

157

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

“ANALISIS JURIDICO DEL CONVENIO DE  
PROTECCION A MENORES EMPACADORES”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
JESUS ANTONIO CHAGOYA MONROY

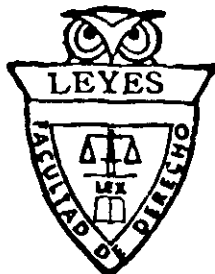
ASESOR DE TESIS:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

290777

MEXICO, D. F.

2001.





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.

*El éxito se logra cuando: se sabe escuchar, se lucha por alcanzar lo que se anhela; se enriquece a otros con los valores que se han adquirido; se cree algo nuevo cada día; se mediten las causas del fracaso para corregirlas; se respete a los demás y a uno mismo; se practique la tolerancia, pero sobre todo cuando el valor de la gratitud se patentiza.*

*Gracias a:*

*Mis padres por darme la vida y enseñarme que existe un Ser  
Supremo*

*César por ser mi amigo desde siempre*

*Mi "abue" Leonor (+) por su fuerza de espíritu y compartírmelo*

*Lenus y Rosi por su cariño sostenido*

*Mis amigos con los que procuro que este mundo se preserve para el  
futuro*

*Con reconocimiento a mi asesora Licenciada Martha Guerrero Ortiz*

*A mi "Alma Mater"*

# ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	i
<b>CAPÍTULO I</b> <b>MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>1</b>
I.1. Definición del Trabajo.	2
I.2. Relación de Trabajo.	8
I.3. El Trabajador.	12
I.4. El Patrón.	20
I.5. Trabajadores Menores.	22
I.6. Trabajadores Empacadores o "Cerillos".	25
I.7. Funciones de las Autoridades Encargadas de Vigilar el trabajo.	27
<b>CAPÍTULO II</b> <b>MARCO HISTÓRICO REFERENTE A LA FIGURA DEL</b> <b>MENOR TRABAJADOR</b>	<b>30</b>
II.1. Constitución de 1824.	31
II.2. La Constitución de 1857.	33
II.3. Constitución de 1917.	37
II.4. Ley Federal del Trabajo de 1931.	40
II.5. Ley Federal del Trabajo (Reformas de 1962).	43
II.6. Ley Federal del Trabajo (Reformas de 1970).	47

## ÍNDICE

---

<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL MENOR Y MARCO JURÍDICO PARA LOS MENORES TRABAJADORES EMPACADORES</b>	<b>58</b>
III.1. Generalidades.	59
III.2. Aspectos Relevantes del Derecho del Trabajo del Menor	
Trabajador que con Frecuencia se Quebrantan	63
III.2.1. Capacidad de Goce y de Ejercicio	64
III.2.2. Certificado Médico.	67
III.2.3. Instrucción Obligatoria.	68
III.2.4. Condiciones de Trabajo.	71
III.2.5. Trabajos Prohibidos.	72
III.2.6. Vacaciones.	82
III.3. Marco Jurídico para los Menores Empacadores (Cerillos).	83
III.3.1. Instructivo que Regula el Trabajo de los Menores Empacadores "Cerillos".	84
III.3.2. Convenio de Protección a Menores Empacadores.	88
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS JURÍDICO EN TORNO AL CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES</b>	<b>89</b>
IV.1. Generalidades.	90
IV.2. Análisis del Convenio de Protección a Menores Empacadores.	93
IV.3. Comentarios Acerca del convenio de protección a Menores Empacadores.	104
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>115</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>120</b>

## INTRODUCCIÓN

Frente a los numerosos desafíos del futuro, el Derecho constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda caminar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social. Esta visión sobre el Derecho fue llevando –a la presente investigación- a la reflexión: ¿Quiénes son los sectores más desprotegidos en la falta de aplicación de la ley? La respuesta configuró un universo tan complejo que se hizo necesario su acotamiento.

Dentro de los grupos marginados el que despertó un interés mayor fue el de la niñez que, debido (entre otras causas) a la creciente crisis económica, se ha visto obligada a trabajar, pero justamente por su carácter de menor y al no ser considerado trabajador ha sido sujeto de algunos abusos.

La presente investigación aborda la problemática surgida por la actividad desarrollada por los Menores Trabajadores que se emplean como Empacadores en las tiendas comerciales de autoservicio y que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo se encuentran comprendidos entre los 14 y 16 años de edad. Estos menores, ingresan a una tarea laboral una vez cumplido con los requisitos estipulados en el Título Quinto bis, "Trabajo de los Menores", Artículos 173 a 180 de la Ley Federal del Trabajo.

Jurídicamente, una vez cumplidos los requisitos establecidos por la Ley (presentación del certificado médico, permiso de los padres o tutores y permiso especial que la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal otorga a través de la Unidad Departamental del Trabajo de Menores), estos menores jóvenes debieran sustentar el apelativo de Menores Trabajadores y así recibir los beneficios que otorga la Ley en cualquier relación de trabajo.

La situación de los menores Trabajadores -pese a lo anterior- que trabajan como Empacadores en las tiendas de autosevicio es la de no reconocerlos como **trabajadores**, sino como “**voluntarios**”, términos que bien se sabe hacen la diferencia para otorgar o cancelar derechos, como lo contempla el Artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo; mismo que señala la existencia de un contrato, así como la relación de trabajo entre el que presta un trabajo y el que lo recibe. Al respecto, también el Artículo 8º del mismo ordenamiento señala que: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

El nuevo curso de la historia, que ha provocado en particular, el triunfo de una lógica económica implacable, fundada en la ley del más fuerte y sujeta a las exigencias de un neoliberalismo descarnado, impone necesariamente una reacción de nuestra conciencia, un despertar ético frente a la cuestión social fundamental: la agravación de las desigualdades en el mundo.

En esta investigación integrada por cuatro capítulos se pretende realizar, de forma sencilla, un análisis jurídico en torno al Convenio de Protección a Menores Empacadores; se explora el impacto que tiene éste y da cuenta de su poca o nula ayuda a resolver en plenitud los derechos —a que tiene lugar— que conforme a lo establecido en nuestra Carta Magna y en la Ley Federal del Trabajo debieran tener.

Para este propósito en el capítulo I se hace mención a conceptos básicos como: trabajo, relación de trabajo, trabajador, patrón, trabajadores menores, trabajadores empacadores o “cerillos” y las funciones de las autoridades encargadas de vigilar el trabajo.

El capítulo II hace referencia al marco histórico en el que se da la figura del “cerillo” o menor trabajador empacador.

En el capítulo III se ofrecen las características del Derecho del Trabajo del Menor y marco jurídico para los menores trabajadores empacadores. En él se enfatizan los aspectos que con mayor frecuencia se quebrantan en perjuicio del menor trabajador, así como el estudio del Convenio de Protección a Menores Empacadores.

El capítulo IV aborda el análisis jurídico en torno al Convenio de Protección a Menores Empacadores. En él se determinan las ventajas y desventajas jurídicas, así como las implicaciones que pudiera tener para coadyuvar a la aplicación del Derecho.

En el espacio de conclusiones se fija la postura del sustentante, así como las propuestas más viables, desde su punto de vista, sin soslayar que deben estar de acuerdo a las leyes emanadas del Derecho.

Por último, se considera que es el Derecho quien debe velar por los derechos de los menores, las obligaciones de la familia y del Estado, así como normar y establecer el desempeño de las organizaciones e instituciones que tienen como tarea la atención a la problemática de la niñez mexicana.



# **CAPÍTULO I**

---

---

## **MARCO CONCEPTUAL**

---

---

## CAPÍTULO I

### MARCO CONCEPTUAL

*El trabajo: germen vivificante,  
fuerza creadora que dignifica  
y enriquece.*

Hesíodo (S. VIII a.c.)

#### **I.1. Definición del Trabajo.**

Comenzaremos esta investigación haciendo un breve análisis de la definición de trabajo desde diversos puntos de vista para concluir con lo jurídico de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 123, Apartado A); para tener un punto de referencia, el cual nos llevará más adelante a analizar lo que es el trabajo de los menores y, particularmente el trabajo de los menores empacadores ("cerillos").

Antes de optar por una definición de trabajo, debemos aclarar que éste ha venido estudiándose desde diversos puntos de vista, a saber:

- El trabajo desde el punto de vista económico es considerado como la actividad que está encaminada hacia la producción, con la intención de incorporar mayores utilidades a las cosas, sobre todo cuando se materializa. También, desde esta óptica se dice que el trabajo es el factor principal de la producción. Es decir, el trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

- Desde el punto de vista técnico: el trabajo orientado técnicamente debe producir mayores beneficios, de ahí que se hable de que es una técnica de la producción.
- Desde el punto de vista filosófico el trabajo constituye actividad del espíritu mismo en cuanto a que es una actividad que domina al mundo transformándolo a su servicio, dándole un sentido racional.
- El trabajo desde el punto de vista social es el acto que realiza el hombre para subsistir; al trabajar obtiene un salario que le permite adquirir productos, objetos y servicios que contienen trabajo de otros.<sup>1</sup>

Ahora bien, desde el punto de vista **jurídico**, el trabajo ha sido definido tanto por la doctrina como por el legislador. En este sentido, presentaremos los conceptos vertidos por Guillermo Cabanellas, Alfredo Sánchez Alvarado y por el propio legislador mexicano.

Alfredo Sánchez Alvarado menciona que:

"El trabajo proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, porque el trabajo es la traba del hombre".<sup>2</sup>

Por su parte, Guillermo Cabanellas señala que:

"...el vocablo *trabajo* (y sus próximos parientes el "*travail*" francés; el "*travaglio*" italiano y el "*trabalho*" portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de

---

<sup>1</sup> Cfr. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I. Ed. Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967. pág. 23.

<sup>2</sup> IBIDEM., pág. 22

*"trabs, trabis: traba; porque el trabajo es la traba o sujeción del hombre..."*<sup>3</sup>

De la etimología, vertida en las anteriores definiciones, es de donde surge la esencia y significado de la palabra trabajo, que resulta ser un obstáculo o traba para desarrollar, realizar o hacer algo, lo que implica necesariamente la realización de un esfuerzo físico y/o intelectual.

Asimismo, Cabanellas añade que:

*"trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento".*<sup>4</sup>

De lo anterior, podemos inferir que el trabajo tiene 3 elementos fundamentales que lo caracterizan: su significado, su finalidad y su valor.

- **Significado:** Es el esfuerzo físico o intelectual del ser humano; es decir la actividad que realiza el hombre.
- **Finalidad:** Es el esfuerzo humano (físico o intelectual) que tiene por objeto el producir u obtener riqueza y crear satisfactores.
- **Valor:** El esfuerzo en comento tiene un valor económico, que se traduce en una remuneración: el salario o ganancia.

---

<sup>3</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII. T-Z. 21ª Edición, Ed. Heliasta, Argentina, 1989, pág. 30.

<sup>4</sup> IBIDEM.

Por otra parte, desde el punto de vista del derecho laboral, Cabanellas comenta:

"...en la más estricta significación jurídica del trabajo, por éste se comprende la prestación realizada a otro, el contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia..."<sup>5</sup>

De la anterior afirmación se desprenden dos elementos adicionales a los citados anteriormente: el contrato de voluntades, así como la subordinación y dependencia.

➤ **Contrato de voluntades:**

Deberá existir un contrato que formalice la relación de trabajo, ya que a falta de un contrato escrito el patrón es el imputable conforme a la legislación laboral, como lo señalan los Artículos 21 y 26 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señalan:

**\*Artículo 21.-**

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

**Artículo 26.-**

La falta del escrito a que se refieren los Artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad".

---

<sup>5</sup> CABANELLAS, Guillermo. Op.cit., pág. 131.

Debemos mencionar que los Artículos 24 y 25 del mismo ordenamiento se refieren a las condiciones necesarias para la elaboración de un contrato de trabajo.

➤ **Elemento de subordinación y dependencia:**

El trabajo intrínsecamente asume el deber jurídico de obediencia por parte del trabajador hacia el patrón y, la facultad jurídica de mando de este último.

En cuanto a la definición de trabajo por parte del legislador, la Ley Federal del Trabajo Vigente en sus Artículos 3 y 8 Segundo Párrafo conceptualizan al trabajo como:

Artículo 3°.

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

Artículo 8°.

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

De lo anterior se desprenden tres puntos importantes:

a) **Trabajo:**

Es toda actividad o esfuerzo que realiza el hombre; y aquí agregaríamos que no se podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina

política o condición social, ya que el hombre, la mujer y los menores de edad son iguales ante la Ley, por lo que tienen el mismo derecho de desarrollarse dentro de las labores que cada uno elija de acuerdo con sus intereses y necesidades. Esto, en virtud de que tanto las mujeres como los menores han venido incorporándose paulatinamente a distintas actividades que implican un pago a cambio de su trabajo.

**b) Intelectual o material:**

Quiere decir que el trabajo puede ser realizado por personas que tengan diferente grado intelectual o material: un científico, un obrero o un empacador ("cerillo").

**c) No importa el grado de preparación técnica:**

Esto en virtud de que el trabajo que se va a realizar, se ajusta a las necesidad del puesto; los "cerillos", por ejemplo, podrán realizar la actividad que se les encomienda: empacar mercancía, ayudar al usuario de las tiendas de autoservicio a llevar su mercadería a sus automóviles o taxi, etc.

Por último, debemos notar que el trabajo del individuo requiere de un esfuerzo físico o intelectual que tiene por objeto producir riquezas (valor económico) que deberá ser pagado por el patrón, es decir trasciende, esta actividad, al ámbito económico.

De todos los conceptos que se han citado, en esta investigación, relacionados al trabajo el que nos parece más amplio y que contiene todos los elementos que lo caracterizan es el contenido en el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo.

Habiendo definido el trabajo, pasemos a estudiar la relación de trabajo, para poder entender mejor esta actividad.

## **I.2. Relación de Trabajo.**

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; como lo establece el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo-cualquiera que sea el acto que le dé origen.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, define de la siguiente manera a la relación del trabajo:

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

Esto es, basta que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. "Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone necesariamente la relación laboral".<sup>6</sup>

Es suficiente con que se preste un trabajo personal subordinado para que exista relación de trabajo.

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 12ª Edición, Ed. Porrúa, México, 1990, pág. 54



Se ha señalado que bien puede ser el contrato u otro acto el que de origen a la relación laboral, el acuerdo de voluntades no es un requisito único para la formación de la relación, así como tampoco podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos.

El Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino el 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 casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido.

"La relación del trabajo, es 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 cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, 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 de sus normas supletorias".<sup>7</sup>

De la anterior definición se desprenden algunas consecuencias:

- a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen, y provoca, por si misma, la realización de

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. Op.cit., pág. 187.

los efectos que derivan de las normas del trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.
- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automáticamente el derecho del trabajador.
- e) Existen dos figuras importantes: el trabajador y el patrono.

Se ha venido comentando, hasta ahora, los términos relación de trabajo y contrato de trabajo, pasemos pues a conocer sus diferencias y características.

La Ley establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presumen entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la Legislación Laboral, a menos que el

patrono demuestre lo contrario. Esta presunción ha sido soslayada por los empresarios para anular esa ventaja de los trabajadores y lo han hecho de diversas formas: el caso de la contratación de los servicios de los agentes de comercio, bajo contratos de comisión mercantil; el de choferes de taxis o microbuses, el de los menores trabajadores "cerillos", etc., denominados como voluntarios.

El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio.

En consecuencia puede haber un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que "la falta de contrato escrito es imputable al patrón y porque entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume existencia de un contrato de trabajo".<sup>8</sup>

Por su parte, Mario de la Cueva, afirma que:

"El contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo; las categorías de patrono y trabajador solo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el Derecho del Trabajo, según lo dicho en varias ocasiones, tiende a proteger inmediatamente, a la persona física, y a su familia cuando aquél es sujeto de contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc. No son medios para el logro de aquella finalidad".<sup>9</sup>

<sup>8</sup> CAVAZOS FLORES. Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales, Ed. Trillas. México. 1989, pág. 60.

<sup>9</sup> DE LA CUEVA. Mario. Op.cit., pág. 456.

Esta idea, justifica la existencia del contrato de trabajo, como generador de obligaciones.

Ahora bien, una vez descrita la relación del trabajo y considerando que el trabajador es un elemento de vital importancia pasemos a definir a este último.

### **1.3. El Trabajador.**

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que en todas las normas e instituciones es necesaria la presencia de la persona humana debido a que surgen prestaciones que por derecho le corresponden al trabajador, como es el salario el cual se da a cambio de las prestaciones de servicios subordinado y cuya finalidad es asegurarle al trabajador una existencia decorosa para su supervivencia y la de su familia.

El concepto de "trabajador" de acuerdo con el Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo Vigente es:

"La persona física que presta a otro, física o moral un trabajo personal subordinado".

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

De la anterior definición se desprende, que el trabajador siempre va a ser una persona física, no porque así lo defina nuestra Ley Federal del

Trabajo, sino porque es una actividad humana que es desarrollada única y exclusivamente por los hombres, personas físicas, por lo que no comprende a todos los trabajadores, sino sólo a los asalariados, y no a las personas morales, ya que dentro de esta diferencia de personas (físicas y morales) existen varios elementos que juegan un papel importante dentro del significado de dichas palabras.

La capacitación y adiestramiento, reparto de utilidades, salario, descanso, vacaciones, aguinaldo, etc., derechos que son única y exclusivamente de las personas físicas, y que son derechos adquiridos desde el momento que se da una relación de trabajo al prestar un servicio personal subordinado.

Para que se de la figura del trabajador, se debe cumplir con ciertos requisitos, que son:

- a) El trabajador siempre tiene que ser una persona física. Las personas morales no pueden ser trabajadores.
- b) La prestación de un trabajo personal subordinado. El elemento subordinación, constituye la característica de la relación del trabajo y éste consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido, teniendo dicha facultad de mando dos diferentes limitaciones:
  - 1) Que debe referirse siempre al trabajo estipulado, es decir, que debe circunscribirse a lo pactado dentro del contrato individual del trabajo.
  - 2) Que debe ser ejercitado durante el tiempo que dure la jornada de trabajo o sea en el tiempo en que está laborando el trabajador.

Por otro lado, se requiere que el servicio que va a prestar el trabajador deberá de ser de manera personal.

Para adquirir la personalidad de trabajador, es necesaria la existencia de una relación de trabajo, de un contrato individual de trabajo, según lo indica el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, que a la letra dice:

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

Como podemos ver, el concepto de trabajador debe estar vinculado estrechamente a que éste sea una persona física y que esté vinculado con algún patrón por medio de una relación de trabajo.

Al hablar de trabajador, es importante conocer los diferentes tipos que de éste existen en nuestra Ley del Trabajo Vigente; entre los más importantes se encuentran: el trabajador funcionario, el trabajador de confianza y el vendedor:

#### ➤ **EL TRABAJADOR FUNCIONARIO:**

Los derechos de administrar, planear, organizar, dirigir, mandar y controlar constituyen lo que es el derecho de gestión, por lo que en las empresas pequeñas es frecuente que, quien ejerza este derecho sea el patrón, por el contrario en las empresas grandes debido a la cantidad de

funcionarios que tienen, no es posible que el patrón ejerza sólo ese derecho, por lo que tiene que transferir y repartir esa función entre otras personas.

Las grandes empresas en las que existe una asamblea de accionistas o consejo de administración actúa permanentemente en el ejercicio del derecho de gestión por ser órganos colegiados, por lo que se acostumbra nombrar gerentes generales a los cuales se les delega ese derecho con amplias facultades de representación y ejecución.

Los gerentes generales a pesar de no haberseles delegado amplias facultades, lo hacen dentro de las atribuciones que le fueron asignadas por lo que son "trabajadores", debido a que están subordinados por el consejo de administración o por la asamblea de accionistas.

Tenemos que tomar en cuenta que los gerentes generales no intervienen en la voluntad de la sociedad, sino que sólo representan y ejecutan las determinaciones del consejo de administración.

Por otra parte, si los gerentes generales son también miembros del consejo de administración, no por sólo ese hecho dejan de ser trabajadores aunque intervienen en la voluntad de la sociedad como patrones, porque se encuentran sujetos a esa voluntad en forma de orden por parte del consejo de administradores.

En cambio en una empresa en donde el patrón es gerente general así como el administrador único, en este caso no puede ser trabajador, porque se reúne en el gerente la calidad de administrador único mismo que es depositario de su propia voluntad.

Por consecuencia tenemos que los funcionarios de la empresa serán trabajadores y exclusivamente cuando se encuentren subordinados al patrón:

➤ **TRABAJADOR DE CONFIANZA:**

El Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo Vigente establece que:

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

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

De la definición anterior podríamos decir que, los trabajadores de confianza no se determinan porque su función sea de confianza, sino por la naturaleza de la función, la cual es la que produce la condición del trabajador.

Estos trabajadores no tienen las mismas prestaciones de un trabajador de base, sólo disfrutan de una participación de utilidades reducidas de acuerdo con el Artículo 127 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo Vigente, que dice:

"El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.



II. Los demás trabajadores de confianza, participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa o a falta de éste el trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo".

A menudo no se les paga horas extras, no tienen derecho a reinstalación, no pueden participar en los recuentos cuando hay movimientos de huelgas, no pueden representar a los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de ley.

Conforme al Artículo 49, fracción II de la Ley Federal del Trabajo Vigente, a los trabajadores de confianza se les priva del derecho a pedir la reinstalación a pesar de ser despedidos injustificadamente de su trabajo, cumpliendo válidamente el patrón con el pago de una indemnización en términos del Artículo 50 del mismo ordenamiento, que a la letra dice:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.
- II. Si la relación de trabajo fuere por el tiempo indeterminado, la indemnización consistirá a veinte días de salario para cada uno de los años de servicios prestados y;
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

Sólo podrán los trabajadores de confianza regresar a laborar, si hubiesen sido promovidos a un puesto de planta de acuerdo con el Artículo 186 del mismo ordenamiento, salvo que exista causa justificada de separación.

Cabe mencionar que de acuerdo con el Artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, se establece una causal de rescisión de los contratos para estos trabajadores, porque establece que, el patrón podrá reincidir la relación de trabajo si existe motivo razonable de pérdida de la confianza aún cuando no coincida con la causa justificada de rescisión a que se refiere el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

#### ➤ **VENEDORES:**

Vendedores o agentes de comercio, son las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público, mercancías, valores o pólizas de seguros, por cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen, a la que se le da el nombre de salario a comisión.

Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a la que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo, o porque únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El salario de esta clase de trabajadores, se puede establecer en base a una prima (comisión) proporcional sobre el precio de venta o por unidad vendida, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos. Así, el salario como prima consiste en un porcentaje que se fijará convencionalmente sobre cada una de las operaciones que lleve a cabo el trabajador.

Las primas que correspondan a los trabajadores, no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que sirvió de base; esta última es una medida de protección al salario del trabajador (Artículos 287 y 288 de la Ley Federal del Trabajo Vigente).

Es importante señalar que para el pago de vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones, prima de vacaciones, etc., el salario cuota diaria se determina sobre los salarios del último año o sobre el total de lo percibido, si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Por último, el Artículo 291 del mismo ordenamiento establece como causa de rescisión de la relación de trabajo, la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias que la justifiquen.

Esta es una disposición a favor de los patrones, quienes demostrando la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, pueden reincidir la relación laboral sin responsabilidad para ellos. En todo caso, la excepción deberá ser probada por el trabajador.

Como hemos venido mencionando, hasta este momento, aparte del trabajador, en una relación de trabajo, también tiene una importancia

sustancial el patrón; en tal sentido debemos conocer la situación jurídica de este último.

#### **I.4. El Patrón.**

La otra figura jurídica importante en una relación de trabajo, además del trabajador, es el patrón.

De acuerdo con la ley Federal del Trabajo Vigente en su Artículo 10 establece que:

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

Por lo que cabe hacer mención que a diferencia del trabajador, el patrón siempre va a ser una persona física o moral que utiliza los servicios personales subordinados y libres de los trabajadores y que por esos servicios recibe un beneficio.

De estas dos definiciones se infiere que para darse una relación de trabajo es necesario que existan dos personas (patrón y trabajador) dentro de una prestación de servicios, uno que va a ser el patrón quien siempre va a tener el derecho y la facultad de dar órdenes, así como fijar los lineamientos, condiciones, características y límites de la relación de trabajo, y otro que va a ser el trabajador quien deberá tener la obligación de acatar esas órdenes debido a la subordinación a la que se encuentra dentro de la prestación de servicios. En nuestro caso, el patrón será el dueño de la tienda de autoservicios y el trabajador el empacador o “cerillo”; siendo los

primeros quienes les den a los segundos los lineamientos y condiciones del trabajo a realizar a través de un contrato.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo Vigente en su Artículo 11 establece que:

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

De acuerdo con el Artículo antes mencionado podemos concluir que los representantes del patrón, son aquellos que administran, planean, organizan, dirigen y controlan las actividades laborales de los trabajadores y los bienes empresariales, así como obligan al patrón en sus relaciones con los trabajadores. Es decir, en relación a los trabajadores empacadores “cerillos”, los gerentes de las tiendas de autoservicios son los patrones directos de los menores empacadores y, son quienes se sujetan a los que marca la Ley en cuanto a la relación laboral existente entre estas dos figuras jurídicas.

Una vez descrito el concepto de trabajo, relación del trabajo, trabajador y patrón con sus respectivas clasificaciones, pasemos ahora a conceptualizar el trabajo del menor y del menor empacador específicamente que es motivo de estudio de esta investigación.

## 1.5. Trabajadores Menores.

Ahora bien, en cuanto a los menores trabajadores, éstos están advertidos en el Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, que a continuación se analizará.

El Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, determina:

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

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

En consecuencia, por regla general, los mayores de dieciséis años gozan de capacidad plena para celebrar Contratos de Trabajo y capacidad procesal para intentar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje el ejercicio de las acciones que nazcan de la relación laboral.

Las excepciones a esta capacidad la señalan los Artículos 29 y 175 fracción II de la Ley en la materia, que respectivamente establecen que:

“Artículo 29.-

Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años en la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general de trabajadores especializados.

Artículo 175.- "Queda prohibido la utilización del trabajo de menores:

Fracción II. De dieciocho años en : trabajos nocturnos industriales".

De igual manera los mayores de catorce y menores de dieciséis años pueden celebrar Contratos de Trabajo , pero siempre y cuando cuenten con la autorización a que la propia Ley se refiere, de donde se deriva a su vez, la capacidad procesal de los mismos.

En virtud de lo expresado nuestra legislación entiende por menor a aquella persona de cualquier sexo que no haya cumplido dieciséis años. Para los efectos de las protecciones, por "menor trabajador", entendemos al mayor de catorce y menor de dieciséis años.

Debemos destacar que la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 362, permite que los menores mayores de catorce años se sindicalicen; Artículo que a letra señala:

"Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años".

Resulta importante este Artículo, en virtud de que el trabajador que tenga catorce años puede formar parte de un sindicato y por ende gozar de los derechos y obligaciones que tenga al formar parte de éste.

Por otra parte, en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 fracción III establece:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años...".

Al respecto, el Artículo 5º Fracción I de la Ley Federal del Trabajo Vigente señala:

"Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce del ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca.

Fracción I. Trabajos para niños menores de catorce años".

De lo anterior se desprende que si un menor de catorce años, aún con el consentimiento del padre o tutor, celebra un Contrato de Trabajo, éste será nulo de pleno derecho.

Ahora bien, el menor trabajador, según la Ley, tiene varias prerrogativas como: el horario de trabajo, capacitación, servicios médicos, etc., mismos que serán analizados a detalle en un capítulo posterior en esta investigación; es decir, la finalidad de este apartado es simplemente conceptualizar y circunscribir en nuestra Ley al menor trabajador.

Finalmente, a continuación se conceptualizará al menor emparador "cerillo", con lo cual tendremos el marco conceptual general que servirá de punto de partida para el análisis de la situación jurídica que vive.



## **I.6. Trabajadores Empacadores o “Cerillos”.**

Los menores empacadores o “cerillos” no se encuentran conceptualizados en la legislación del trabajo en nuestro país, sin embargo, el Convenio de Protección a Menores Empacadores los definen como:

“Los menores de edad que se vinculan a las tiendas de autoservicio como empacadores”<sup>10</sup>

Por otra parte, con base en lo que podemos ver de su actividad podemos concebirlos como:

Todo aquel menor con edad de catorce años cumplidos a dieciséis años que tiene como actividad el empacar o transportar mercancías de los clientes que acuden a las tiendas comerciales de autoservicios, recibiendo por esta actividad una retribución o propina que el cliente del establecimiento le otorga.

