasta la clínica u hospital correspondiente", lo anterior solo significa dos cosas, si a la tienda está de buenas transportará al niño a los servicios de salud dependientes del Gobierno a los cuales cualquier persona tiene derecho, en otras palabras si el niño sufre un accidente o requiere de atención médica tiene derecho a que si el personal de la tienda está de humor lo lleven a los hospitales del Gobierno del Distrito Federal, a los que tiene derecho cualquier persona aún los indigentes, no concebimos que beneficio directo obtienen

los empacadores con estos compromisos pues si cualquiera de nosotros que no somos empacadores voluntarios de una tienda de autoservicio sufrimos un accidente en la vía pública sin que haya quien responda por nosotros también nos trasladarían a los hospitales dependientes del Gobierno del Distrito Federal sin necesidad de esperar apoyo de algún tipo, como lo señalan en el citado convenio.

En el compromiso 15 se señala que las tiendas semestralmente recordarán a los niños que acudan a la Dirección General de Trabajo y Previsión social para que les efectúen una revisión médica de su estado de salud, este compromiso tampoco genera algún beneficio directo pues la tienda sólo cuenta con una obligación de "recordar" la cual es bastante subjetiva pues en primer término no se señala cual es el procedimiento a seguir para efecto del trámite al mismo tiempo de que no existe una certeza de que la tienda efectivamente cumplió con su obligación, así las cosas el convenio no señala que consecuencias traerá consigo el examen que se les practique a los niños, puede llegar a pensarse que si el niño sufre una patología la cual se agravaría con la continuación del desempeño de las labores no sería una causal de obligación para que la tienda indemnice al niño, y que pasaría si en virtud del examen practicado al niño se le impide seguir laborando, no existe un compromiso que se anticipe a este hecho, por otra parte por que una autoridad en materia de trabajo como lo es la Dirección General de Previsión social practica un examen a niños que son excluidos totalmente de la aplicación de las normas que rigen las relaciones de trabajo, al parecer nuestros empresarios no cejan en su intento para

disfrazar algo cuya evidencia salta a la vista con el menor análisis.

Dentro del compromiso 16. Se señala un programa de incentivos a los niños, aunque la idea es buena en principio no nos parece del todo equitativa, pues es otorgada en relación a las calificaciones obtenidas en la escuela y sólo se le otorgará a una cuarta parte de la población de niños, y que cuenten con cierta antigüedad en el trabajo, para que pudiera decirse que la medida resulta equitativa tendría que otorgarse una suma base para todos los niños, pues a todos se les exige que se encuentren estudiando, lo cual significa un gasto para todos, no solamente para los que tengan un promedio superior al ocho, además cual es el afán de proteger a este tipo de empresarios que solo se encuentran buscando el lucro aún a costa de la explotación de la niñez mexicana.

Se establece también que las tiendas deberán contratar a empacadores aunque se encuentren en un estado de discapacidad, esto es una medida muy benéfica, pero hasta el día de hoy no hemos tenido la oportunidad de ver a un discapacitado trabajando como empacador en una tienda, por lo que creemos que esta medida se encuentra un poco alejada de lo que en realidad buscan nuestros empresarios, además que tiene que ver la discapacidad de una persona si se encuentra desarrollando un trabajo calificado desde siempre como independiente, o será a caso que las empresas siempre han realizado una minuciosa selección del personal al que contratan, como vemos nuestros patrones se delatan una y otra vez en su

incapacidad de ocultar su calidad dentro de la relación de trabajo materia de la presente tesis.

Es de señalarse que en los compromisos 18. Y 19. Se señalan las bases para lograr el cumplimiento del convenio pero tal parece que en lugar de buscar una solución solo se trató de evitar de reconocer la existencia de una relación de trabajo ya que hasta se fija la duración de la jornada de trabajo en el compromiso número 20 pero con la salvedad de que en lugar de que nuestros empresarios se sometan a la jurisdicción de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, prefieren hacerlo mediante una comunicación estrecha así como el establecimiento de mecanismos autocompositivos entre la ANTAD y la Dirección de Previsión Social de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, de los cuales no se proporciona detalle alguno

Dentro del convenio materia de nuestro análisis se señala que las tiendas establecerán mecanismos para que nuestros niños no laboren después de las diez de la noche, pudiera parecer que es una gran medida pero por que se señala que se buscarán mecanismos cuando la Constitución y la Ley Federal del Trabajo terminantemente prohíben el trabajo de menores después de las diez de la noche, en otras palabras no se requiere que un patrón firme un convenio en el cual se establecerán mecanismos para que no trabajen los niños después de la hora que nuestra Carta Magna señala como máximo, no es posible que se les permita evadir su responsabilidad de esta forma a las tiendas cuando por

ministerio de Ley existe un derecho irrenunciable, e imprescriptible de nuestros niños

Podemos concluir que el citado convenio no constituye un beneficio directo para nuestros niños empacadores pues el mismo tiene muchas carencias en cuanto a su técnica jurídica y posible validez dentro del derecho mexicano, además de que se encuentra bastante lejos de aportar un beneficio real y directo, pues de que les sirve a nuestros niños que el Gobierno de la Ciudad contando con la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, Conjuntamente con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales firmen un documento que no aporta más derechos de los que eran reconocidos antes de la suscripción del mismo que establece un estímulo económico a cuentagotas, bastante limitado y poco remunerador que dista mucho de atender las necesidades de seguridad social, salario, capacitación que entre muchas otras tienen nuestros niños y sus familias, no creemos que este convenio cumpla con una función social, ni que las autoridades que lo firmaron se encuentren legitimadas para permitir a nuestros empresarios mexicanos que continúen con este gran tartufismo, engañando a nuestros jóvenes con la total sumisión de las autoridades firmantes, pues del contenido del mismo no se desprende ninguna de las obligaciones que emanan de nuestra Carta Magna o la Ley Federal del Trabajo, pues nosotros consideramos al Convenio que acabamos de analizar como un conjunto de normas que están demasiado distantes de resolver el problema

de nuestros niños empacadores conforme a las normas que rigen cualquier tipo de relación de trabajo.

En este orden de ideas consideramos que no es necesario que nuestro Gobierno del Distrito Federal firme convenios que faciliten la explotación de la niñez mexicana, se requiere que haga valer su jerarquía y protejan los intereses de sus gobernados con la simple y llana aplicación de las normas de naturaleza laboral al caso de nuestros niños para que en verdad podamos decir que se está haciendo valer el Estado de Derecho en que se nos repite hasta el cansancio que vivimos los mexicanos.

3.7. LA LEY DE LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS Y NIÑAS EN EL DISTRITO FEDERAL.

El 31 de enero del año 2000 fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal la Ley de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal en la cual se señalan cuales son los derechos fundamentales de los todos los niños que habitan la Ciudad del mismo modo que se crea el Consejo Promotor de los Derechos de las Niñas y Niños en el Distrito Federal, encargado de vigilar ciertos aspectos de la vida social de los menores en el Distrito Federal, así como también se delimitan las funciones de Sistema Para el Desarrollo Integral de la Familia en el Distrito Federal, la Secretaría de Salud del Distrito Federal así como de la Secretaría de Desarrollo Social

como partícipes en la defensa de los derechos fundamentales de los niños, el presente trabajo es un análisis de los derechos de los niños en su calidad de trabajadores, mismos que no fueron ignorados por la Ley en cuestión la cual en la fracción VI del Artículo 3. define a las actividades marginales de los niños de la siguiente manera:

“Artículo 3. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

VI. Actividades Marginales: A todas aquellas actividades que realizan las niñas y niños que se encuentran o viven en circunstancias de desventaja social con el fin de obtener recursos económicos, al margen de las normas jurídicas que regulan el trabajo”;

Como puede observarse la situación particular de los menores empacadores en el Distrito Federal cae dentro de la definición de Actividades marginales pues el trabajo que desempeñan nuestros jóvenes se encuentra al margen de los ordenamientos en materia del trabajo en tanto que carecen del reconocimiento por parte de las autoridades en esta materia, al mismo tiempo que no cuentan con la aplicación de las normas laborales en su beneficio.