De las anteriores definiciones, podemos inferir que el trabajo o actividad que desempeñan, no tiene un salario en sentido estricto, es decir, la retribución que su actividad conlleva se constituye en propinas u óbolos que les otorgan los clientes de la tienda para la que prestan sus servicios.

Ahora bien, según el Instructivo que rige el trabajo de los menores empacadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de julio de 1990, éstos se circunscriben en la figura jurídica de trabajadores no asalariados, en virtud de que su acción o trabajo se realiza después de que

---

<sup>10</sup> CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES. DDF. México. 1 de julio de 1999. pág. 3.

el cliente ha realizado una compra y pagado en la tienda de autoservicio. Evidentemente no estamos de acuerdo con esta disposición puesto que, el menor empacador al prestar sus servicios en una tienda de autoservicio está subordinado a un patrón (tienda de autoservicio) y por tanto existe una relación de trabajo marcada por la Ley.

Para tener en claro la diferencia existente entre trabajador no asalariado y menor empacador veamos el siguiente cuadro que nos permitirá notar las diferencias entre ambos:

### Diferencias entre Menor Empacador y Trabajador no Asalariado

EMPACADOR	TRABAJADOR NO ASALARIADO
♦ Presta un servicio personal a un patrón cubriendo los requisitos marcados por la Ley Federal del Trabajo.	♦ Presta un servicio personal a un patrón, cubriendo los requisitos que establece el Reglamento para los Trabajadores no asalariados del Distrito Federal.
♦ Tiene límites de edad, que debe oscilar entre los 14 y 16 años.	♦ No tiene límite de edad, siendo el mínimo 14 años.
♦ Puede realizar su trabajo por temporadas o por años.	♦ Su trabajo es ocasional, accidental y/o eventual.
♦ No percibe remuneración del patrón sino de un tercero.	♦ Percibe una remuneración por parte del patrón.
♦ Con relación al patrón existe una relación de trabajo.	♦ Con relación al patrón no hay relación obrero patronal.
♦ La relación con su patrón está regulada por la Ley Federal del Trabajo.	♦ Su actividad se regula por el Reglamento para los trabajadores no Asalariados del Distrito Federal.
♦ Trabaja dentro de un establecimiento.	♦ Trabaja fuera de un establecimiento principalmente en las calles.

Del cuadro presentado y de acuerdo con la legislación laboral, podemos concluir que todo menor de 14 a 16 años de edad, que realice una actividad laboral, adquiere la calidad de Menor Trabajador, por lo cual quien los contrate debe asumir el pago de un salario y la relación de trabajo. Por otra parte, se concluye que los empacadores no son Trabajadores no Asalariados sino Menores Trabajadores y sus derechos y obligaciones debieran estar contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

### **1.7. Funciones de las Autoridades Encargadas de Vigilar el Trabajo.**

Para verificar que se cumpla el derecho de los trabajadores al igual que el de los patronos, el Estado tiene la obligación de designar autoridades encargadas para ello, mismas que estarán circunscritas en lo que marca la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, con el propósito de que las autoridades cumplan eficazmente su labor de protección al trabajador, les corresponde desempeñar las siguientes funciones:<sup>11</sup>

1. Fungir como árbitro entre trabajadores y patronos en caso de que se presente alguna controversia.
2. Vigilar la seguridad de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo, además de inspeccionar la higiene en dichos centros.

---

<sup>11</sup> Cfr. DE LA CUEVA. Mario. Op.cit., pág. 279.

3. Prevenir cualquier tipo de conflictos colectivos que pudieran presentarse, fundamentalmente los que se refieren a salarios.
4. Desarrollar una prevención social adecuada a las necesidades del trabajador y a las posibilidades del patrón.
5. Defender los derechos del trabajador, con base en la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país.
6. Procurar una justicia laboral expedita y eficiente.

Las autoridades encargadas de realizar las funciones arriba señaladas en defensa, específicamente de los menores trabajadores, son las siguientes:

◆ **La Dirección General del Trabajo y Previsión Social del D.D.F.:**

Conforme al Artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo el trabajo desarrollado por los menores de 14 a 16 años de edad está sujeto a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo, Órgano dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el nivel federal y de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social en el nivel local.

◆ **La Procuraduría de la Defensa del Trabajo:**

Esta Procuraduría cumple dos funciones primordiales:

- 1) Asesorar gratuitamente a los trabajadores y a los sindicatos.
- 2) Intervenir como conciliadora en los juicios que se presenten.

La Ley Federal del Trabajo, en sus Artículo 530 y 691, establece las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, siendo las principales: representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos y hacer valer los medios de impugnación.

♦ **La Inspección del Trabajo (Jurisdicción Federal):**

La Ley Federal del Trabajo, establece en el Capítulo V denominado Inspección del Trabajo, en los Artículos 540 al 560, el marco legal al que tendrán que apegarse los Inspectores del Trabajo en el ejercicio de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. Es el Artículo 540 el que establece las funciones de la Inspección del Trabajo, mismas que son:

- 1) Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- 2) Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores sobre al manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- 3) Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.
- 4) Levantar acta de inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y violaciones a las normas de trabajo, entregar copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda.

Una vez definidos los conceptos básicos para el desarrollo del análisis del Convenio de Protección a Menores Empacadores, se hace importante estudiar el marco histórico, con el objeto de circunscribir al menor trabajador a través de la historia y de la legislación mexicana.

## **CAPÍTULO II**

---

---

### **MARCO HISTÓRICO REFERENTE A LA FIGURA DEL MENOR TRABAJADOR**

---

---

## CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO REFERENTE A LA FIGURA DEL MENOR  
TRABAJADOR

*Una hermosa muchacha, sabia, procrearemos, y  
también una varón inteligente y bravo.*

*Ellos heredarán un jirón de nosotros como la vía  
láctea guarda la luz del sol.*

*Y cuando el mismo sol ya sólo parpadee, mientras  
charlan, confiados, volarán nuestros hijos a bordo  
de máquinas buenas en pos de las estrellas  
laborales.*

Attila Józet (1937)

## II.1. Constitución de 1824.

En la Constitución Federadle los Estados Unidos Mexicanos, del 4 de octubre de 1824 y publicada al día siguiente por el ejecutivo, esencialmente se limitó a hablar de la forma de gobierno y religión, de la división de poderes en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, estableciendo: "las atribuciones y limitaciones de cada uno de éstos y por último de la observancia, interpretación y reformas de la Constitución y Acta Constitutiva, no refiriéndose en ninguno de sus artículos a la materia del trabajo."<sup>12</sup>

<sup>12</sup> TENA RAMÍREZ, Felipe. "Leves Fundamentales de México 1880-1976", Ed. Porrúa, México. 1976, pág. 1012.

## CAPÍTULO II

MARCO HISTÓRICO REFERENTE A LA FIGURA DEL MENOR  
TRABAJADOR

*Una hermosa muchacha, sabia, procrearemos, y  
también una varón inteligente y bravo.*

*Ellos heredarán un jirón de nosotros como la vía  
láctea guarda la luz del sol.*

*Y cuando el mismo sol ya sólo parpadee, mientras  
charlan, confiados, volarán nuestros hijos a bordo  
de máquinas buenas en pos de las estrellas  
laborales.*

Attila Józef (1937)

## II.1. Constitución de 1824.

En la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, del 4 de octubre de 1824 y publicada al día siguiente por el ejecutivo, esencialmente se limitó a hablar de la forma de gobierno y religión, de la división de poderes en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, estableciendo: "las atribuciones y limitaciones de cada uno de éstos y por último de la observancia, interpretación y reformas de la Constitución y Acta Constitutiva, no refiriéndose en ninguno de sus artículos a la materia del trabajo."<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> TENA RAMÍREZ, Felipe. "Leyes Fundamentales de México 1880-1976", Ed. Porrúa, México, 1976, pág. 1012.



No obstante lo anterior, desde el siglo XVIII, algunas ordenanzas hablaron de la libertad de trabajo, pero éstas no tuvieron aplicación real, pues fueron las Cortes quienes se encargaron de que estas disposiciones carecieran de vigencia.

Más adelante, en la Constitución de 1836, ninguno de sus proyectos de reforma contemplaron en forma expresa las cuestiones laborales, mucho menos la situación de los menores trabajadores, pues únicamente se limitaron a establecer dentro de los derechos individuales la facultad de las personas de dedicarse al género de industria o de comercio que quisieran, a abolir los monopolios existentes principalmente en cuestiones de enseñanza y de ejercicio de las profesiones, pero al igual que la Constitución que le antecedió omiten por completo la reglamentación de las relaciones obrero-patronales.<sup>13</sup>

A pesar de existir los ideales de Don José María Morelos y Pavón y que se reflejaron tanto en el proyecto de Constitución de Apatzingán y en sus Sentimientos de la Nación, en la primera mitad del siglo XIX, México no conoció en ninguna de sus dos Constituciones (1824 y 1836) el Derecho del Trabajo, pues, era ideal de los Constituyentes el implantar una forma de gobierno, el establecer las garantías del individuo, los derechos y obligaciones del ciudadano; en suma, expedir un conjunto de leyes que rigieran la forma de gobierno del México de aquellas épocas.

---

<sup>13</sup> Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe. Op.cit., pág. 1014.

## II.2. La Constitución de 1857.

Antes de entrar al estudio de la Constitución de 1857, se considera de importancia señalar los antecedentes más cercanos, de las relaciones obrero-patronales en esa época.

Así por ejemplo, el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de 15 de mayo de 1856, en sus artículos 32 y 33 estableció que ningún menor puede prestar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada; contempló en forma muy escueta al trabajo de los menores, estableciendo que únicamente podían prestar sus servicios personales con la autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos con la de la autoridad política y; finalmente, habló de la creación futura de una Ley especial que fijara el término de los contratos de trabajo.<sup>14</sup>

Es, por tanto, en el Artículo 32 de este Estatuto Orgánico Provisional expedido por Ignacio Comonfort que se dio el primer antecedente de protección a los menores trabajadores<sup>15</sup>, el cual determina que:

"...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 esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política, en su caso, fijarán el tiempo que ha de durar, y no pudiendo exceder de cinco, las horas en que diariamente, se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente".

<sup>14</sup> Cfr. CONGRESO DE LA UNIÓN-CÁMARA. LEGISLATURA. "Los Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones". Tomo VIII, Ed. Porrúa. México, 1978, pág. 1161.

<sup>15</sup> EDICIONES DE SALVAT MEXICANA. Historia de México., Tomo II. 4ª Edición. Ed. Medina Hermanos. México. 1988, pág. 268.

Del artículo mencionado se puede inferir que, durante esa época los menores trabajadores estaban siendo considerados por primera vez como figuras jurídicas; por lo cual estaban siendo sujetos a protección por parte de los legisladores, entre las cuales resaltan:

- ◆ Prohibición a trabajar o a ser contratados en labores insalubres o peligrosas.
- ◆ Deberá tener (el menor) permiso de sus padres o tutores para realizar labores donde se le requiera.
- ◆ Podrá el menor trabajar bajo un contrato de aprendizaje que no fuera más allá de cinco horas.

Como se observa, la Constitución de 1857, sentó las primeras bases sólidas para la protección al menor trabajador, pero sus disposiciones, por ser tan generales, resultaron obscuras y vagas.

Al establecimiento del Imperio de Maximiliano, la citada Constitución dejó de regir y en consecuencia se expidió una disposición consistente en un Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, de fecha 1º de noviembre de 1856. Este decreto en su articulado establecía que:

"La facultad del trabajador para dejar su trabajo en cualquier tiempo, en las fincas en que hubiere laborado, con tal de que no tuviese ninguna deuda con el dueño de la misma o, satisfaciéndola en dinero al contado."

Se establecía la facultad que tenía el trabajador, cuando le pareciera conveniente y sin tener ningún tipo de deuda, de abandonar su trabajo. Es decir el hacendado no tenía arbitrio para retener al trabajador por ninguna causa que no fuese la deuda del trabajador para con él.

Este decreto, también, estableció la jornada de trabajo en el campo, la cual era de sol a sol, así como días de descanso los días domingos y días feriados considerados por el Estado y reguló en forma muy superficial el trabajo de los menores de 12 años en su Artículo 4<sup>16</sup>, que a la letra señala:

“...A los menores de 12 años, sólo podrá hacérseles 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 correspondan a las horas menos molestas de la mañana y de la tarde”.

De esta disposición se pueden resumir las siguientes protecciones al menor trabajador:

- ◆ El menor deberá recibir un salario por el trabajo ofrecido.
- ◆ El trabajo encomendado al menor no deberá exigir labores superiores a sus fuerzas.
- ◆ La jornada de trabajo deberá dividirse en dos periodos para descansar, esto con el objeto de proteger al menor trabajador.

---

<sup>16</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, 4ª Edición, Ed. Porrúa, México, 1992, pág. 297.

Después de este decreto transcurrieron más de 40 años sin que se regulasen las cuestiones laborales y no fue sino hasta el 4 de enero de 1907, en que se promulgó el "Laudo Presidencial de Porfirio Díaz", mediante el cual se pretendió resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala.

Se estableció el salario para los obreros de las fábricas textiles como forma de pago por la prestación de sus servicios, así como en otras ramas de la Industria; se permitió la imposición de multas para los obreros que cometiesen faltas a los reglamentos internos de trabajo; prohibió el descuento a los trabajadores para el pago de servicios médicos; desamparó a los trabajadores que hubiesen sido despedidos, pues autorizó al patrón a separarlos de sus empleos en el momento que lo deseara; prohibió huelgas y en su lugar estableció un procedimiento para subsanar las quejas de los trabajadores, reglamentando por último que el obrero era libre de separarse de su empleo si la empresa donde laboraba no solucionara sus demandas laborales.

En cuanto a la protección a los menores trabajadores, el Laudo en comento en su Artículo 7 reguló el trabajo de los menores, mismo que a la letra señala:

"Artículo 7.-

No se admitirán niños, menores de 7 años en las fábricas para trabajar, y los mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental".

Este Artículo 7 no hace más que remarcar que el trabajo de los menores, en las fábricas –en muchos casos- se iniciaba antes de los siete años.

Dada la notoria injusticia prevaleciente en la dictadura de Porfirio Díaz respecto a la relación con los trabajadores, ya se vislumbraba la necesidad de una revolución que cambiase las relaciones obrero-patronales, y que se legislase, ahora sí, de manera justa y equitativa en estas relaciones de trabajo; de ahí que diez años más tarde apareciese nuestra Constitución de 1917, y dentro de ésta el artículo 123. De este artículo sus aspectos más relevantes en torno al menor trabajador se comentarán a continuación.

### **II.3. Constitución de 1917.**

El documento que sentó las bases para proteger el trabajo de los menores en la segunda década del Siglo XX es, sin duda, la Constitución de 1917. Con ésta surge el derecho laboral en el cual están circunscritos los menores trabajadores; es decir, sus derechos y obligaciones. En el Artículo 123, del ordenamiento en comento, se encuentra tipificado el menor trabajador y sus prerrogativas.

Como antecedente inmediato de este precepto, encontramos el proyecto de bases sobre trabajo presentado en las distintas sesiones del Congreso Constituyente de 1916-1917, una vez que se concretó este proyecto fue presentado por el Diputado José Navidad Macías en nombre de Venustiano Carranza el 28 de diciembre de 1916, como se desprende

del diario de los debates del Congreso Constituyente.<sup>17</sup> Finalmente el 13 de enero de 1917 se presentó el primer proyecto del Artículo 123 Constitucional sobre la materia que nos ocupa y el cual consigna lo siguiente:

"Artículo 123.-

...el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

II. La jornada de trabajo nocturno será de una hora menor que la diurna y estará absolutamente prohibida, de las diez de la noche a las diez de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales y establecimientos comerciales.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada la de seis horas, el trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidas en esa clase de trabajos".<sup>18</sup>

Después de varios debates y ponencias de los Diputados, este proyecto se modificó hasta quedar como el Artículo 123 de nuestra Carta

<sup>17</sup> Cfr. CÁMARA DE DIPUTADOS. Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones., Tomo VIII. XLVI Legislatura. México, 1967, pág. 614.

<sup>18</sup> Cfr. IBIDEM, pág. 632.

Magna, donde se encuentran las bases fundamentales para la protección del trabajo de menores y los cuales se encuentran dentro del apartado "A", fracción II, III y XI y que a la letra dice:

\*Artículo 123.-

Apartado "A".- ...Fracción:

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

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario excedente un 100% de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

En síntesis, de este ordenamiento, que fue el documento jurídico más avanzado en su época, podemos rescatar varios puntos que se refieren a la protección de los menores trabajadores; a saber:

1. Los menores no podrán laborar en condiciones insalubres o peligrosas.
2. Los menores no podrán realizar trabajos nocturnos industriales.
3. En el caso de establecimientos comerciales, los menores, no podrán trabajar después de las diez de la noche.



4. Los menores de dieciséis años y mayores de doce tendrán como jornada máxima la de seis horas.
  
5. El trabajo de menores de doce años no podrá estar sujeto a contrato.

Concluyendo, el Artículo 123, más específicamente el apartado "A" fracciones II, III y XI, son el punto de partida del Derecho del Trabajo de los menores trabajadores y, es a partir de ellos que el menor trabajador es considerado como una figura jurídica con derechos y obligaciones.

Ahora bien, pasemos a estudiar lo que la Ley del Trabajo especifica para los menores en cuestión, desde su creación en 1931 hasta sus últimas reformas.

#### **II.4. Ley Federal del Trabajo de 1931.**

La Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, se promulgó el 18 de agosto de 1931 durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, teniendo como objeto derogar todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por los Estados en materia de trabajo.

En cuanto a la protección a los menores trabajadores, esta Ley los contempla en sus Artículos 19, 20, 106 y 108 derivados de lo establecido en las fracciones II, III y XI del Artículo 123 Constitucional que se analizarán a continuación y, que a la letra señalan:

\*Artículo 19.-

Tendrán capacidad para celebrar el Contrato de Trabajo, para percibir la retribución convenida y ejercer las acciones que nazcan del Contrato o de la Ley, los menores de edad de uno y otro sexo que tengan más de 16 años.

La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de 16 años, no implicará su emancipación”.

Este artículo representó un gran avance en virtud de que los mayores de 16 años tendrían la capacidad de celebrar un Contrato de Trabajo, lo cual les representaba gozar de los beneficios que la Ley señala a este respecto.

\*Artículo 20.-

Los contratos relativos al trabajo de los mayores de 12 años y menores de 16 deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores, el contrato será celebrado por los mismos, con aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su defecto, de la Junta de conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta, de la autoridad política respectiva”.

Para los menores trabajadores, este artículo, representaba otorgarles protección, pero también restricciones, en virtud de que solo podían celebrar un contrato de trabajo si contaban con permiso previo de sus padres o de las autoridades que este ordenamiento señala. Debemos notar que este ordenamiento aun sigue vigente, con la salvedad de que la edad mínima se incrementó a catorce años.

Por su parte, el Artículo 106 del ordenamiento se refiere a las prohibiciones que tiene el menor trabajador; dicho artículo a la letra señala:

**\*Artículo 106.-**

**Fracción: Queda prohibido el trabajo de menores en:**

- I. Trabajar en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, y en las casas de asignación, y
- II. Ejecutar labores peligrosas e insalubres."

Se puede inferir del anterior artículo que los menores trabajadores estaban protegidos para realizar labores consideradas contra la moral y buenas costumbres, así como aquellas que pusieran en peligro su integridad física y mental.

Finalmente, el Artículo 108 de la Ley del Trabajo de 1931 es la encargada de definir cuáles son las labores peligrosas que los menores trabajadores no pueden realizar; dicho ordenamiento a la letra señala:

**\*Artículo 108.-**

**Fracción: Labores peligrosas para los menores trabajadores son:**

- I. El engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;
- II. Cualquier trabajo con sierras automáticas, circulares o de cintas, cuchillos cortantes, martinets y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales;
- III. Los trabajos subterráneos y submarinos;
- IV. La fabricación de explosivos, fulminantes, substancias inflamables, metales alcalinos y otros semejantes;
- V. Las que especificaran las Leyes, Reglamentos, Contratos y los Reglamentos Interiores de Trabajo".

Las anteriores son las actividades a las cuales no pueden acceder los menores trabajadores, mismas que representan un peligro para su integridad física y mental.

Debemos enfatizar que esta prohibición no fue ni es acatada como debiera ser, lo que conlleva a que el menor trabajador siga siendo expuesto a sufrir percances en la realización de trabajos considerados peligrosos o insalubres.

La Ley del Trabajo de 1931 ha sufrido modificaciones a lo largo de los años hasta las reformas de 1970 (que son las que están vigentes), mismas que serán comentadas a continuación.

## **II.5. Ley Federal del Trabajo (Reformas de 1962).**

La ley Federal del Trabajo de 1931 fue reformada en 1962. Dentro de esta reforma destaca el Artículo 110 que es el que se refiere a la protección de los menores trabajadores; mismo que a continuación será analizado y, que a la letra señala:

\*Artículo 110.-

...

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

110-F. 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 del Trabajo.

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

- I. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;
- II. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
- III. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo;
- IV. Trabajos subterráneos o submarinos;
- V. Labores peligrosas e insalubres;
- VI. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal;
- VII. Trabajos nocturnos industriales;
- VIII. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- IX. Los demás que determinen las Leyes.

110-H. Son labores peligrosas o insalubres las señaladas en el artículo respectivo del trabajo de las mujeres.

110-I. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutaran de un reposo de una hora, por lo menos.

110-J. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo.

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

110-L. Los patronos que tengan a su servicio menores trabajadores, están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiba el certificado médico que acredite que el menor está apto para el trabajo.
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir con sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.
- IV. Proporcionar a la Inspección del Trabajo, los informes que les solicite.

Del Artículo citado se desprenden los siguientes aspectos, que resultan importantes para la protección del menor trabajador:

- ◆ La injerencia de la Inspección del Trabajo (Órgano a través del cual el Estado mexicano ejerce la tutela laboral) para vigilar y proteger el trabajo de los menores trabajadores, que para ser considerados como tales deberían ser mayores de catorce años y menores de dieciséis.

- ◆ El menor, para realizar un trabajo, deberá acreditar su aptitud a través de un certificado médico y además presentar exámenes que la inspección del Trabajo considere convenientes.
- ◆ Del punto anterior se deriva que, ningún patrón podrá emplear a menores si estos no presentan el examen médico y exámenes específicos señalados en el punto anterior.
- ◆ No podrán los menores trabajar en lugares que pongan en peligro su moral y su desarrollo físico y mental.
- ◆ La jornada de trabajo para los menores en cuestión deberá ser de seis horas, con un período intermedio para los alimentos o descanso por el trabajo realizado.
- ◆ Los menores no podrán emplearse en horas extraordinarias, domingos o días de descanso obligatorio, de hacerlo se les deberá pagar una remuneración de 200% más del salario establecido.
- ◆ Los menores trabajadores contarán con un período de vacaciones de dieciocho días como mínimo a lo largo de un año.
- ◆ Se considera labores peligrosas o insalubres las señaladas en el Artículo 167 respectivo del trabajo de las mujeres, que a la letra señala:

“Artículo 167.-

Son labores peligrosas e insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la

**Materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer".**

- ◆ Solamente el menor queda a disposición del patrón durante seis horas máximo.
  
- ◆ Todo patrón que utilice el servicio de los menores trabajadores deben brindar protección a éstos, caso contrario podrán ser acreedores a sanciones que estipule la Ley.

Las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1962 fueron modificadas en 1970.

## **II.6. Ley Federal del Trabajo (Reformas de 1970).**

La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 fue promulgada por el ejecutivo de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de mayo del mismo año.

Del citado ordenamiento, el trabajo de menores ha sido reglamentado en diversos artículos, como lo veremos a lo largo de este apartado, siendo estos: Artículos 22, 23 y del 173 al 180.

Entre los principios protectores del trabajo de los menores encontramos:



♦ **La prohibición del trabajo de los menores de catorce años.-**

Esta prohibición comprende a los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan concluido su educación obligatoria, a no ser que la autoridad correspondiente determine que existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo. El fundamento lo encontramos en el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

\*Artículo 22.-

Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente entre los estudios y el trabajo”.

♦ **Los trabajadores pueden prestar libremente sus servicios a partir de los dieciséis años.-**

Los menores de dieciséis años y mayores de catorce requieren para poder hacerlo de la autorización, en orden de importancia de sus padres o tutores, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la Autoridad Política; además, los menores tienen capacidad de percibir a cambio de su trabajo un salario. Lo anterior se fundamenta en los Artículos 23 y 173 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, que a la letra dicen:

\*Artículo 23.-

Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan la autorización de sus padres o tutores y a falta

de ellos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la Autoridad Política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda”.

“Artículo 173.-

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”.

- ♦ **Los menores deberán contar con aptitudes para la realización de su trabajo.-**

Los menores deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, además de someterse a exámenes médicos que determine la Inspección del Trabajo, con fundamento en el Artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, que a la letra señala:

“Artículo 174.-

Los mayores de catorce 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 ordena la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado médico ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.

- ♦ **Trabajos prohibidos para los menores trabajadores.-**

A los menores trabajadores se prohíbe emplearlos en trabajos que atenten contra su salud, moralidad y buenas costumbres; además no podrán laborar en el sector no industrial en horario nocturno. El fundamento

de lo anterior se encuentra en los Artículos 175 y 176 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, que señala:

\*Artículo 175.-

Queda prohibida la utilización de los menores:

I.- De dieciséis años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección 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 no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determine las leyes.

De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales\*.

Artículo 176.-

Las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el 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 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\*.

♦ **Jornada de trabajo.-**

En cuanto a la jornada laboral, se establece para los menores una máxima de seis horas diarias, la que deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, entre los cuales deberán disfrutar de un descanso intermedio de una hora por lo menos.

Su fundamento se encuentra en el Artículo 177 del ordenamiento en comento, que a la letra señala:

\*Artículo 177.-

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos\*.

♦ **Se prohíbe el trabajo de los menores en jornada extraordinaria, en los días de descanso obligatorio.-**

En caso de que suceda lo contrario y el menor labore en jornada extraordinaria, desde la primera hora extra se le pagará un salario triple. Esta es una prestación superior a la de los adultos; para ellos las horas de tiempo extraordinario se pagan con un salario doble. En caso de que los menores laboren en días de descanso semanal u obligatorio se les remunera de idéntica forma que a los trabajadores adultos, es decir, con un salario triple.

Lo anterior se fundamenta en el Artículo 178 de la Ley Federal de Trabajo Vigente, que a la letra señala:

**"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 jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75".

**♦ Vacaciones.-**

Los menores gozarán de vacaciones una vez cada año. Lo anterior de conformidad al Artículo 179 del ordenamiento en comento, que a la letra señala:

**"Artículo 179.-**

Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales por lo menos".

**♦ Obligación de los patrones respecto a los menores trabajadores.-**

El Artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo Vigente menciona las obligaciones a las que están obligados los patrones que tengan a su servicio a menores de dieciséis años; misma que a la letra dice:

**"Artículo 180.-**

Los patrones que tengan a su servicio a menores de dieciséis años están 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 +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 sus programas escolares.
- IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley.
- V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten."

◆ **Prohibición de trabajo de menores fuera de la República.-**

Por otra parte, el citado ordenamiento, en su Artículo 29, prohíbe la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana en los casos que este Artículo señala y, que a la letra dice:

"Artículo 29.-

Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo de que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados".

◆ **Prohibición de trabajo a menores en actividades especializadas.-**

Asimismo, queda prohibido el trabajo de menores en actividades especiales que señalan los Artículos 191 y 267 del ordenamiento en comento y, que a la letra mencionan:

\*Artículo 191.-

Queda prohibido el trabajo en buques a los menores de quince años y el de menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo 267.-

No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciséis años en trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal\*.

#### ♦ **Multa a los patrones de menores trabajadores.-**

El Artículo 995 de la legislación que -nos ocupa, regula las penalidades a que son acreedores los patrones que violen las normas establecidas por el ordenamiento que protege el trabajo de los menores, misma que a la letra señala:

\*Artículo 995.-

Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se les impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación\*.

Ahora bien, de lo comentado anteriormente podemos concluir que esta legislación, en efecto, ha constituido un gran avance en la protección del menor trabajador. Sin embargo, dado el poco conocimiento de la misma por parte de los menores y tutores no se aplica como debiera ser, puesto que los patrones e incluso los padres o tutores, lejos de protegerlos, fomentan su trabajo sin las condiciones mínimas indispensables para su actividad.