La fracción XIX inciso g) del mismo numeral también resulta aplicable para el caso concreto pues señala como una situación de desventaja social el estado de explotación de que son objeto nuestros niños como veremos a continuación

“XIX. Niñas y niños que se encuentran o vivan en circunstancias de desventaja social: Aquellos que dentro o fuera del ámbito familiar, y en especial por causas de pobreza o miseria, están temporal o permanentemente sujetos a:

g) Víctimas de cualquier abuso, explotación laboral o sexual; o”

Como puede observarse y de la aplicación de esta Ley al caso concreto se desprende que nuestros niños trabajadores se encuentran realizando trabajos o actividades marginales en claras condiciones de desventaja social, hecho que se evitaría si se logrará la correcta aplicación de la Ley Federal del Trabajo en el caso concreto, esta idea resulta coherente si aplicamos lo que señala la fracción V. del Artículo Quinto de este ordenamiento que a la letra señala:

“Artículo 5. De manera enunciativa, más no limitativa, conforme a la presente Ley las niñas y niños en el Distrito Federal tienen los siguientes derechos:

V. A ser protegidos contra toda forma de explotación”;

Como se infiere nuestros niños cuentan con el derecho reconocido por Ley. de que se les aplique la Ley Federal del Trabajo en su caso concreto pues es un derecho de todo niño el que se le apliquen las normas en materia de trabajo previamente establecidas.

Por Otra parte el Artículo 53 señala:

“Artículo 53. En materia de niñas y niños trabajadores en situación de desventaja social, la Secretaria de Gobierno promoverá los mecanismos de colaboración y fomentara programas de protección para que los adolescentes mayores de 14 años que trabajen cuenten con la protección laboral y el respeto a los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo”.

De la lectura del numeral transcrito en relación con los demás relativos de este ordenamiento, se refuerza la idea de que nuestros niños tienen derecho a que se respeten sus derechos como trabajadores de las tiendas de autoservicio y el gobierno del Distrito Federal tiene la obligación de cumplir con lo señalado en este Artículo pues el argumento esgrimido en el presente trabajo de investigación se encuentra apoyado por lo ordenado en este precepto jurídico.

CAPITULO 4

NATURALEZA JURIDICA DEL SERVICIO PRESTADO POR LOS EMPACADORES VOLUNTARIOS EN LOS SUPERMERCADOS

El presente capítulo lo dedicaremos a analizar la situación jurídica de los niños que actualmente laboran en los supermercados, empacando en bolsas los productos adquiridos por los clientes de las tiendas de autoservicio, lo anterior con el único fin de demostrar la existencia de la relación de trabajo entre los niños y las tiendas para buscar una solución al problema, pues actualmente no existe en el país protección alguna para este tipo de trabajadores los cuales ni siquiera son considerados como tales por las instituciones de derecho del Estado Mexicano que permite a las grandes cadenas de supermercados emplear a los niños en estas condiciones, hecho que por sí mismo constituye un retroceso para las garantías sociales de los trabajadores mexicanos y para el derecho laboral vigente.

4.1. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL EXISTENTES ENTRE EL MENOR EMPACADOR

COMO TRABAJADOR Y EL SUPERMERCADO COMO PATRON

Entre las diferentes instituciones tuteladas por el derecho mexicano del trabajo encontramos a la relación laboral la cual es una de las más importantes debido a sus alcances y a la forma de proteger a todos los trabajadores, otorgándoles una serie de derechos irrenunciables como lo es el derecho a percibir un salario, además de prestaciones que tienen por objeto dignificar la vida del trabajador, desgraciadamente la protección brindada por esta institución excluye a los niños empacadores, pues hasta el día de hoy no existen para el mundo laboral, ya que son considerados como trabajadores independientes no obstante que la actividad prestada por nuestros niños es un trabajo personal subordinado sin importar el disfraz que en la actualidad se nos muestra, en este inciso identificaremos a los elementos de relación laboral presentes en el caso de los empacadores pues de un análisis somero del problema se desprende la existencia plena de la misma, motivo por el cual lo consideramos importante.

Como ya dijimos dentro del derecho laboral mexicano encontramos a la figura de la relación de trabajo la cual tiene determinados elementos que la identifican como tal, y en el caso particular de la relación entre los menores empacadores y los supermercados podemos demostrar la existencia de todos sus elementos, y retomando un poco lo estudiado en capítulos anteriores a continuación compararemos a la actividad de los empacadores con la definición de trabajo señalada por nuestra

Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos, además de estudiar las condiciones bajo las cuales se realiza para estar en posibilidad de emitir un argumento válido para los fines ya expresados.

4.1.1 ELEMENTOS SUBJETIVOS

Es necesario clasificar a los elementos de una relación laboral, de la misma manera en la cual lo hace la doctrina para así estar en condiciones de emitir argumentos que nos permitan sustentar la presente tesis, por consiguiente aplicaremos lo ya expuesto al caso concreto de nuestros niños.

4.1.1.1. EL NIÑO EMPACADOR COMO TRABAJADOR DE LA EMPRESA

El principal elemento subjetivo de las relaciones laborales es el **trabajador** quien es el encargado de realizar una actividad personal subordinada, en el caso específico podemos afirmar que el niño empacador es un trabajador, quien ejecuta un trabajo personal subordinado y además su actividad está dirigida por otra persona, es decir bajo las órdenes de un superior jerárquico encargado de supervisar el buen desarrollo de sus labores; no es posible apoyar el argumento aducido por la empresa de que los niños no sean sus trabajadores si tomamos en

cuenta que su actividad es personal subordinada sujeta a las ordenes y supervisión de un representante del patrón quien además de lo anterior asigna funciones a los niños distintas a el empaque de las mercancías adquiridas por los clientes, pues por testimonio de los niños son obligados a acomodar los carritos utilizados por el cliente so pena de ser sancionados con suspensiones o despedidos si se niegan a hacerlo; con este tipo de tratos es inaceptable el argumento esgrimido por las tiendas señalando que los niños se encuentran trabajando en favor del cliente, pues es bien es cierto que el cliente no tiene ninguna facultad para mandar al niño o para dirigir la forma en la cual desea le sea prestado el servicio, aunado al hecho de que este último no solicita que le sea prestado el servicio, pues quien solicita los servicios, selecciona al personal y supervisa el trabajo de los niños en general es en todos los casos la empresa por medio de sus representantes y por tal motivo no podemos afirmar la existencia de un trabajo independiente.

Del análisis anterior podemos identificar los siguientes elementos:

- 1. Trabajo personal subordinado;** pues el niño presta personalmente el trabajo y se encuentra a total disposición de la empresa para efectos de la dirección y control del trabajo del menor; no es válido el argumento que nos señala que trabajan por su cuenta pues si se encontrasen en tal estado no requerirían la dirección de un tercero ni de la selección a la cual son sometidos, pues quien trabaja por su cuenta goza de una total libertad de

acción y decisión en sus labores, siempre y cuando no contravenga las Leyes existentes o las buenas costumbres, por lo cual no podemos considerar a los niños como trabajadores independientes ya que desde el momento en el cual hay una persona seleccionando al personal, otra dirigiendo el trabajo, la obligación de portar un uniforme y de respetar un horario totalmente impuesto por la empresa nos encontramos en un claro caso de subordinación sin importar que las empresas nieguen la existencia de este elemento el cual es parte integrante de toda relación de trabajo.

2. Dependencia económica; creemos relevante el distinguir la existencia de un elemento propio de la Ley anterior ya que las empresas se niegan a pagar un salario a los niños, siendo sustituidos de una obligación propia de toda relación de trabajo por el cliente, pero es importante señalar que los niños dependen económicamente de las tiendas pues si no les permitiesen trabajar no tendrían ingresos económicos, aunque en el caso particular la empresa podría argumentar que quien paga los servicios del niño es el cliente, pero tal argumento no resiste un análisis mayor, conque si el cliente de la tienda por una parte le paga al niño por el servicio de empaque, también lo es que el ya está pagando un precio por las mercancías adquiridas, en cuyo caso está dando a la empresa una utilidad destinada al pago del salario de sus empleados, local, vigilancia, y muchas otras obligaciones a cargo del empresario para el sostén de la tienda, y de aplicar estrictamente el argumento utilizado para depositar la obligación de pago a los niños en el cliente, todos los empleados de la tienda no serían empleados del empresario sino de los

clientes que realizan sus compras en la tienda pues en último de los casos son ellos quienes con sus compras mantienen al patrón y por consiguiente a su empresa.

4.1.1.2. LA EMPRESA COMO PATRON DEL NIÑO

El segundo elemento subjetivo de toda relación laboral es el **Patrón**, y como ya hemos visto es aquella persona física o moral quien tiene contratados a su servicio uno o más trabajadores; en el caso concreto de las tiendas de autoservicio, podemos afirmar que efectivamente son patrones puesto que son ellos quienes solicitan el servicio de los niños, seleccionan al personal, y establecen las normas bajo las cuales han de desarrollarse las actividades; como podemos ver el papel de las empresas en este tipo especial de relación es el de un patrón, más no el de un intermediario entre el cliente y el niño, como lo quieren hacer ver a la sociedad, no es posible que se continúe explotando el trabajo de los niños pues se están conculcando sus garantías sociales consagradas en el Artículo 123 Constitucional, es impensable en nuestros días el hecho de permitir a los empresarios incumplir con sus obligaciones patronales para con el niño quien se ve en la necesidad de trabajar a su servicio, no es posible aceptar el argumento de las empresas que nos señala que los niños van a prestar un servicio al cliente y por este hecho el patrón no tiene obligación de pagarles un salario ni algún tipo de prestación social a las cuales tienen derecho como todo trabajador, ya que el grupo

de empacadores de una tienda no lo hace de una manera libre, pues se les exige una serie de requisitos para dejarlos prestar el servicio, y es inaceptable la pretendida idea de independencia de este tipo de trabajadores pues el hecho de estar condicionados a la total voluntad de la empresa en cuanto a horario, funciones y uniforme supone la existencia de todos los derechos de una relación de trabajo donde la empresa está actuando como patrón.

Podemos concluir que en este caso concreto en la práctica, la empresa se encuentra representando el papel de un patrón frente a los niños, pues según nos señala la Ley el patrón es aquella persona física o moral quien tiene contratados uno o más trabajadores a su servicio, y como podemos observar la situación se adecua a lo señalado por la Ley, ya que los niños antes de poder trabajar deben someterse totalmente a la voluntad del patrón para su selección y para la prestación del servicio, el cual va a ser dirigido en su totalidad por personal designado para tal efecto aunado al hecho de que el trabajo va encaminado a beneficiar a la empresa ya que si los niños brindan un buen servicio al cliente aseguran su regreso, no cabe duda de la existencia de un servicio a favor de la empresa, además el cliente no solicita directamente el servicio, se los brindan los niños puestos ahí a voluntad de la tienda porque cuando vamos a hacer nuestras compras al supermercado no es necesario solicitar el auxilio de los niños puesto ya que el patrón ya los colocó en ese lugar al final de la caja, obligándolos a portar un uniforme, y sujetos a su total subordinación; desde un punto de vista general podemos decir que el patrón es quien manda y trabajador quien obedece lo cual es claro en este caso, pues la empresa manda al niño y el niño

tiene la obligación de obedecer a la empresa, entonces está trabajando al servicio de la empresa.

Finalmente podemos afirmar que en el caso especial encontramos la existencia de los elementos subjetivos de toda relación hecho que por sí mismo debería obligar automáticamente a la empresa a cumplir con todas las obligaciones de un patrón para con los niños empacadores.

4.1.2. ELEMENTOS OBJETIVOS

Una vez analizados los elementos subjetivos de este tipo especial de relación laboral continuaremos con el estudio de los elementos objetivos presentes en ella, mismos que estudiaremos, así como la forma en la cual se presentan en el caso particular de nuestros niños empacadores.

4.1.2.1. LA SUBORDINACION DE LOS NIÑOS A LA VOLUNTAD DE LA EMPRESA

Como primer elemento objetivo de la relación de trabajo encontramos a la **Subordinación** la cual es el hecho de marcar las directrices bajo las cuales va a prestarse el servicio personal, este elemento se encuentra presente dentro del trabajo

prestado por los niños empacadores, pues los últimos no tienen la libertad de ofrecer el servicio en la forma elegida por ellos atendiendo a sus conveniencias personales y además tienen la obligación de acatar las condiciones marcadas por un superior jerárquico designado por el patrón quien es el supervisor de cajas, encargado de vigilar las labores de los niños y quien además también tiene la facultad para sancionarlos cuando incurran en desobediencia, errores o causen algún daño a la tienda o al cliente, es evidente la existencia de este elemento objetivo pues los niños además están obligados a portar un uniforme, hecho que por sí mismo constituye una acción de mando pues si ellos no tuvieran la obligación de obedecer a la empresa podrían prestar el servicio portando la ropa de su libre elección, además están obligados a respetar un determinado horario de trabajo, no podemos hablar de que una persona labora por su cuenta libremente si un tercero impone un horario de entrada, de salida y uniforme, es innegable la existencia de este elemento pues el menor tiene la obligación de obedecer las normas establecidas por la empresa, lo cual trae consigo la existencia del elemento subordinación que confirma la presencia de una relación de trabajo con todas las obligaciones inherentes a la misma.

No podemos negar la existencia de una relación de supra a subordinación en el caso específico de los niños empacadores pues el hecho de obligarlos a portar un uniforme, establecer una serie de requisitos para desarrollar el trabajo, sancionar sus faltas o errores, imponer un horario de trabajo, asignar las funciones a desempeñar y seleccionar al personal constituyen una clara subordinación a la voluntad de la empresa, esto aunado a la existencia de un superior jerárquico encargado de

vigilar el trabajo de los niños; si alguien trabaja por su cuenta no necesita que un superior lo mande, no es sino un claro caso de simulación jurídica el no reconocer que los niños trabajan a merced de la voluntad de las empresas.

4.1.2.2. EL SALARIO

Podríamos decir que el único elemento propio de todas las relaciones de trabajo que no se encuentra presente en el caso concreto es el salario, y no se encuentra presente debido al carácter explotador de las empresas pues como ya hemos visto existe subordinación, alguien manda y alguien obedece, pero al mismo tiempo quien paga al trabajador es una persona distinta a la que lo manda.

En el caso específico de nuestros niños no encontramos propiamente la existencia del pago de un salario siendo esta la principal evasión por parte de la empresa, generando el problema que nos atañe pues si se pagara un salario a los niños a cambio de su trabajo sería imposible argumentar que no son empleados de la tienda y por lo tanto esta última tendría la obligación de cumplir con todas y cada una de las exigencias impuestas por la Ley a los patrones.

No podemos hablar de la existencia de un salario cuando los empresarios se han negado a cumplir con esta

obligación con los niños ya que el cumplimiento de esta carga resulta onerosa para nuestros patrones los cuales se encuentran a la búsqueda de un abatimiento en los precios para así poder competir con los demás comerciantes, no es válido pisotear el derecho de una persona a recibir una retribución a cambio de su trabajo para buscar un lucro sin importar si ese individuo puede o no defenderse, así las cosas estamos frente a un claro caso de explotación silenciosa, y al mismo tiempo aceptada por la sociedad, pues hasta el día de hoy no existe ordenamiento alguno determinado a brindar protección especial para este tipo de trabajadores.

No podemos decir que la propina con la cual el cliente recompensa al niño por su trabajo es un sueldo pero si podemos decir que de tal percepción depende económicamente, debido al hecho de que es el único ingreso reconocido por la tienda a cambio de su trabajo, la empresa por un lado se beneficia con el trabajo de los niños creando una imagen de eficiencia y buen servicio ante los ojos de la sociedad y por otro deposita la obligación de pago de un salario en un tercero ya que también lo presiona con un letrero en el área de cajas señalando que los niños no reciben percepción alguna por el servicio prestado y por ese motivo el cliente tiene la obligación de retribuirlos mediante el pago de una propina, si bien es cierto que la propina no se puede equiparar a un salario, si podemos hablar de una dependencia económica de los niños hacia el trabajo o hacia la empresa, pues si no se les permitiese trabajar no podrían obtener un ingreso, por tal motivo no hablamos de la existencia del elemento del salario pero si podemos hablar del elemento de dependencia económica el cual distinguían las legislaciones anteriores a nuestra actual Ley

Federal del Trabajo y es reconocido ampliamente por los diferentes autores en nuestra materia.