En tal sentido, García Oviedo<sup>19</sup> expone los motivos básicos en la protección del trabajo de los menores:

**1. De salubridad:**

Al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueda resentirse su organismo en formación;

**2. Fisiológicos:**

Hacer posible el desarrollo normal del niño y del joven, sin padecer con trabajos abrumadores y antihigiénicos, como los subterráneos y nocturnos;

**3. De moralidad:**

Por haber industrias lícitas y permitidas, que puedan herir los sentimientos del niño; como la confección de ciertos dibujos, la impresión de libros frívolos y la elaboración de algunos artículos, sin hablar de las sustancias abortivas y otras que pueden tentarlos a maniobras ilegales;

**4. De seguridad:**

Porque el mecanismo de atención de los menores los expone a sufrir más accidentes y;

**5. De cultura:**

Para asegurarles a los menores una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención y tiempo.

---

<sup>19</sup> En CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Tratado de Práctica Laboral y Social, Tomo II, Tercera Edición, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1976, pág. 41



De lo anterior, se concluye que aún no se consideran los puntos básicos (salubridad, fisiológicos, moralidad, seguridad y cultura) en la protección del trabajo del menor trabajador.

Por otra parte, todo este conjunto de leyes que hemos venido revisando y comentando, pese a la intención que tienen de proteger al menor trabajador, no encuentran su aplicación en la realidad.

Lo que se necesita, para proteger realmente al menor trabajador, es la vigilancia por parte de las autoridades correspondientes de que se cumplan los ordenamientos en cuestión. Se debe tomar conciencia de que existe el menor trabajador y que, en muchos casos, es sujeto de vejaciones y violaciones a sus garantías individuales y por ende a las leyes de protección de trabajo.

Los menores de edad (de 14 a 16 años) se han ido incorporando poco a poco a la fuerza laboral. El trabajo de los menores ha venido desarrollándose desde hace mucho tiempo, aunque es en nuestros días que esta actividad ha tomado una fuerza inusitada, por lo que la Ley ha tenido que tomar cartas en el asunto legislando para su protección en la actividad laboral por ellos desarrollada.

Sin embargo, el trabajo de los menores ha rebasado, sin duda, la norma jurídica establecida; puesto que es común ver a niños que tienen menor edad a la establecida por la Ley que realizan diversos empleos, tales como: limpiaparabrisas, boleros, payasitos, niños cantores, etc., quienes no gozan de protección alguna y mucho menos de prestaciones y beneficios que la Ley debería otorgarles.

La presente investigación sobre el análisis jurídico del Convenio de Protección a Menores Empacadores reconoce que la legislación de 1931 sienta las bases para regular los requisitos y limitaciones para que los menores trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años se incorporen a la fuerza laboral; para ello exige que el patrón pueda realizar la contratación de trabajadores menores de edad, siempre y cuando cumplan los requisitos que marca la Ley (certificado médico, trabajos que no afecten la moral y buenas costumbres, horarios...).

Se ha visto que el recorrido en materia de Derecho Laboral, en relación con la protección a menores, ha sido largo; no obstante falta, ciertamente, mucho para salvaguardar con respeto y por tanto con justicia el quehacer del menor.

Finalmente, se hace urgente mejorar la reglamentación vigente del trabajo y los derechos de todos los menores trabajadores, para que sea la norma jurídica quien los proteja y dé sanciones a quien no respete sus derechos, como lo abordaremos al estudiar el marco jurídico de los menores empacadores ("cerillos") en el siguiente capítulo de esta investigación.

## **CAPÍTULO III**

---

---

# **CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL MENOR Y MARCO JURÍDICO PARA LOS MENORES TRABAJADORES EMPACADORES**

---

---

### CAPÍTULO III

## CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO DEL MENOR Y MARCO JURÍDICO PARA LOS MENORES TRABAJADORES EMPACADORES

*El mundo está de acuerdo en que  
la principal fuente para satisfacer  
las necesidades del hombre es el  
trabajo.*

Abraham Lincoln

#### III.1. Generalidades.

Uno de los principales brotes de injusticia de la sociedad moderna es el de los menores trabajadores; el desarrollo de la niñez reflejará el papel que tendrán como futuros ciudadanos los jóvenes, a los que se les confiarán los destinos de la sociedad mexicana en sus diversos ámbitos.

Según estimaciones oficiales, hay en la actualidad 78.5 millones de niños de 5 a 14 años de edad que trabajan. Estas estimaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se basan en las respuestas a un cuestionario al que el 40% de los países no respondieron<sup>20</sup>. Así pues, las cifras reales son indudablemente mucho más altas. Además, es de suponer que muchos niños de los 128 millones que hay en el mundo en edad de asistir a la escuela primaria, no están escolarizados, y que el 50% de los

---

<sup>20</sup> La fuente bibliográfica no aclara que naciones no respondieron el cuestionario, sin embargo, señala que éstas se encuentran en Asia, África y Latinoamérica.

niños en edad de cursar estudios de enseñanza secundaria que no siguen ninguna formación realizan una actividad económica de un tipo u otro.<sup>21</sup>

En el mundo se encuentran distintas formas de esclavitud infantil, ya se trate de la existencia de un vínculo entre el contrato laboral de un adulto y la posibilidad de disponer de un menor, o bien del intercambio de un niño por una suma de dinero. La OIT calcula que hay decenas de millones de niños que trabajan en la agricultura, en el servicio doméstico, en las industrias de fabricación de alfombras y textiles, en las canteras y la fabricación de ladrillos y en la "industria" del sexo.

En cifras absolutas, es Asia, la región más poblada del mundo, donde hay el mayor número de niños trabajadores (se calcula que en ese continente se encuentra más del 50%), pero en cifras relativas está a la cabeza África, donde un niño de cada tres, en promedio ejerce una actividad económica.<sup>22</sup>

En los países industrializados, aunque el trabajo infantil está claramente menos generalizado que en los países del Tercer Mundo, se ha observado un resurgimiento de este fenómeno.

Uno de los riesgos más graves, del menor trabajador, es el número excesivo de horas de trabajo que hace que no puedan beneficiarse de una educación. Por otra parte, el agotamiento es causa primordial de accidentes y puede obstaculizar el desarrollo intelectual y físico de los menores trabajadores.

---

<sup>21</sup> Organización Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, Comisión de Empleo y Política Social, *Le travail des enfants*, OIT, Ginebra, 1995, PÁG. 13.

<sup>22</sup> **IBIDEM**.

En este panorama, en la presente investigación, se encontró que son especialmente amenazadas las niñas que trabajan aún más horas que los niños y a menudo deben efectuar tareas económicas diversas y faenas domésticas, además e la jornada laboral.

Los menores que trabajan están expuestos a peligros gravísimos de enfermedades o discapacidades permanentes, como heridas, infecciones o deformaciones del esqueleto, a causa de los ambientes laborales peligrosos y prácticamente ajenos a toda reglamentación.

Por desgracia, en México, los derechos individuales de los menores trabajadores, en no pocos casos se incumplen, es decir, que aunque existan leyes para su protección no se acatan y ello da por resultado innumerables injusticias.

En la mayoría de los casos son los padres que por ignorancia y/o pobreza desconocen los peligros a que exponen a sus hijos, pues los inducen u obligan a trabajar en actividades que por su edad no están en condiciones de realizar sin exponerse a daños físicos o psicológicos.

Si el Estado mexicano a través del Derecho se preocupa de la protección del individuo desde el momento de su concepción, con mayor razón esa esperanza de vida hecha realidad debiera recibir el trato justo que merece, esto es, la oportunidad de desarrollarse en un ambiente propicio, libre de preocupaciones prematuras, disfrutando de juegos infantiles, de una alimentación suficiente y adecuada, de educación y de todos aquellos aspectos y medios que faciliten su desarrollo integral.

Los derechos de los menores de edad: al juego, al descanso, a ser protegidos contra el maltrato, al abuso sexual y el respeto a su identidad, a su cultura son parte de las leyes mexicanas (Derecho de los Menores) por lo que su incumplimiento debería estar adecuadamente vigilado para ser sancionado penalmente cuando no se cumpla.

El Senado de la República aprobó, el 28 de abril del 2000, por unanimidad la iniciativa mediante el cual se crea la Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, la cual fue suscrita por la Cámara de Diputados.

El nuevo ordenamiento jurídico, que se adhiere al Artículo 4º Constitucional, reconoce como su finalidad fundamental la de contribuir a que se cumpla la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño.

Sin embargo, no establece sanciones para su incumplimiento, pues deja dicha facultad a instituciones especializadas de procuración de la defensa del menor: Centro de Atención al Menor del Distrito Federal, Comité Nacional de Protección al Menor, Comisión Senatorial de Atención a Niños, Jóvenes y Tercera Edad.

La Iniciativa en comento, elaborada en la Cámara de Diputados y supervisada por la Comisión Senatorial de Atención a Niños, Jóvenes y Tercera Edad, así como la de Estudios Legislativos, reconoce que en México muchos niños viven en condiciones de desamor, violencia dentro de la familia, explotación sexual y abuso laboral.

Según la nueva Ley, los niños y adolescentes tendrán derecho a vivir en familia y a expresar libremente sus opiniones. Es decir, la familia será el soporte natural para propiciar un desarrollo integral del menor.

Motivo del presente trabajo es ir rescatando los derechos del menor trabajador, pero el universo de actividades laborales en el que son empleados los niños y adolescentes obligó a estudiarlo en un aspecto. Tal vez por la cercanía y trato cotidiano (casi imperceptible) con el "cerillo"<sup>23</sup>. Su figura se ha hecho familiar, pero al investigar su entorno laboral se tuvieron que revisar las **características del trabajo del menor**, lo que dio título a la presente tesis: "Análisis jurídico del Convenio de Protección a Menores Empacadores".

En el apartado siguiente se hace referencia a los aspectos, que aún siendo contemplados por la Ley, son fácilmente violados

### **III.2. Aspectos Relevantes del Derecho del Trabajo del Menor Trabajador que con Frecuencia se Quebrantan.**

Los aspectos más relevantes que se quebrantan respecto al derecho del menor trabajador, que serán estudiados a continuación, son:

- Capacidad de goce y de ejercicio.
- Certificado médico.
- Instrucción obligatoria.
- Condiciones de trabajo.

---

<sup>23</sup> Nombre con el que se conoce comúnmente al menor trabajador empacador.



- Trabajos prohibidos.
- Vacaciones.

### **III.2.1. Capacidad de Goce y de Ejercicio.**

Nuestra legislación entiende por menor a aquella persona de cualquier sexo que no haya cumplido dieciséis años. Para los efectos de las protecciones, por “menor trabajador”, entenderemos al mayor de catorce y menor de dieciséis años, siendo “trabajador” la persona que cuente con dieciséis años o más.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 123 fracción III establece que:

\*Artículo 123.-

Fracción III.-

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años...”

Al respecto, el Artículo 5º fracción I de la Ley Federal del Trabajo, señala:

\*Artículo 5.-

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

Fracción I.-

Trabajos para niños menores de catorce años”.

El Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, determina que:

\*Artículo 23.-

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

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

En consecuencia, por regla general, los mayores de catorce y menores de dieciséis años no gozan de capacidad para celebrar Contratos de Trabajo y capacidad procesal para intentar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el ejercicio de las acciones que nazcan de la relación laboral. Las excepciones a esta capacidad la señalan los Artículos 29 y 175 fracción II de la Ley de la materia, que respectivamente establecen que:

\*Artículo 29.-

Queda prohibida la utilización de 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.

\*Artículo 175.-

Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores:

I.- De dieciséis años, en.

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- 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 no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes;

II.- De dieciocho años, en trabajos nocturnos industriales”.

De igual manera, los mayores de catorce y menores de dieciséis años pueden celebrar Contratos de Trabajo, pero siempre y cuando cuenten con la autorización a que la propia Ley se refiere, de donde se deriva a su vez, la capacidad procesal de los mismos.

Ahora bien, en cuanto a la capacidad el menor trabajador de acudir a un juicio laboral, éste puede comparecer a esta diligencia con un asesor que considere sin autorización alguna o en su defecto con permiso de la autoridad correspondiente. Lo anterior lo indica el Artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

“Artículo 691:

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a un juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, La Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”.

### III.2.2. Certificado Médico.

Para que un menor pueda prestar sus servicios, la Ley exige que se presente un Certificado Médico que acredite su aptitud para el trabajo, sin el cual ningún patrón podrá contratarlo. Asimismo, se ordena que el menor se someta a los exámenes médicos que periódicamente ordena la Inspección del Trabajo.

Estos requisitos evidentemente que se han creado para evitar que aquellos que trabajan en determinadas condiciones, no tengan el peligro de que la labor repercuta en su salud y en su futuro desarrollo. Es un medio de protegerlos, ya que en alguna ocasiones y dada la inexperiencia del adolescente, éste acepta tareas que no van de acuerdo a sus posibilidades físicas y/o emocionales.

En este renglón se podría facilitar el falsear los hechos obteniendo los certificados en forma fraudulenta, por lo cual, sería conveniente que se obligara al patrón a depositar los certificados ante la autoridad de trabajo respectiva, a fin de que fuera el médico que lo extendió el responsable de cualquier riesgo que se suscitara por no haber realizado el examen con ética profesional.

Para la celebración del Contrato de Trabajo el patrón que desee tener a sus servicio a menores de dieciséis años está obligado a exigir que se le exhiban los certificados médicos, bajo pena de ser acreedor a la sanción establecida en el Artículo 995 de la Ley del Trabajo, que a la letra señala:

\*Artículo 995.-

Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores se le impondrá multa por el

equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del Artículo 992".

Los patrones están obligados en caso de utilizar el servicio de menores de dieciséis años a llevar un registro de inspección especial, en donde se hagan indicaciones tales como la fecha de su nacimiento, el tipo de trabajo, el horario, salario y demás condiciones generales de la relación laboral.

En virtud de esta obligación patronal, consideramos justo que se exija al menor que pretenda laborar en la empresa la exhibición de su acta de nacimiento, que tendrá como fin deslindar toda responsabilidad en caso de que el menor por necesidad al trabajo diga mentiras en relación con su edad. Es correcto que se imponga al patrón la obligación de llevar el registro mencionado, ya que es un instrumento útil para el Inspector de Trabajo, pues gracias a él dicha autoridad podrá verificar la situación laboral del menor.