La presencia de los elementos citados da lugar a la existencia de una relación de trabajo, no obstante los argumentos de las empresas ni el silencio de las autoridades y la sociedad en este caso específico, puesto que en el caso particular hay alguien mandando y alguien obedeciendo sin recibir un pago, la situación de los menores para con la empresa es una relación de trabajo con la diferencia de que los niños no perciben ninguna remuneración a cambio de sus servicios a la empresa, por lo cual es necesario se obligue a reconocer formalmente como sus trabajadores a los niños empacadores debido a la existencia de todos y cada uno de los elementos de una relación laboral lo cual debe motivar a la aplicación de todas y cada una de las normas relativas vigentes en nuestro país para salvaguardar los derechos de aquellos niños dedicados a laborar en de tal manera los cuales se encuentran en una clara desventaja frente al patrón quien únicamente busca abatir costos sin importarle el comprimir las garantías sociales a las cuales tienen derecho todos los mexicanos por el simple hecho de prestar su trabajo a cambio de una remuneración aunque la obligación de retribuir a nuestros niños trabajadores se haya depositado en los clientes de la tienda.

4.2. LA NECESIDAD DE OBLIGAR A LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO A RECONOCER A LOS EMPACADORES COMO SUS TRABAJADORES

Como ya lo hemos dicho es preciso se obligue a las tiendas a reconocer a los niños como sus trabajadores, pues de un análisis de la Ley se puede concluir que a los niños empacadores se les debe reconocer tal calidad y las autoridades en materia de trabajo y seguridad social deben compeler a las empresas a cumplir con sus obligaciones patronales derivadas de la relación de trabajo existente con los niños empacadores.

La necesidad de obligar a las empresas a reconocer a los niños como sus trabajadores es apremiante pues no debe permitirse que en el año 1999 en los albores del siglo XXI se permita tan evidente explotación de los menores,.

A continuación plantearemos una serie de posibles soluciones a cada uno de los problemas que pudieran presentarse para brindar una alternativa que realmente resulte de fácil aplicación en la práctica pues la existencia de normas difíciles de cumplir no resuelven el fondo del problema debido a la inobservancia que acarrearán.

4.2.1. EL PROBLEMA DEL SALARIO

Este problema debe ser analizado con calma, es necesario estudiar cuidadosamente la situación y la postura en que se encuentran cada una de las partes, en este caso es necesario buscar la satisfacción de intereses a la empresa y los niños para poder dar un argumento que resulte válido y viable, no es posible decir que a los niños les va del todo mal económicamente pues en muchos casos sus percepciones superan a las de un salario mínimo, que seguramente recibirían de ser contratados como trabajadores de la empresa, la percepción recibida no es muy baja ya que por testimonio de algunos niños entrevistados dijeron ganar entre 40 y 50 pesos por turno; como puede verse los niños no se quejan de una mala percepción el malestar de los niños se encuentra en el trato recibido por parte de la tienda y sus empleados, pues los representantes del patrón los tratan como a los trabajadores de menor categoría, y la tienda no cumple con todas las obligaciones inherentes a una relación de trabajo además los niños deben acatar forzosamente las condiciones establecidas por la empresa si quieren continuar trabajando tal como si fueran empleados de la misma, pues su desobediencia trae consigo el despido del niño.

Es clara la posición de las normas de trabajo en intentar proteger los derechos de quien se encuentra en un plano más desfavorecido, debido diferentes factores como lo son una minoría de edad, bajos recursos económicos y desconocimiento de las normas en materia de trabajo.

El niño se ve en la necesidad de laborar para poder allegarse un recurso que le permita elevar su calidad de vida pero a esta edad es difícil que las grandes empresas o el gobierno los contraten para trabajar debido a las restricciones establecidas al respecto por las diversas normas especiales, por lo cual quien tiene necesidad de los servicios de un trabajador prefiere contratar a un adulto quien puede realizar un mayor número de actividades que un menor, además de no requerir de un trato especial como lo es el horario y prestaciones que debe brindarle a los menores trabajadores por lo cual atendiendo únicamente al espíritu de la Ley se requiere brindar un tipo especial de protección para estos trabajadores.

En un país donde la demanda de empleo es tan grande resulta fácil contratar trabajadores en condiciones inferiores a las mínimas establecidas por la Ley, como por ejemplo, algunos trabajadores por servicios profesionales a los cuales no se les proporciona seguridad social ni las prestaciones establecidas en la Ley para todos los trabajadores, tal es el caso de nuestros niños empaques quienes estando en caso de notoria necesidad aceptan laborar bajo las condiciones establecidas por los supermercados, aunado a que las autoridades del trabajo permiten esta práctica, casi todos conocemos el caso de algún comerciante quien ante una pequeña mejoría en sus ventas contrata a una persona para que le ayude, pero como el negocio no da muchas ganancias no paga cuotas al IMSS, INFONAVIT y demás obligaciones patronales, en estos casos siempre se presenta el inspector del IMSS o de la Secretaría del Trabajo y previsión Social, de la CTM, de la Secretaría de Hacienda y crédito Público y demás autoridades, no queremos

decir que lo hecho por el pequeño comerciante sea correcto pues a todas luces está incumpliendo con sus obligaciones patronales pero a veces nos preguntamos ¿ por qué en este tipo de casos la autoridad actúa tan rápido y al mismo tiempo ignora el problema de nuestros niños ? si resulta a todas luces evidente la explotación y el mal trato de que son objeto.

Tal parece que nuestros empresarios matan dos pájaros con una misma piedra pues al no pagar salario se están liberando también de todas las demás obligaciones a su cargo, ya que al no pagar una remuneración a los niños no se les puede aplicar la Ley del Trabajo pues no se configuran todos los elementos de una relación de trabajo, no podemos decir que este tipo de patrones no tenga la solvencia económica para pagar el servicio de los niños, pueden hacerlo pero es más fácil evadir sus obligaciones y ahorrarse un dinero colgando un anuncio que invita a los clientes a remunerar a los trabajadores de la tienda que pagar un salario a los niños como lo marca la Ley.

Así pues el problema es claro la empresa no quiere pagar de ninguna manera un salario, pues ello conllevaría una serie de obligaciones que no tiene la más mínima intención de cumplir, tal vez porque desde un principio no se fijó esta situación como un problema, porque no se les obligó a pagar salario desde un principio, pero el día de hoy es necesario retomar el problema en beneficio de nuestros niños mexicanos.

De esta forma sólo tenemos una posible solución para este problema, es necesario obligar a las empresas a pagar salario a sus empaques con todas y cada una de las obligaciones sociales que esto trae consigo.

4.2.2. LA JORNADA DE TRABAJO

Otro motivo de inquietud entre los niños empaques es la jornada de trabajo, pues se encuentra limitada a la voluntad y necesidades de la empresa, prestándose en muy diferentes horarios, si atendemos al ya mencionado razonamiento de las tiendas de que los niños no son sus empleados entonces no tiene derecho para establecer horario de trabajo alguno, este argumento constituye un total absurdo pues las circunstancias y la realidad confirman la existencia de una relación de trabajo en la cual el patrón impone la duración y horario de la jornada de trabajo.

Los niños me presentaron su inquietud acerca del horario de labores pues en fechas como el día de reyes son "invitados" a trabajar tiempo extraordinario pues las tiendas abren toda la noche por la venta que supone esta fecha, es cierto que no se obliga directamente a los niños a quedarse a trabajar pero si se pueden esperar represalias por parte del personal de la empresa si no apoyan en estos días, pensamos que este hecho resulta notoriamente ilegal y comprime las garantías sociales de nuestros niños en materia de trabajo pues como ya apuntamos en el capítulo tercero de este trabajo, la Constitución prohíbe el trabajo

nocturno de los menores de 16 años en el último párrafo de la Fracción II del Artículo 123 apartado A, así las cosas no debemos permitir que sin ningún derecho se continúen violando las garantías sociales establecidas por el constituyente del 17, es imposible pensar que en nuestros días se permita la práctica de esta conducta.

Es importante señalar que las grandes cadenas comerciales están innovando un horario de atención al cliente donde se presta el servicio hasta las once de la noche, hecho que resulta totalmente violatorio de nuestra norma primaria pues en el periodo que comprende de las diez de la noche a la hora de cierre de la tienda podemos ver que nuestros niños continúan prestando el servicio, tal parece que con el hecho de no considerarlos como trabajadores pueden pisotear sus garantías sociales al mismo tiempo.

Otro aspecto importante es la obligación de los niños para trabajar en los días festivos y domingos pues por dicho de ellos mismos supimos que ninguno de ellos tiene el domingo libre pues es el día en que más se necesita su servicio, este hecho también constituye una violación a sus derechos laborales pues la Ley Federal del Trabajo señala en el Artículo 178 la prohibición del trabajo de los menores en los días festivos y domingos, aunque al mismo tiempo establece la obligación de que aquel patrón que utilice el trabajo de los menores de 16 años en tales condiciones pague el tiempo extraordinario de labores con un doscientos por ciento de su valor.

Es necesario obligar a las empresas a cumplir con esta garantía laboral pues resulta muy fácil obligar a los niños a trabajar en dichas condiciones sin pagar el tiempo efectivo de trabajo como lo marca la Ley.

En el caso particular de la jornada de trabajo podemos concluir que no es posible permitir a las empresas comerciales la práctica de las conductas que acabamos de enumerar pues muchas están prohibidas por la Ley o en algunos casos requieren de un trato especial, es necesario que nuestros niños cuenten con toda la protección que les proporciona la Ley Federal del Trabajo y la Constitución pues estas garantías no son renunciables ni prescriptibles.

4.2.3. LOS SERVICIOS DE SALUD QUE RECIBEN LOS NIÑOS EMPACADORES

Actualmente los niños empacadores no tienen acceso a los servicios de salud proporcionados por el IMSS o por el algún tipo especial de organismo que preste servicios médicos, únicamente tienen derecho a utilizar los servicios de salud pública que proporciona el Gobierno, no es posible permitir que se continúe con este tipo de condiciones dentro de una relación de trabajo en la cual el trabajador tiene que utilizar su remuneración para pagar los servicios de un médico particular, cuando por Ley quien tiene que pagar la atención médica de los niños es la tienda pues es ella su patrón y por ende la obligada,

existe un documento firmado por las principales tienda de autoservicio y el en ese entonces regente de la Ciudad en el cual el Departamento del Distrito Federal acepta que en caso de que un niño empacador sufra un accidente de trabajo o requiera de atención hospitalaria será remitido a los servicios de salud proporcionados por el propio Gobierno; dicho acuerdo fue firmado el día 10 de junio de 1990 y como puede verse no es más que un permiso que el propio Estado da para que nuestros empresarios se liberen de s obligación de afiliar a los niños al IMSS, siendo una prestación a la que tienen derecho por el único hecho de ser trabajadores que se encuentran prestando sus servicios a un patrón bien determinado.

Pensamos que el convenio a que hacemos mención resulta a todas luces violatorio de los derechos de nuestros jóvenes mexicanos pues fue firmado solamente por algunas de las empresas más importantes en el ramo y el Regente de la Ciudad sin que interviniera ninguna autoridad en materia de trabajo o algún representante de los trabajadores, por otro lado el Regente de la Ciudad no tenía facultades para excluir de una obligación de ese tipo a persona alguna, aunado al hecho de subrogar a nuestros empresarios aceptando la responsabilidad de cuidar por la salud de estos trabajadores, creemos importante que el lector conociera los alcances de este convenio, motivo por el cual se encuentra anexo dentro del presente trabajo.

Debemos luchar por que las empresas afilien a los empacadores al Seguro Social pues aparte de que los niños

tienen derecho a esta prestación el hecho de no afiliarlos constituye una evasión fiscal pues el hecho generador de una contribución se está dando pero por otro lado no se sanciona, ni se obliga como se debiera a nuestros empresarios.

Creemos importante la necesidad de afiliar a los niños empacadores al IMSS para que nuestros jóvenes mexicanos tengan un futuro en el cual gocen de la salud plena a que tienen derecho, pues puede suceder que por una u otra razón nuestros niños necesiten de un servicio bastante oneroso el cual no puedan pagar debido a los ingresos que perciben, que de estar afiliados al IMSS tendrían derecho a disfrutar sin costo alguno para el trabajador, aunado al hecho de que gozarían de todas las demás prestaciones en dinero y e especie que proporciona este instituto.

4.2.4. EL PROBLEMA DE LA SUBORDINACION DE LOS NIÑOS Y LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR LOS MISMOS

Una causa más de molestia entre los niños es el mal trato recibido por parte del personal debidamente reconocido de la tienda, pues carecen totalmente de garantías al respecto, son tratados como los trabajadores de mas baja categoría y deben realizar tareas por las cuales no reciben alguna percepción como lo son el dar limpieza y acomodar los carritos usados por los clientes,

este hecho es inaceptable pues si el niño jurídicamente no goza de las garantías propias de una relación de trabajo, por ningún motivo debe prestar sus servicios en beneficio de la empresa pues se estaría en un caso más de explotación ya que no se retribuye de alguna manera al niño no obstante que utiliza su trabajo en su propio beneficio, no es posible continuar así es necesario resolver el problema, pues si la tienda se niega rotundamente a cumplir con las obligaciones patronales inherentes a una relación de trabajo no debe permitírsele por ningún motivo y sin justificación alguna el ocupar el trabajo de los niños para tareas distintas del trabajo de empacar las mercancías adquiridas por los clientes, si la empresa no los considera sus trabajadores tampoco debe usarlos para labores distintas a las de empacar las mercancías.

Como ya dijimos el presente trabajo no se trata únicamente de señalar que el supermercado debe reconocer la calidad de trabajador de los niños empacadores, y por ende cumplir con las obligaciones inherentes a tal hecho, es necesario plantear soluciones, las cuales permitan una mejor convivencia entre las partes y al mismo tiempo protejan a los niños de un posible abuso por parte de la empresa y en el caso específico del elemento de subordinación en este tipo especial de relación laboral es necesario ser cuidadosos para no permitir a la tienda que por el hecho de pagar al niño un salario como ya hemos señalado anteriormente como posible solución, utilice el trabajo del niño de una manera ilimitada, es necesario establecer claramente, las actividades específicas a realizar por los empacadores las cuales deberán estar acorde con el desarrollo físico del niño y solamente de esta manera podríamos evitar el posible abuso del patrón en el trabajo de los niños; podríamos considerar como actividades propias de los

niños el de empacar las mercancías únicamente, este es el principal fin para el cual son contratados, y si bien es cierto que el cliente es quien desacomoda los carritos, también lo es que dentro de la tienda desacomoda mercancías y no por este hecho se les va a obligar a acomodar todo aquello desacomodado por el cliente al hacer sus compras, es decir deben fijarse las funciones propias de su encargo dentro de los reglamentos interiores de trabajo de las tiendas, mismos que deberán estar acorde con las limitaciones físicas de los niños.

4.2.5. PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Otro aspecto importante es la permanencia en el empleo pues se encuentra supeditada a la libre voluntad del personal de la tienda quien puede separar del trabajo al niño sin la necesidad de justificación alguna, se requiere establecer casos concretos en un reglamento para efectos de separar correctamente las conductas que realmente impidan la permanencia del niño en el empleo, debiéndose notificar esta conducta al niño en los mismos términos señalados en la Ley Federal del Trabajo para los demás trabajadores, es decir, se necesita un catálogo de conductas prohibidas para los niños con la consigna de que su comisión acarreará la separación del empleo, teniendo la empresa la obligación de dar aviso por escrito al niño con cinco días de anticipación de su futura separación del empleo.

El establecimiento de el catalogo de conductas prohibidas tanto para la empresa como para el niño para estar en posibilidades de calificar el desenvolvimiento del trabajo y las condiciones bajo las cuales se presta otorga a los niños las mismas garantías a las cuales tienen derecho todos los trabajadores mexicanos, dándole la posibilidad al niño de acudir ante las autoridades en materia de trabajo para reclamar lo que es suyo.