### **III.2.3. Instrucción Obligatoria.**

Con relación a esta disposición, el Artículo 22 de la Ley de la materia señala:

"Artículo 22.-

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad

Correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo\*.

Del análisis del Artículo transcrito con anterioridad se puede ver que la educación obligatoria que señala, es la que se refiere a la instrucción primaria y secundaria que de conformidad con el primer párrafo, así como en las fracciones IV y V del Artículo 3º de nuestra Carta Magna, imparte de manera gratuita el Estado.

La autoridad a la que corresponde vigilar el debido cumplimiento a lo que señala el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo es el Inspector del Trabajo, tal como lo dispone el Artículo 541:

\*Artículo 541.-

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

Por lo que, será el inspector del Trabajo el que apruebe el trabajo del menor que no ha satisfecho el requisito de la instrucción obligatoria, siendo éste el que llegará a la determinación si existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

En los casos de excepción, en los que es factible el trabajo del menor que no ha cursado la educación primaria, el patrón está obligado en los términos del Artículo 180 fracción III a:

\*Artículo 180.-

Fracción III.-

Distribuir el trabajo a fin de que disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares”.

En este apartado, en el caso de los menores empacadores, en el que a pesar de que se les pide su boleta con calificaciones aprobatorias para ser aceptados en las tiendas de autoservicio; dicha práctica solo se hace en la contratación y después se olvida, porque lo cierto es que no siempre existe la compatibilidad entre el trabajo y la escuela y tampoco se dispone del tiempo necesario para cumplir con las tareas escolares.

Ahora bien, a los inspectores del trabajo, seguramente, les han faltado el vigilar (con mayor celo) las normas que regulan el trabajo de los menores como lo contempla el Artículo 541 de la Ley Laboral vigente en nuestro país.

Aún más, dicha Ley a que se hace referencia debería abarcar a todo trabajador mayor de dieciséis años que no haya cursado su educación primaria, pues la realidad que se vive en nuestro país es que existen un sinnúmero de trabajadores que carecen de la mínima educación escolar, lo cual es fundamental no sólo para elevar el nivel cultural de nuestro país, sino para que este trabajador conozca sus obligaciones y también sus derechos laborales.

### III.2.4. Condiciones de Trabajo.

#### ❖ JORNADA DE TRABAJO.

En este aspecto también se han tomado en consideración las características especiales del menor para fijarle una jornada de trabajo de acuerdo a sus posibilidades. La Ley de la materia en su Artículo 177 establece que:

\*Artículo 177.-

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

La jornada extraordinaria está prohibida para el menor, así como el trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio señalados por la propia Ley. En casos de violación a lo antes señalado, las horas extraordinarias trabajadas se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de jornada normal.

La Ley primero nos prohíbe expresamente las horas extraordinarias para el menor trabajador, para luego contradecirse, expresando que está prohibido pero que es posible pagando un 200% más del salario que corresponde a las horas de jornada normal, lo que puede ser un gran aliciente para el menor trabajador.



Consideramos que se debe de prohibir expresamente el trabajo del menor por un tiempo mayor a las ocho horas, ya que este todavía no está preparado tanto física ni psicológicamente para desarrollar un trabajo que exceda sus fuerzas y que en un afán de lucro puede comprometer la salud del menor trabajador.

Con el fin de que se diera un efectivo cumplimiento a estas disposiciones, el Reglamento de la Inspección Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de noviembre del año de 1934, en su Artículo 13 señala:

**\*Artículo 13.-**

Los inspectores vigilarán el cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, descansos y vacaciones teniendo especial cuidado de comprobar:

1. Que la jornada de trabajo no exceda del máximo señalado en los artículos 69 al 72 de la Ley Federal del Trabajo, y tratándose de trabajo extraordinario, que éste no exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana y que no se ejecute por mujeres de y por menores de dieciséis años\*.

### **III.2.5. Trabajos Prohibidos.**

Al respecto, nuestra legislación en materia de trabajo hace una enumeración enunciativa, no limitativa, en su Artículo 175 de las tareas que considera como prohibidas para que sean realizadas por los menores de dieciséis años. Consideramos que es conveniente hacer un análisis detallado de tales prohibiciones:

**\*Artículo 175.-**

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

**Fracción I.-**

De dieciséis años en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.
- 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 no industriales de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

**a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.**

Esta limitación para laborar se justifica por sí misma, ya que es una obligación moral de la sociedad el velar por el ejemplo y por las directrices en que debe prepararse al menor para su desarrollo integral, pues es de nuestro conocimiento que el índice de alcoholismo es muy elevado en el país, también es cierto que si el menor trabaja en estos establecimientos se desarrollaría en un ambiente nocivo para su sano desarrollo físico y espiritual.

**b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.**

Este inciso trata de proteger al menor, que se encuentra en una etapa de desarrollo acelerado y es susceptible en grado extremo de apropiarse de cualquier hábito por la influencia, positiva o negativa, del medio en que se encuentre.

Innegablemente, existen lugares como prostíbulos, cantinas, expendios de pulque y cualquier tipo de bebidas embriagantes, campos nudistas, etc., que no son, por sus características, lo más recomendable para el trabajo de los menores trabajadores por su escasa maduración cognitiva y afectiva, lo que redundaría en conductas poco deseables para sí y para la sociedad.

**c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.**

Este tipo de trabajo por su propia naturaleza implica siempre un riesgo inminente al trabajador, por lo que es atinada esta disposición al prohibir que el menor realice estos trabajos, ya que independientemente del peligro físico al que se expone encierra graves problemas morales y emocionales.

Respecto a la autorización que la autoridad del trabajo pueda otorgar a determinados menores, consideramos que la misma tiene el deber de conceder tal autorización, solamente en casos muy especiales, previo estudio de las exigencias y necesidades del menor solicitante. Es de nuestra opinión que se reglamente detalladamente este tipo de labores,

pues se ve en la realidad que la persona que trabaja con carácter de ambulante está desprovista de los beneficios o prestaciones sociales que protegen al trabajador que sirve a distintas empresas y/o instituciones.

**d) Trabajos subterráneos o submarinos.**

Es evidente la prohibición de dicha clase de trabajos, en virtud de las circunstancias en que se desarrollan, ya que por la naturaleza misma de la tarea, ésta implica un constante peligro y desgaste físico de los cuales todo menor debe de estar alejado para su normal desarrollo.

**e) Labores peligrosas o insalubres.**

Se entiende por dichas labores, según el Artículo 176 de la Ley de la materia, aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por 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. En el último párrafo del Artículo en cuestión, se deja a los reglamentos que se expidan el determinar que trabajos conforme a la definición expuesta, deben ser considerados como peligrosos o insalubres.

El Reglamento de Labores Peligrosas o Insalubres para mujeres y menores publicado en el Diario Oficial de la Federación del 11 de agosto de 1934, señala como trabajos prohibidos a los menores entre otros, los siguientes:

...

- Trabajar en lugares donde se encuentre maquinaria con o sin motor, cuyas partes peligrosas no sean cubiertas con tapas protectoras.
- A mover telares llamados de mano, por medio de pedales, pudiéndose ocuparlos por media jornada para sostener la marcha de los mismos que requieran un esfuerzo menor que el necesario para ponerlo en movimiento.
- Trabajos de sierras de cintas o circulares, así como en el manejo de cizallas, cepilladoras, etc., a no ser que estén provistos de aparatos de seguridad.
- En servicios de llaves de vapor, colocadas en calderas, maquinaria, etc.
- En labores ejecutadas con andamios colgantes y volantes, en la construcción, reparación o limpia de edificios.
- Empujar o arrastrar cargas en trabajos de cualquier clase que los obligue a desarrollar un esfuerzo muscular superior al necesario, detallándose las condiciones que deben de regir en casos especiales en que se permita la actividad del menor, pro ejemplo, para mover pesos en dirección horizontal, vagonetas en vías férreas, los menores de catorce años pueden activar hasta doscientos kilogramos.”

Por su parte, el Reglamento divide en tres clases los trabajos prohibidos, a saber:<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Los Cuadros A, B y C serán transcritos en los anexos de esta investigación, para que el lector pueda conocer los distintos tipos de trabajos a los que el menor trabajador está prohibido de realizar, según lo estipula el Reglamento en comento.

1. Las labores incluidas en el cuadro "A" están prohibidas totalmente a menores de dieciséis años y a mujeres (fabricación de ácido pícrico, etc.), señalando conjuntamente el motivo de la prohibición.
  2. El cuadro "B" señala las tareas prohibidas para menores de dieciséis años exclusivamente, tales como labores en el aire comprimido, fabricación de celuloide, etc.
  3. En el cuadro "C" se autoriza a establecimientos bajo determinadas condiciones el empleo de mujeres y menores. Así por ejemplo, a las factorías que se ocupan de la extracción de aceites de exquisitos bituminosos, se prohíbe que los menores laboren en los talleres de destilación y almacenes debido al peligro de incendio que puede representar, dando margen a emplearlos en otra sección de la Empresa.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.**

Se establece la prohibición para que el menor preste sus servicios en trabajos que sean superiores a sus fuerzas y a los que puedan impedir o retardar su normal desarrollo físico.

De igual manera que las anteriores, esta prohibición se justifica por sí misma, puesto que si el pequeño prestara sus servicios en labores incompatibles con su fuerza, en un futuro no remoto, dicho trabajo reflejaría las consecuencias nocivas de su ejercicio. El desarrollo integral del menor será difícil en estas circunstancias y el resultado que arroje no puede ser más perjudicial para su vida productiva y afectiva. Muchas de las

incapacidades físicas se ocasionaron en la infancia como consecuencia de un trabajo inapropiado para la misma.

Las anteriores consideraciones hacen que el legislador mexicano tuviera la intención de terminar con este grave problema, al respecto el Artículo 267 de la Ley en cuestión; prohíbe que se utilice a los menores de dieciséis años en trabajos aplicados a maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal al que se desarrollo en lanchas para prácticas y a los trabajos complementarios o conexos.

De este modo, por la fuerza física que se genera queda prohibido según el Artículo 191 de nuestra reglamentación laboral, a los menores de quince años para que presten sus servicios en buques, y a los menores de dieciocho para que realicen las funciones de pañolero o fogonero.

Se considera inexplicable que el legislador haya omitido insertar los capítulos VI y XIV del Título VI de la Ley Federal del Trabajo referentes al trabajo de autotransportes y al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, las prohibiciones al empleo de los menores, ya que es obvio que en dichos lugares se realizan actividades que pueden ser superiores a sus fuerzas físicas; por ejemplo, el trabajo de los botones, que consiste, entre otras cosas, cargar equipaje de gran peso o en tareas de cargadores en restaurantes o bares.

**g) Establecimientos no industriales de las diez de la noche.**

Este inciso es aplicable para los menores de dieciséis años y en la fracción II del propio ordenamiento prohíbe que los menores de dieciocho años presten sus servicios en trabajos nocturnos industriales; respecto a esta última restricción la Ley Federal del Trabajo vigente aumentó en dos años la prohibición de laborar en industrias nocturnas, ya que la Ley de 1931 limitaba en esta esfera de trabajo solamente a los menores de dieciséis años. Es atinada la nueva disposición ya que el trabajo nocturno industrial además de ser más agobiante, es un medio propicio para el advenimiento de riesgos profesionales o accidentes de trabajo, de los cuales el menor debe estar lo más alejado posible.

De lo anterior, se desprende que todo menor de dieciséis años está incapacitado legalmente para prestar sus servicios en la jornada nocturna, sin hacer ninguna excepción por la clase de trabajo de que se trate; en la jornada en que se puede encuadrar el trabajo de los menores, será en la jornada mixta, ya que en el inciso g) del Artículo que hemos venido comentando le permite laborar en establecimientos no industriales hasta las diez de la noche.

**h) Los demás que determinen las leyes.**

Una vez analizados los aspectos relevantes del derecho del trabajo del menor, es fácil deducir que la normatividad en cuanto a protección del menor es quebrantada, en muchas ocasiones, básicamente por intereses de índole económico sin importar el daño físico y/o emocional que se le pueda causar al menor trabajador. No es exagerado afirmar que las disposiciones

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**



legales: capacidad de goce y de ejercicio, certificado médico, instrucción obligatoria, condiciones de trabajo y trabajos prohibidos no se cumplen.

La situación hasta ahora descrita en la que se encuentran los menores trabajadores es evidentemente una situación complicada, y los posibles escenarios que se presentan ante ésta son entre otros:

- a) **Desempleo:** Debido a la crisis económica que vive el país. La escasez de empleo para los padres de familia se agudiza, lo que provoca que éstos no cuenten con los recursos suficientes para dar a sus hijos los bienes y servicios mínimos para su bienestar; por lo que el menor es violentado a trabajar, aún en circunstancias poco propicias.
  
- b) **Adecuación de la norma jurídica:** La norma jurídica vigente para los menores trabajadores no está adecuada a la realidad social, en virtud de que la Ley que rige ha sido rebasada por múltiples aspectos.
  
- c) **Sobrepoblación:** La nula o poca cultura de control de la natalidad origina que exista un incremento poblacional en el país, lo que reduce, evidentemente, cada vez más las oportunidades de acceder a un buen empleo y sobre todo a una fuente de ingresos suficiente para satisfacer necesidades básicas propias y familiares. También es cierto que esta sobrepoblación se observa en las grandes capitales, por la falta de planeación económica gubernamental, en donde la riqueza se acumula en determinadas ciudades atrayendo grandes flujos de personas a ellas.

- d) Incapacidad por parte del Estado para la implementación de políticas públicas:** No existe en el país políticas públicas y programas integrales, implementadas por el gobierno federal o locales, para la protección a los menores que desean o necesitan contar con sus propios ingresos desde temprana edad, ofreciéndoles un empleo, acorde con sus aptitudes y características.
- e) Educación:** Debido a que no pudieron terminar su educación básica por múltiples factores -básicamente económicos-, las familias, en muchos de los casos, no poseen un nivel competitivo acorde al nivel solicitado por las fuentes de trabajo; por lo que se les dificulta tener acceso a actividades que les aseguren un sostén digno, por lo que los menores se ven precisados a trabajar.
- f) Factores Económicos y Sociales:** La pobreza, principalmente, obliga a los jóvenes (de temprana edad) a buscar un subempleo; situación que puede repercutir en su desarrollo familiar y/o escolar, al desempeñar actividades (regularmente durante todo el día) que no coinciden con los horarios escolares, sean estas de: limpiaparabrisas, payasitos, vendedores de chicles, limpiadores de calzado, etc.