Podría decirse que el argumento anterior solamente es una muy buena intención pues su correcta aplicación se encuentra en manos de las empresas y de las autoridades en materia de trabajo, y aunque este hecho resulta cierto también lo es que si bien es cierto que muchos de los niños tal vez no acudan a solicitar justicia, también lo es que se está otorgando un derecho más al niño y es lo menos que puede hacer la sociedad para brindar una solución al problema.

4.2.6. EL UNIFORME

Un punto importante en el problema es el uniforme, mismo que deben portar los niños consistente en pantalón o falda, camisa, corbata, delantal y gorra, equipo que a decir de los niños no es proporcionado por la tienda, es necesario obligar a aquellas tiendas que deseen niños uniformados a proporcionar el uniforme en su totalidad, pues resulta inconcebible el hecho de que los niños además de soportar las condiciones del trabajo tengan la obligación de pagar su vestimenta obligatoria en parte, pues la

empresa solo les proporciona el mandil y la gorra, en último de los casos para el cliente no representa un beneficio el que un niño uniformado empaque sus mercancías pues no es una garantía de mejor servicio y debería establecerse como potestativo de cada tienda con la obligación de proporcionarlo dos veces al año en caso de establecerlo como obligatorio por la misma

La obligación de portar un uniforme no constituye por sí misma una violación a las garantías laborales de los niños empaques pero lo que realmente constituye una violación es que la tienda no lo proporcione en su totalidad, pues si un niño tiene necesidad de trabajar de donde va a allegarse los recursos para adquirir las prendas que la empresa le requiere, además de que como ya apuntamos tal obligación forma parte del elemento subordinación de que son objeto.

4.2.7. LAS SANCIONES

Como ya anotamos, para estar en posibilidades de realizar el presente trabajo fue necesario realizar una investigación directa preguntando a los niños cuales eran sus inquietudes y cuales eran las condiciones bajo las que laboraban y fue motivo de inquietud entre los niños la imposición de sanciones por parte de la empresa como lo es el cobrarles la mercancía del cliente si ellos ocasionan algún daño sin importar si dicho daño fue o no intencional, no podemos decir que la empresa tiene toda la razón en cobrar al niño por los desperfectos causados pues la Ley

Federal del Trabajo señala que si un trabajador causa un daño no es posible descontar de su salario cantidad alguna por este concepto, el niño tiene la obligación de prestar su trabajo con toda diligencia y esmero pero esa posible que en algún caso sucedan accidentes, pero tampoco podemos decir que el niño puede romper y maltratar la mercancía pues al fin y al cabo el patrón no podrá cobrarle cantidad alguna, podemos establecer una medida con la cual presionar al empacador a prestar su servicio con un mayor esmero.

Es necesario crear un catálogo de sanciones que no sea tan injusto para los niños tomando en cuenta que necesitan los recursos producto de su trabajo, no es posible ser tan estrictos, pues la Ley lo prohíbe, además lo que se busca es un mejor servicio que se puede lograr con un tipo especial de sanción en el cual no se obligue al niño a pagar sus daños pero sí se le llame la atención, por ejemplo descansándolo parte de un día de trabajo después de haber cometido un cierto número de errores.

4.2.8. LAS VACACIONES

Todo trabajador deberá gozar de un periodo de vacaciones anualmente a fin de procurarle un descanso que le permita continuar prestando el servicio, y así lo señala la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 76 y además los menores de edad que presten sus servicios como trabajadores gozarán de un

periodo no menor a dieciocho días laborables cuando menos con el respectivo derecho a recibir una prima vacacional y así lo establece el Artículo 179 del ordenamiento citado, es necesario que los niños al igual que todos los trabajadores del país gocen de un periodo de vacaciones que les permitan descansar del trabajo y de la escuela ya que actualmente no gozan de esta garantía pues la empresa los obliga a trabajar durante todo el año sin importar el día y la hora en que los ocupe, no es posible que se le permita a las tiendas continuar con esta conducta de sobre explotación hacia los niños pues el ánimo de nuestro legislador al crear un capítulo especial para el trabajo de los menores de edad fue el proteger al máximo su integridad física para no tener en el futuro a un adulto con un cuerpo enfermo a causa de la falta de descanso.

4.3. LA TERMINACION DEL TRABAJO DEL NIÑO COMO EMPACADOR VOLUNTARIO

Un aspecto importante del trabajo realizado por nuestros niños empacadores lo constituye el hecho de que son separados del trabajo al cumplir 16 años de edad sin recibir a cambio ninguna indemnización por este acontecimiento.

Respecto de lo anterior podrían aducir los empresarios que el niño cumpla esta edad no es culpa suya y además desde el día en cual comenzó a laborar sabía cuando iba a dejar de estar en posibilidad de continuar prestando el servicio, este argumento aunque es en cierta forma razonable no resiste un análisis

profundo y si bien es cierto que el niño está consciente del hecho, también el empacar bolsas en un supermercado no representa la adquisición de alguna habilidad o capacitación para un trabajo futuro, es decir no adquieren experiencia para poder laborar en otro empleo de mayor categoría pues el único lugar donde se puede realizar esa actividad es el supermercado y solamente durante determinado tiempo, además está establecido como obligatorio el encontrarse inscrito y asistir a la escuela para recibir la educación básica, lo cual acarrea la imposibilidad de recibir algún otro tipo de capacitación y adiestramiento que les permita enfrentarse a la vida futura como padres de familia, si bien es cierto deben acudir a la escuela a recibir educación de forma obligatoria también lo es que un niño obligado por las circunstancias a trabajar a tan temprana edad le será difícil lograr terminar con una carrera universitaria o técnica debido a la necesidad económica.

4.3.1 LA NECESIDAD DE BRINDAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A LOS NIÑOS QUE SON SEPARADOS DEL SERVICIO DE EMPACADORES

El hecho de enviar a la calle a un joven sin una preparación pensando a futuro implica un sin número de problemas, pues en algunos casos el joven se ve en la necesidad de aprender algún arte u oficio que le permitan encontrar algún empleo y se ve en la necesidad de trabajar en algún taller o negocio ganando un sueldo muy bajo o en muchos casos ninguna percepción sólo por recibir los conocimientos del oficio.

Desde nuestro punto de vista estimaríamos conveniente la existencia de talleres financiados por las tiendas en los cuales se impartieran cursos de capacitación para aquellos niños que terminan con su servicio de empacadores; también es necesario permitir al joven continuar laborando, es bien cierto que si a los 14 años de edad tiene alguna necesidad económica es obvio que en un futuro esta necesidad va a persistir y con mayor fuerza, por este motivo proponemos la creación de talleres financiados por las tiendas en los cuales se enseñe al niño algún arte u oficio que le permitirán adquirir habilidades que en el futuro sirvan para encontrar otro empleo con mayor facilidad.

4.3.2. LA POSIBLE CONTRATACION DEL EMPACADOR SEPARADO DEL SERVICIO COMO EMPLEADO DE LA TIENDA

Una solución más sencilla y menos costosa que la anterior sería el obligar a las empresas a contratar a los niños para laborar formalmente en la inteligencia de que después de dos años de servicio han adquirido algún conocimiento de como es el trabajo dentro de la tienda, pensamos en esta solución pues va más acorde con el problema pues el niño quien tiene derecho a recibir un beneficio después de haber prestado sus servicios durante algún tiempo y las tiendas no deben oponerse al hecho pues si en algún momento se sirven del niño justo es que lo premien contratándolo para continuar prestando sus servicios como trabajador debidamente reconocido y además la Ley Federal del

Trabajo considera al menor de 18 años y mayor de 16 como una persona mayor de edad a la cual se le puede contratar como trabajador, con la salvedad de otorgarle una serie de beneficios como lo son un periodo vacaciones más largo, una jornada de trabajo reducida y el derecho a un horario de trabajo complementario con el horario de la escuela, tal vez ese tipo de restricciones impidan a los jóvenes el ser contratados por las tiendas pues un patrón siempre va esperar explotar al máximo a sus trabajadores por representar un gasto para su persona, pero también es innegable el hecho de que los niños ya prestaron un gran servicio a la empresa y por este hecho deben aspirar un reconocimiento por parte de la misma, por lo menos contratándolo como su trabajador al terminar su periodo de empacador.

Según las entrevistas practicadas al personal de mando de las tiendas y en concreto a la pregunta de que porque no contrataban a los niños después de terminado su periodo como empacador respondiendo en la mayoría de los casos que no era conveniente contratarlos pues después de algunos años de prestar sus servicios como empacadores adquieren una serie de malos hábitos que no son convenientes de ninguna forma para la tienda.

El argumento anterior resulta válido en parte pues tienen algo de razón en opinar de esa forma pero existe una solución muy sencilla para ese problema pues se pueden crear convenios entre las diferentes tiendas de autoservicio para intercambiar personal, es decir que los empacadores de la tienda Gigante sean contratados por la empresa Aurrerá por ejemplo, así se evitarían en gran parte los malos hábitos adquiridos por los

niños pues si los rotan de una tienda a otra es obvio que no tendrán amigos, ni conocerán a fondo el sistema de trabajo de su nuevo patrón por lo que se presionarían para ser mejores trabajadores.

4.4. OTRA ALTERNATIVA

La solución presentada en el inciso que antecede pudiera parecer demasiado drástica para la empresa debido a la realidad jurídica del país, y debido a esto a continuación presentaremos otra posible solución para el problema planteado.

También podemos decir que el niño emparador trabaja por su cuenta y por tal hecho la empresa no tiene obligación de pagarle un sueldo, no queremos decir que la empresa tiene la razón en ocupar a los niños en las condiciones actuales, sino que para efectos de brindar una solución más lo podríamos calificar como un trabajador no asalariado y de este modo hacer que la obligación por el pago del servicio de empaque de mercancías corra a cargo del cliente, es decir pudiéramos establecer una pequeña cantidad a pagar por parte del cliente dependiendo de la cantidad de mercancía adquirida por el mismo y empaçada por el niño.

El establecimiento de esta carga al cliente de la tienda acarrea ciertos problemas, como lo es el que el cliente se negare a pagar por este servicio, con toda razón pues no puede cobrarsele a nadie por algo que no solicitó, sería necesario el consentimiento

del cliente para poder realizar el trabajo antes de comenzar a prestar el servicio, el problema es de fácil solución pues el niño sólo debería preguntar al cliente antes de comenzar a empacar las mercancías si es su voluntad que sean empacadas las mercancías y sólo en caso de ser aceptado comenzar a trabajar.

De tal forma no se obliga al consumidor a pagar por el servicio próximo a recibir pues se cuenta con su pleno consentimiento para recibir el servicio de una manera onerosa mediante una cuota mínima a su cargo o un porcentaje de acuerdo con el volumen de la compra.

La forma de cobro se convierte en un nuevo problema, pues podría darse el caso de que alguien quien aún aceptando el servicio se negare a pagar por el, o también de alguien quien no esté de acuerdo en la cantidad cobrada por la tienda por este concepto, una solución fácil sería el incluir en el total de la compra el precio del servicio de empaque y así evitaríamos parcialmente el problema pues cuando compramos en un supermercado poca es la gente que revisa su cuenta debido a la confianza depositada en los equipos de cobro automático instalados en el área de cajas de la tienda, pero al mismo tiempo se crea otro problema si la tienda va a cobrar por el niño quien nos asegura que el precio pagado por el servicio realmente va a llegar al niño; una solución podría ser que en la pantalla de la caja registradora se señale cual es el precio a pagar por la mercancía y cual es el precio a pagar por el empaque de las mercancías a manera de que lo pueda ver el niño, y en ese mismo momento el cajero haga la entrega de la cantidad, a esta situación pueden presentarse varios casos concretos como lo es

que la cantidad entregada por el cajero sea inferior a la marcada por el equipo, en este caso el niño podrá comunicar el hecho al cliente quien en ese momento aún se encuentra presente y en ese momento está cargando sus compras, y si se entera de que una empresa le cobró por el servicio de un niño quien no es su empleado y aparte de esto lo priva de su percepción, la empresa se creará una mala imagen y al mismo tiempo pudiera perder una venta futura hecho que de ninguna forma conviene a los intereses de la empresa.

Por otro lado debe regularse la actividad de los niños pues si materialmente van a prestar un servicio a los clientes adquieren una libertad de actuación la cual debe ser regulada por un reglamento específico el cual defina totalmente su actividad y sus derechos.

Es posible que alguien en el mundo piense de una manera diferente a la expresada en el presente trabajo o que se conozca una mejor solución que resulte más flexible para los empresarios mexicanos pero creemos que resultaría bastante complicado establecer más garantías a las tienda como patrones de los niños sin comprimir los derechos de nuestros jóvenes, es necesario ubicar a nuestros niños empaquadores dentro del mundo jurídico Mexicano, ellos también son trabajadores y por ende deben gozar de las garantías que les brinda nuestra Constitución y demás ordenamientos.

Pudiera pensarse que este trabajo no es más que un gasto inútil de tiempo con un tema tan idealista pero creímos importante desarrollarlo dado que en la actualidad no hay información ni interés de la sociedad en resolver una injusticia de la cual somos cómplices cada vez que compramos en un supermercado.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Si el Derecho Mexicano del Trabajo es un derecho de clase, tendiente a proteger a todos aquellos que viven de su esfuerzo, debe proteger a quienes trabajen a cambio de una paga, porque en el caso particular de los niños empacadores de los supermercados no se aplica; tal vez es mejor para el Estado desconocer la calidad de trabajadores a los niños, que establecer la obligación de las empresas, para que cumplan con la totalidad de las prestaciones a que tienen derecho los niños empacadores en su calidad de trabajadores, no es posible que en pleno siglo veintiuno, se permita la explotación de un menor que tiene la necesidad de trabajar para allegarse de un sustento honradamente, debemos luchar porque el Derecho Mexicano del Trabajo se aplique en favor de la población más desprotegida, necesitamos que las instituciones jurídicas en materia laboral cumplan con sus funciones sociales para el mejor desarrollo de la juventud mexicana.

SEGUNDA. Atendiendo al espíritu de la Ley es necesario que se reconozca la calidad de trabajadores a los empacadores voluntarios, ya que en este caso en particular encontramos todos y cada uno de los elementos de una relación de trabajo; existe una subordinación total de los niños a la voluntad de la empresa pues ella es quien solicita el personal, al mismo tiempo selecciona a los niños que pueden prestar el

servicio, si estuviésemos en el caso de un trabajador independiente no se necesitaría que un tercero decidiera sobre si el niño puede trabajar, es totalmente ilógico; por otro lado existe también una obligación de los niños de respetar un horario de trabajo, si atendiéramos al criterio seguido hasta la fecha resulta ilógico pensar que un trabajador independiente va a respetar un horario de trabajo impuesto por un tercero, quien además se califica como ajeno a las labores prestadas por el menor, otro aspecto importante es el uniforme; no podemos decir que una persona no es nuestro trabajador si le imponemos la obligación de portar un uniforme mientras nos presta un servicio, está fuera de toda realidad este argumento pues si le estamos mandando el uso de una vestimenta, controlamos su jornada de trabajo, asignamos un día de descanso entonces estamos mandando, y por este hecho se cumplan algunos de los requisitos para la existencia de una relación de trabajo.