Podemos concluir que, el derecho del menor trabajador queda –en muchas ocasiones- sólo en buenas intenciones porque en la práctica, incluso se desconoce o no se acata. Las diversas instituciones que tienen a su cargo este problema necesitan realizar una tarea coordinada y esforzarse para garantizar que el menor trabajador sin menoscabo de ningún derecho sea un trabajador que se sienta gratificado económica y socialmente.

No quisiéramos cerrar este apartado sin hacer mención del papel, importantísimo del Inspector del Trabajo, pues esta figura debiera ser un profesional especialmente seleccionado y capacitado para ser un excelente vigía y mediador entre el menor trabajador y el empleador, cuidando con honradez los intereses de ambas partes. Desde luego, se enfatiza que esta figura esté debidamente inscrita en la Ley.

Una vez que se ha visto de forma somera el Derecho del Menor Trabajador, se revisará el marco jurídico para los menores empacadores (tema de estudio de la presente investigación), para que con ello se tenga la referencia legal y con ello analizar la situación jurídica actual de estos menores empacadores.

### **III.2.6. Vacaciones.**

Los menores trabajadores tiene derecho a gozar de un período anual de vacaciones con el pago del salario, de dieciocho días laborales por lo menos, en los términos del Artículo 179 de la Ley en la materia, que a la letra señala:

“Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos”.

Es decir, según el contenido de este Artículo y haciendo una interpretación del mismo, se puede ver que el menor disfrutará de tal descanso una vez cumplido un año efectivo de prestar sus servicios si es que el contrato respectivo no le concede mayores prestaciones.

### III.3. Marco Jurídico para los Menores Empacadores (cerillos).

El trabajo de los menores empacadores (cerillos) no está contemplado en la Ley Federal del Trabajo; sin embargo su situación jurídica, a últimas fechas está empezando a ser considerada por los juristas y por nuevos Reglamentos y Acuerdos entre gobierno y empresas de autoservicio, con el objeto de normar la situación de este tipo de menor trabajador. Es decir, empiezan a hacerse esfuerzos para la protección del menor empacador, aunque es oportuno comentar que estos esfuerzos aún no resuelven de manera integral la problemática de los menores empacadores "cerillos".

A la fecha existen: el Instructivo para Regir el Trabajo de los Menores Empacadores (Cerillos), Ley de los Derechos de las Niñas y los Niños en el Distrito Federal y el Convenio de Protección a Menores Empacadores, como únicos documentos que protegen específicamente el trabajo de estos menores; sin embargo, ninguno de ellos resguarda de manera integral al menor en cuestión, sino simplemente lo que hacen es normar la relación de trabajo entre el patrón (tiendas de autoservicio) y el trabajador (menores empacadores), para que su relación esté estipulada en un documento oficial.

Para poder entender mejor el contenido y objetivos de ambos documentos pasemos a estudiarlos.

### III.3.1. Instructivo que Regula el Trabajo de los Menores Empacadores (Cerillos).

El Instructivo que Regula el Trabajo de los Menores Empacadores es el documento que surgió gracias a los esfuerzos de la participación ciudadana para la protección legal de los menores empacadores, mismo que fue promovido en el año de 1990, por las autoridades del Departamento del Distrito Federal y los empresarios locales; siendo este documento el antecesor del actual Convenio de Protección a Menores Empacadores.

Los empresarios y las autoridades del Distrito Federal a través de este Acuerdo, firmado en marzo de 1990, tienen como principal objetivo la protección de los menores empacadores; sin embargo, dicho acuerdo, no se apega completamente a la realidad por lo que deja al menor empacador "cerillo" desprotegido, es decir, atenta los derechos que a esos menores les corresponde.

Para sustentar la anterior afirmación mencionemos los puntos más relevantes del Instructivo de 1990<sup>25</sup>

- I. Todo menor para trabajar necesita de la expedición de su Permiso General de Trabajo.  
Para obtener el permiso se requiere:
  - a) Acta de nacimiento.
  - b) Constancia escolar de primaria terminada.
  - c) Autorización de los padres o tutores para poder trabajar.
  - d) 2 fotografías de tamaño infantil.
  - e) Examen médico a fin de acreditar su aptitud para el trabajo.

---

<sup>25</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op.cit., págs. 232-233.

Este punto solamente se refiere a requisitos administrativos, aunque destaca el examen médico para que el menor pueda realizar su trabajo si está apto para ejercerlo. Debemos notar que aquí no se estipula la edad máxima del menor trabajador, aunque sí la mínima, dejando este criterio a juicio de los contratantes (empresas de autoservicio); lo cual significa que el menor trabajador, para este Instructivo, no está debidamente tipificado como lo menciona la Ley del Trabajo: que deberá tener más de catorce y menos de dieciséis años.

- II. El área de trabajo de los menores empacadores se circunscribe al espacio que ocupa la Caja y el necesario para realizar la actividad de empacar y transportar la mercancía de la clientela.

El apartado referido menciona el área de trabajo del menor empacador circunscribiéndolo a un espacio limitado; debemos comentar que tal ordenamiento no se cumple en la práctica pues, el empacador para que el cliente le proporcione una propina “mayor” deberá llevar su mercancía hasta donde el usuario lo solicite (automóvil particular, taxi y en muchos casos hasta su domicilio particular), lo cual contraviene con lo estipulado en este punto.

- III. Por ningún motivo se permitirá el acceso del menor empacador al interior de la tienda en horas de trabajo, evitando así, la realización de actividades diferentes a las que le corresponden.

El apartado citado no es, en la práctica llevado a cabo, sino todo lo contrario; el menor empacador no sólo tiene la función de empacar la mercancía del usuario, sino que en varios momentos de su horario laboral realiza actividades ajenas a lo que el Instructivo estipula: Ayuda a llevar la

Mercancía del usuario hasta donde éste lo determine, organiza los carritos de la tienda de autoservicios, sirven de corroboradores de precios de determinados artículos que no cuentan con el etiquetado correspondiente, etc.

- XI. Queda prohibido que los menores transporten mercancías voluminosas y pesadas en brazos, ya que esto constituye un trabajo superior a sus fuerzas, lo cual puede impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Apartado que no se cumple, debido a que el usuario otorga mayor pago si se le ayuda a llevar su mercancía, que en muchos casos, son voluminosas y pesadas para el menor empacador. Sin embargo, el menor realiza este trabajo pesado en virtud de que requiere de una "propina buena", actividad que no es supervisada ni controlada por las autoridades de las tiendas de autoservicio y mucho menos por los visores del gobierno, que deberían vigilar esto.

- XIII. La empresa deberá asignar un lugar para que los menores tomen su descanso.

Apartado que está fuera de la realidad, en virtud de que algunas tiendas de autoservicio no cuentan con espacios para el descanso de los menores empacadores, porque simplemente no han sido diseñadas para cumplir con esta obligación. De tal suerte que los menores empacadores descansan en espacios donde se exponen a riesgos contra su persona: estacionamiento, aceras de calles, etc.

XVI. la empresa estará obligada a efectuar la publicidad necesaria para que el cliente sepa que el trabajador trabaja a base de propinas.

Este es el apartado más importante, desde el punto de vista laboral, ya que menciona implícitamente que el menor empacador no recibe sueldo por parte de las tiendas de autoservicio.

Lo que nos lleva a una dualidad patronal: por una parte el patrón es la tienda de autoservicio, ya que es la que le presta un trabajo personal subordinado (Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, ya comentado en su oportunidad); sin embargo el que le paga es el cliente, por lo que su patrón en términos monetarios es el usuario de la tienda, mismo que no tiene ningún compromiso obrero-patronal con el menor, es decir, la tienda de autoservicio (patrón inicial) se deslinda de su responsabilidad patronal.

A manera de conclusión, podemos decir que este Instructivo se aplica únicamente a favor del patrón porque éste no otorga ningún salario a estos menores trabajadores, lo que les quita todos los derechos inherentes a la relación de trabajo; en cambio sí se les exige una jornada de trabajo, portar un uniforme, cubrir requisitos como el examen médico, y cumplir con otras formalidades establecidas en la Ley Federal del Trabajo, como es el permiso que otorga la Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

Por lo anteriormente expuesto, se considera que este Acuerdo, no favorece y protege al menor trabajador, al no considerar que el empacador es un menor trabajador, al cubrirse los requisitos que establece la ley Federal del Trabajo. Este punto favorece la ambigüedad y aplicación correcta del Derecho.



### **III.3.2. Convenio de Protección a Menores Empacadores.**

El Convenio de Protección a Menores Empacadores es el más reciente documento jurídico a favor de la protección de los menores empacadores (cerillos).

Este Convenio fue suscrito el 1º de julio de 1999 entre las autoridades gubernamentales del Distrito Federal, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio, entre otras autoridades.

El documento en comento que tiene como fundamento el proteger a los menores empacadores será estudiado a profundidad y con la mayor objetividad e imparcialidad posible en el siguiente capítulo, que es el análisis jurídico del mismo: objetivo central de la presente investigación, basado en su relación con nuestra Constitución y la Ley de Menores Trabajadores.

## **CAPÍTULO IV**

---

---

# **ANÁLISIS JURÍDICO EN TORNO AL CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES**

---

---

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS JURÍDICO Y CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES**

*La justicia es el continuo y firme  
deseo de otorgar a cada quien lo  
que le corresponde o merece.*

**Justiniano (Corpus Juris)**

#### **IV.1. Generalidades.**

En este capítulo se estudiará al Convenio de Protección a Menores Empacadores, tendiente a regular la actividad desarrollada por los menores trabajadores dedicados a empacadores en las tiendas comerciales de autoservicio.

Este Convenio de reciente creación, 1º de julio de 1999, se elaboró buscando apoyar y analizar la problemática de los menores empacadores en el ámbito laboral; mismo que fue signado por las máximas autoridades del Departamento del Distrito Federal, Dirección General del Trabajo y Previsión Social y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio (ANTAD), entre otras autoridades.

Además, considerando que no se respetan los derechos de los menores empacadores establecidos en la Ley Federal del Trabajo, al incorporarse a alguna actividad laboral, se propuso este Convenio para regular específicamente su labor desempeñada y ante todo para que se les

reconozca la calidad de Menores Trabajadores, así como el cumplimiento de los derechos que les confiere la Ley Federal del Trabajo.

El fundamento principal por el cual se creó el Convenio de Protección a Menores Empacadores fue contribuir al reconocimiento total de la calidad de Menores Trabajadores que establece la Ley Federal del Trabajo, especialmente de este sector de jóvenes adolescentes que por diferentes circunstancias buscan un empleo dentro de las Tiendas de Autoservicio.

Antes de entrar en el análisis jurídico del Convenio, debemos notar que es este un documento que se signó después de realizar varias consideraciones, a saber:<sup>26</sup>

- a) Empresarios, autoridades gubernamentales, organismos políticos, instituciones académicas y ciudadanos en general, han manifestado su preocupación porque las actuales condiciones de la economía obligan a los habitantes de la Ciudad de México en particular y del país en general, a redoblar esfuerzos para solventar las necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general.
  
- b) Las actividades que desempeñan los menores de edad se vinculan a las tiendas de autoservicio como empacadores, se ha desarrollado ya a lo largo de varias décadas. La relación o servicio del Menor Empacador se efectúa en apoyo al dueño de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda. El Menor Empacador es hoy una figura que a los consumidores en las tiendas les resulta familiar y que merece el reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad y de sus diferentes sectores en la medida en que su esfuerzo resulta ser un servicio útil a la clientela, a las tiendas, a ellos mismos y a sus familias.

---

<sup>26</sup> Cfr. **CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES.**, México. 1º de julio de 1999, págs. 2-4.

- c) Los empacadores de las tiendas de autoservicio realizan un esfuerzo que es preciso reconocer y proteger ya que a pesar de su corta edad, entre 14 y 15 años, con su ingreso, no sólo apoyan el sostenimiento de sus estudios, sino que en muchos casos solventan necesidades de sus familias, además de llevar a cabo su vida como estudiantes, la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.
  
- d) Los Menores Empacadores al vincularse a realizar esa actividad, inician en su gran mayoría, una etapa de su vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en su proceso de formación a condición de que se les brinde la protección y apoyo necesarios que les permita satisfacer su derecho a la salud, la educación y el adiestramiento. Pero ello requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ella se están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su formación y en su futuro como ciudadanos trabajadores.
  
- e) Ello requiere de un esfuerzo compartido de los empresarios y de las autoridades por vigilar que la actividad de los menores se realice bajo formas que fomenten valores tales como la responsabilidad, el respeto, la cooperación y la solidaridad, y ofrecerles opciones de mejoramiento presente y futuro a través de mecanismos de apoyo que garanticen en la medida de lo posible que los menores accedan a sus derechos humanos básicos, entre otros, salud, cultura y recreación.
  
- f) La protección a los menores que realizan la actividad de empacadores es una función que compete a las autoridades del gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Hasta el momento ha habido un acercamiento de las autoridades del gobierno del Distrito Federal con las Tiendas de Autoservicio y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, que ha permitido analizar la situación que viven los Menores Empacadores e identificar diversas necesidades que a través de este convenio se pretende satisfacer.
  
- g) El diagnóstico de necesidades abarca problemas de índole general que requieren de la intervención de diversas instancias de la sociedad para

solventarlas; entre ellas se encuentran las necesidades de educación, adiestramiento y salud. Las acciones iniciales se delinearán en este convenio pero se reconoce la necesidad de avanzar en el futuro próximo para poder asumir nuevos compromisos tendientes a mejorar la atención a los empacadores. También se identifican en este convenio acciones a iniciar de inmediato las cuales tienden a fortalecer la cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores. Estas acciones se orientarán a los propios empacadores, al personal de los diversos niveles de operación y dirección en las propias tiendas de autoservicio y al público consumidor que asiste a las mismas.

Con base en las consideraciones anteriores, se entendió la firma de este Convenio como un acuerdo de corresponsabilidades, que asumen tanto las autoridades como los empresarios, para propugnar por el mejoramiento de la situación de los menores que se desempeñan como empacadores en las Tiendas de Autoservicio, estableciendo para ellos varios compromisos; mismos que serán analizados a continuación.