-

TERCERA. Por otro lado encontramos que no obstante la existencia del elemento subordinación no hay una obligación de la empresa para pagar un salario al niño quien se encuentra a su total disposición; es evidente que la empresa representa el papel de patrón del niño y el niño desempeña el papel de trabajador, no existe otro argumento con la suficiente fuerza para desvirtuar esta afirmación, los niños empacadores son empleados de la tienda ya que existe una total subordinación a su voluntad motivo por el cual impera la necesidad de pagar un salario a los niños pues si son trabajadores tienen derecho a percibir una paga a cambio de su esfuerzo, no podemos ignorar este hecho pues ello conlleva a la inobservancia de los principios

del derecho natural de ser retribuido por realizar una determinada actividad en favor de un tercero, es tiempo de hacer valer las garantías de esta minoría pues ellos también son mexicanos y merecen ser tratados con dignidad y respeto, las empresas se evaden de la obligación del pago de un salario y al mismo tiempo no se les puede aplicar la Ley por tal hecho, no es posible que nuestro sistema jurídico sucumba ante un argumento tan defectuoso, claro la empresa no paga un salario, pero no lo hace no porque no tenga la obligación de hacerlo, sino solamente para así atentar contra el espíritu de nuestras normas en materia de trabajo, como miembros de la sociedad mexicana tenemos la obligación de hacer evidente este hecho y luchar para que se apliquen en la práctica los principios establecidos por nuestras normas, ya que el derecho de nuestros niños se encuentra contenido por la Ley Federal del Trabajo y nuestra Norma Primaria; para tal efecto es necesario que el Estado tome cartas en el asunto, y por medio de la Inspección Federal del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se revisen continuamente las condiciones bajo las cuales laboran nuestros niños y se vigile que los patrones paguen un salario a los niños, además es necesario que los inspectores del IMSS visiten a estas empresas y las obliguen a afiliar a los niños como sus trabajadores.

CUARTA. Es necesario que el Estado intervenga directamente en la solución de este problema, lo anterior únicamente en atención a lo establecido por las normas laborales debe reconocerse la calidad de trabajadores a nuestros niños empacadores a partir de las normas primarias, es decir,

proponemos que mediante un acto unilateral el Estado reconozca dicha calidad a este tipo de trabajadores, es decir es necesario que nuestro Gobierno haga efectivo el Estado de derecho lo anterior solamente como una manera de hacer valer la Ley, pues es una función propia del mismo, prefiriendo los intereses de la población antes que los de un pequeñísimo grupo de empresarios, es necesaria una reestructuración del problema a fondo ya que la única solución es que el Estado Mexicano haga valer por sobre los intereses de una minoría el bienestar de su pueblo que en el caso concreto se encuentra oprimido debido al capital puesto en juego, el Estado Mexicano no debe descuidar de tal manera a su juventud pues nadie tiene el derecho de explotar a un menor, se requiere del empleo de la coacción del Estado para lograr un verdadero Estado de Derecho, por lo cual será necesario que mediante un acto discrecional del Presidente con el refrendo del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se reconozca a nuestros niños como trabajadores mexicanos para así poder exigir de las empresas el cumplimiento de todos los derechos laborales inherentes a esta calidad.

QUINTA. Debemos brindar estabilidad en el empleo a nuestros niños, no es aceptable el hecho que permite a las empresas separar unilateralmente a los niños por el simple transcurso del tiempo es decir, los niños son separados del empleo al cumplir dieciséis años ya que si las empresas los continúan empleando tendrían la obligación de pagar un salario es necesario que se cree un sistema jurídico en el cual la empresa no pueda separar a los niños cuando cumplan dieciséis años pues es obvio que las necesidades que provocaron que el niño trabajara van a

perdurar, es merecido que los trabajadores gocen del beneficio de la permanencia en el empleo, existe un descontento generalizado entre los menores respecto a este punto pues la empresa puede despedirlos a su más amplia voluntad, no es posible que se ignoren las normas protectoras del empleo, ya que nunca se ha presentado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje alguna demanda por parte de un empacador voluntario, debemos reconocer el derecho de los niños a que la empresa los trate con respeto y sólo sean despedidos por causas realmente graves o preestablecidas para así evitar la indefensión de que son objeto.

No debemos permitir a las empresas despedir de tal forma a estos jóvenes, se requiere la intervención de la autoridad para que no sean pisoteadas las garantías laborales de nuestros compatriotas, esto es sólo colocarlos en un estado de igualdad frente a los demás trabajadores ya que cualquier trabajador tiene el derecho de pedir justicia, garantía que se encuentra negada para nuestros niños empacadores, proponemos la creación de un sistema de escalafón en el cual los niños avancen laboralmente dentro de la empresa y donde además tengan derecho a ser contratados para realizar otras labores distintas a las de empacar mercancías dentro de la misma tienda, también proponemos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo brinde asesoría y representación gratuita a los niños empacadores en los casos de despido en los cuales los niños crean que han sido violados sus derechos.

SEXTA. Consideramos importante crear centros de capacitación y adiestramiento para estos jóvenes, pues es claro que una persona que tiene la necesidad de trabajar a tan temprana edad va a requerir más armas para enfrentarse a la vida que una retribución económica temporal como lo es actualmente las propinas recibidas de los clientes, proponemos la creación de centros de capacitación en los cuales se instruya al joven en diferentes artes y oficios, estos centros deberán ser patrocinados por las empresas que empleen este tipo especial de servicio, todos los trabajadores mexicanos tienen derecho a la capacitación en el trabajo, y una buena forma de capacitar a personal sería creando centros comunes de capacitación y adiestramiento pues de esta forma se contribuiría con la sociedad formando hombres que sepan trabajar en lugar de tener desempleados como causa de la falta de oportunidades para personas sin oficio alguno, a este respecto es preciso señalar que actualmente en las Delegaciones Políticas del Distrito Federal existen centros de capacitación, sería una buena solución el que las empresas ayudaran al sostenimiento de dichos centros y al mismo tiempo cumplieran con la obligación de capacitar a su personal mediante el adiestramiento proporcionado por el Gobierno, siendo esta una medida menos estricta que la anterior.

SEPTIMA. La solución del problema no está solamente en imponer una serie de cargas para las empresas, también es posible que nuestros jóvenes trabajen por su cuenta, pero con la salvedad de que no sea la empresa quien seleccione al personal y se permita al niño laborar bajo su total libertad, no es permisible que alguien mande a una persona a la cual no está

retribuyendo, no puede obligarsele tampoco a portar un uniforme ni respetar un horario de trabajo, en otras palabras si no hacemos algo para que la empresa reconozca al niño como su trabajador, otorgándole todas las garantías que supone el hecho, podemos crear un sistema en el cual el niño realmente goce de la libertad que se pregona y no sea simplemente un espejismo creado para defraudar los principios establecidos por nuestras normas laborales que fueron instituidas gracias a la sangre derramada por los que por ellas lucharon, es necesario establecer bien la situación de nuestros niños como empleados o no de la tienda y al mismo tiempo aplicar la solución que conforme al más estricto derecho corresponda, solo así evitaríamos la explotación de que son objeto los jóvenes mexicanos.

BIBLIOGRAFIA

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México 1987.

BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México (1850 - 1930). U.N.A.M.. México 1975.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. Harla. México 1987.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Décima edición. Porrúa. México 1996.

CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Claridad. Argentina 1974.

CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho del Trabajo. Juris. México 1931.

CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Quinta edición. Porrúa. México 1971.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Elementos de Derecho del Trabajo, La Teoría y la Práctica. Jus. México 1972.

CHARIS GOMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México 1994.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México 1990.

DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México 1995.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Seguridad Social. Porrúa México 1995.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta Edición. Porrúa. México 1970.

FLORESCANO, Enrique et. al. La Clase Obrera en la Historia de México. Segunda edición. Siglo Veintiuno. México 1981.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1963.

GUTIÉRREZ ARAGON, Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Décima edición. Porrúa. México 1995.

KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. Editores Mexicanos Unidos. México 1992.

NOVO, Salvador. Breve Historia del Comercio en México. Cámara Nacional del Comercio de la Ciudad de México, México 1974.

STAELENS GUILLOT, Patrick. El Trabajo de los Menores. U.A.M..México 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto. Teoría Integral. Porrúa. México 1980.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917. Centésimo décimo novena edición. Porrúa. México 1997.

Ley Federal del Trabajo. 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima novena edición. Porrúa. México 1998.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. 1996.
Quincuagésima séptima edición. Porrúa. México 1997.

Legislación Sobre Derechos Humanos. Cuarta edición.
Porrúa. México 1996.

Código Penal Para el Distrito Federal. Quincuagésima
séptima edición. Porrúa México 1996.

Handwritten signature and initials in black ink. The signature is slanted and appears to be 'Luis B.' followed by a stylized name. There are several arrows pointing to different parts of the signature.