#### **IV.2. Análisis del Convenio de Protección a Menores Empacadores.**

El Convenio de Protección a Menores Empacadores tiene como base de análisis los compromisos que fueron signados por las autoridades gubernamentales competentes y las Tiendas de Autoservicio, para efecto de regularizar, normalizar y proteger las actividades laborales de los menores empacadores, más conocidos como "cerillos".

En este documento, se establecen 22 compromisos que aglutinan los diferentes aspectos que llevan a proteger al menor trabajador (cerillo) en su actividad laboral.

Los dos primeros compromisos se refieren a la relación que debe guardar la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación de Tiendas de Autoservicio (ANTAD); mismos que a la letra señalan:

1. La ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los Menores Empacadores en las Tiendas de Autoservicio.
2. 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.

Los compromisos citados nos muestran qué autoridades son las que estarán encargadas de la vigilancia de que este Convenio se cumpla y que la ANTAD no viole ninguno de los acuerdos signados. Debemos notar que, en la realidad, estos compromisos se quedan como tales, simples "compromisos", ya que no existe ninguna autoridad que vele el cumplimiento de este convenio que puede ser violado cotidianamente por las tiendas de Autoservicio. Además, no se sabe de qué forma se hará más expedita la comunicación permanente y cómo se evaluará la participación de la ANTAD.

Los compromisos 3, 4, 5 y 6 se refieren a la edad que deben de tener los menores que deseen trabajar como empacadores en las Tiendas de Autoservicio (14 hasta 16 años); mismos que a la letra señalan:

3. Las Tiendas de Autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de catorce y hasta los dieciséis años, que soliciten su incorporación como empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio.
  
4. Las Tiendas de Autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General del 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 catorce y hasta los dieciséis años, para mantener un padrón vigente.
  
5. Las Tiendas de Autoservicio informarán la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de menores empacadores que registren, a fin de mantener actualizada la relación de menores empacadores.
  
6. Las Tiendas de Autoservicio serán responsables del archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los menores empacadores.

Los compromisos referidos establecen claramente la edad de los menores que trabajen como empacadores en las tiendas de autoservicio, sin embargo, no se asienta una situación que resulte fundamental: el hecho de que al ser menores de dieciséis años, los "cerillos", no pueden celebrar contratos de trabajo sin la autorización de los padres o tutores como lo estipula el Artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, el contratante (Tiendas de Autoservicio) pueden entablar una relación laboral con un menor sin la autorización previa de los padres o tutores de este último, lo cual viola flagrantemente el Artículo 23 de la Ley



citada, lo que trae consigo que el menor trabajador queda desamparado, ya que en muchos casos no entienden el acuerdo de trabajo al que pudiesen estar obligados, además de que sin la representación de un tutor o padre se le pudiese asignar tareas, en su contrato de trabajo, que estén fuera de lo establecido en el Convenio en comento.

Por otra parte, es necesario que se establezca por escrito en el Convenio la presencia de los tutores o padres del menor para que se proteja realmente al trabajador menor "cerillo" de abusos que pudieran suscitarse y que no sólo sea un acuerdo de buenas voluntades, sino que tenga la protección que contempla la Ley.

También, debe hacerse énfasis que en el informe de baja se clarifique el motivo, pues en no pocas ocasiones es debido a: accidente (dentro o fuera de la tienda de autoservicio), maltrato de algún cliente o autoridades de la tienda de autoservicio.

Los compromisos 7, 8, 9, y 10 se refieren a la labor que deberán realizar los menores empacadores en su trabajo, mismos que a la letra señalan:

7. Cuando las Tiendas de Autoservicio consideren como obligatorio que los Menores empacadores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empacadores.
8. La Dirección General 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 Empacadores, por realizar dicha actividad.

9. La actividad de los Menores Empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo los Menores Empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro

De los compromisos anteriores podemos resumir que las actividades y obligaciones de los menores empacadores se resumen en:

1. Realizar su actividad debidamente uniformados, vestimenta que será otorgada por la Tienda de Autoservicio correspondiente.
2. La actividad de los menores empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Estos menores no deberán transportar las mercancías del cliente hasta su automóvil, puesto que esto implica un riesgo potencial de accidentes al cual el menor pudiera estar expuesto.
3. Los menores empacadores no estarán obligados a pagar cuotas por realizar su actividad a ninguna dependencia o persona.
4. Los menores empacadores no están autorizados a realizar labores superiores a sus fuerzas o que retrasen su desarrollo físico.

El Convenio de Protección a Menores Empacadores en estos compromisos estipulan claramente el lugar de las actividades que debe desarrollar el menor trabajador, mismas que coinciden con las establecidas

en la Ley del Trabajo. Sin embargo, en la realidad el trabajo que realizan los menores empacadores, en algunos casos, es tan pesado que rebasan sus fuerzas (bultos muy pesados, acompañar al cliente a su automóvil que se encuentra en la acera y no dentro del estacionamiento). Esta actividad no es regulada por parte de los gerentes de las tiendas de autoservicio, en virtud de que no "tienen tiempo" para realizar esta vigilancia.

En cuanto a la situación escolar y certificados médicos de los menores empacadores, el Convenio en comento se refiere en sus compromisos 11, 12, 13, 14 y 15 a estos aspectos, mismos que a la letra dicen:

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 los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.
12. La ANTAD reconoce la necesidad de otorgar a los menores empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores.
13. En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la tienda de autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al menor empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente.
14. El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los menores empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.

15. Las Tiendas de Autoservicio semestralmente recordarán a los Menores empacadores que deben acudir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.

Los compromisos arriba citados nos señalan, en primera instancia, que el menor empacador deberá cursar sus estudios regularmente, más no aclara que deberán ser alumnos sin problemas escolares y mucho menos se alude a una supervisión de la situación escolar que guarda el menor empacador por parte de las autoridades escolares, dejando de tal suerte esta vigilancia a discreción de la tienda de autoservicio, la que poco caso hace de ello, sobretodo si carece de "cerillos" suficientes omitirá este punto.; lo que viola el Artículo 22 de la ley Federal del Trabajo.

El compromiso 11 habla de "detectar" a "quienes abandonen o no puedan concluir sus estudios". Este punto, actualmente, es poco atendido ya que si bien es cierto que en temporadas "altas" es necesario mayor número de "cerillos", lo normal es que exista una lista de espera para acceder a este empleo.

Por otra parte, en cuanto se refiere a la situación de certificación médica para la realización del trabajo, supervisión médica durante el mismo y prevención de accidentes, creemos que el Convenio en comento especifica claramente estas necesidades y obligaciones. Aunque, debemos notar que no se habla de un seguro médico que otorgue el patrón (Tiendas de Autoservicio) al menor empacador y si el patrón cubrirá los gastos médicos que pudiesen darse en determinados casos. Esto último en alusión a que la Ley Federal del Trabajo obliga a los patrones a brindar un seguro

médico a sus trabajadores para cubrir accidentes o enfermedades que pudieran suscitarse durante y en el recorrido al trabajo en los individuos que presten servicios al patrón.

Al no tener en cuenta, el Convenio en comento, una asignación de seguro médico por parte de las Tiendas de Autoservicio (patrones) a los menores empacadores (empleados), se presume que los primeros no cumplen esa función de tal suerte que están violando la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, de darse lo contrario implicaría que el patrón devengará mayores erogaciones lo que evidentemente no conviene a las Tiendas de Autoservicio.

Es interesante comentar el hecho de que, según este Acuerdo, el punto 13 menciona "la tienda de autoservicio **procurará** proporcionar el apoyo necesario al menor en caso de urgencia". De lo anterior, podemos inferir que el patrón no está obligado a prestar servicios de urgencia sino que simplemente **procurará** hacerlo, lo que no lo obliga a realizar este acto que es de vital importancia para la protección al menor empacador.

El análisis anterior lleva a concluir que la tiendas de autoservicio elude proporcionar el servicio médico que otorga al resto de sus empleados (IMSS, ISSSTE), para conservar la ambigüedad en esta relación de trabajo.

Los acuerdos 12, 13, 14 y 15 son relativos al cuidado asistencial y médico que requieren los menores, lo que enfatiza su importancia y lo que hace suponer que es un punto en donde se agudiza la problemática que enfrenta esta relación de trabajo.

Ahora bien, el compromiso 16 del Convenio de protección a Menores Empacadores se refiere a los estímulos económicos que otorgan las Tiendas de Autoservicio a los "cerillos" y, que a la letra dice:

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 en número total no exceda el 25% de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de Menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el plan de Incentivos anuales se aumentará con base a los incrementos a los salarios mínimos generales. Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante el mes de julio y agosto de cada año o en los periodos vacacionales correspondientes al año escolar.

El compromiso arriba citado abunda acerca de los incentivos económicos que puede ser acreedor el menor empacador por parte de las Tiendas de Autoservicio, en este podemos encontrar algunas anomalías como:

- a) La inexistencia de un goce de sueldo mensual mínimo que asegure a los empacadores un ingreso económico que no los motive a ofrecer sus servicios a la clientela que excedan sus atribuciones o obligaciones mencionadas en este Convenio (llevar la mercancía hasta los domicilios de los clientes para percibir mayor propina, llevar bultos que excedan sus fuerzas).

- b) No se menciona un pago por vacaciones como lo estipula la Ley Federal del Trabajo.
  
- c) El incentivo solamente se dará al 25% de la población que obtenga un promedio escolar mayor a 9.0, lo que discrimina a todos los que pudieran alcanzarlo. No considera la posibilidad de como van otorgar el incentivo si un 50% de la población de empacadores alcanza 9.0 en sus calificaciones escolares.

Si los menores trabajadores empacadores precisan ser estudiantes para ser aceptados en esas tiendas de autoservicio, el incentivo económico (a los mejores promedios) no los cubre a todos. Se pueden implementar otro tipo de estímulos, como por ejemplo: dotar al inicio del año escolar de un paquete de útiles, rifas semestrales de libros, boletos para asistir a un evento cultural-recreativo...

Los compromisos 17, 18 y 19 se refieren al trabajo de menores discapacitados y al cumplimiento de solución de controversias entre las partes objeto de la relación de trabajo y, que a la letra señalan:

- 17. Se establecerá un programa en las 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 del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, las Tiendas de Autoservicios y los Menores Empacadores.

Es evidente que los menores discapacitados, pese a la intención de incluirlos en ese tipo de trabajo, no podrán realizar la actividad laboral de un "cerillo" debido a los requerimientos físicos y psicológicos para esta actividad no son cubiertos por estas personas. En cuanto a los Artículos 18 y 19, la intención de mantener un seguimiento de control y vigilancia de la actividad que realizan los "cerillos" es buena, aunque no se realiza con la normalidad que se deseara y por lo tanto estos compromisos quedan simplemente en meras intenciones.

Los compromisos 20 y 21 de este convenio se refieren a los horarios de trabajo para los empacadores y, que a la letra señalan:

20. El desarrollo de la actividad de los menores empacadores tendrá una duración máxima de seis horas diarias, con un hora de descanso y seis días a la semana y sin que interfiera con las actividades escolares.
21. Se establecerán mecanismos para que los menores empacadores no desarrollen su actividad después de las diez de la noche, buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las tiendas de autoservicio.



Finalmente el compromiso 22 se refiere al hecho que las tiendas de autoservicio tienen para que su personal de trabajo, en este caso los "cerillos", esté debidamente capacitado para realizar su actividad laboral lo más eficientemente posible; dicho compromiso a la letra señala:

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

Estos compromisos están de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 177, que ya se comentó en su oportunidad, aunque no consideran ningún incentivo económico cuando el trabajo se realice en días feriados.

#### **IV.3. Comentarios Acerca del Convenio de Protección a Menores Empacadores.**

Partiendo de la hipótesis inicial de nuestra investigación: la existencia de una normatividad clara, plenamente definida y que considere todos los puntos en cuanto a los menores empacadores, permitirá que estos últimos y las tiendas de autorsevicio se circunscriban a un marco legal que determine las obligaciones y beneficios de ambos, podemos indicar que el Convenio de Protección a Menores Empacadores es el documento más acabado tendiente a la "protección" de los menores empacadores, en virtud de que en él quedaron plasmados los compromisos que contrajeron los empresarios y las autoridades gubernamentales para preservar la salud, educación y derechos laborales de los menores empacadores que se empleen en sus empresas.

Sin embargo, a todas luces, este documento deja muchos recovecos para proteger verdaderamente a los menores empacadores. No reconoce los derechos que les corresponden, ya que conforme a la Ley, los empacadores son Menores Trabajadores, cuya edad es de catorce a dieciséis años de edad, motivo por el cual, son sujetos del Derecho Laboral y por lo tanto no deben ser considerados como Trabajadores No Asalariados.

El Convenio no hace alusión escrita en el documento de una relación contractual de trabajo entre el empacador y el dueño de la Tienda de Autoservicio, lo que desampara al primero ya que no puede gozar de los beneficios previstos por Ley.

Con base en lo estudiado a lo largo de esta investigación, podemos realizar las siguientes recomendaciones:

- i) El hecho de que el menor empacador reciba un salario, que es muy variable, por parte del usuario de las tiendas de autoservicio, hace que el menor esté sujeto a una "mendicidad disfrazada", por lo que creemos que el patrón debe de pagar un salario mínimo al menor empacador y esto deberá de estar debidamente reglamentado en este Convenio.

Un ejemplo de que lo propuesto es viable es el caso de los adultos que vigilan el área de estacionamiento en las tiendas de autoservicio que además del sueldo reciben la propina del cliente.

- ii) También, es pertinente señalar que las actividades de vigilancia, en muchas ocasiones, resulta más fácil que la de empacador; pues si un carro es robado no se le hacen cargos al trabajador, no así si se extravía una mercancía del cliente, en este caso el menor empacador es sujeto a interrogatorios y debe pagar o reponer lo perdido independientemente de que es suspendido de su trabajo por algún tiempo, o despedido.
  
- iii) En cuanto a los beneficios de seguro médico, es fundamental que se integre en este documento para una protección al menor empacador. Es en este punto en donde se nota la transgresión a la Ley que, en uno de sus rubros más importantes, subraya la protección al menor, sobretodo en la salud y en la educación.
  
- iv) Es necesario, por otra parte, que se les reconozca a los menores empacadores todos los derechos inherentes a la relación de trabajo (salario, vacaciones, aguinaldo, pensiones, servicio médico) y se busque protegerlos de los abusos a que puedan estar expuestos por parte del patrón.
  
- v) Finalmente, el implementar este Convenio tiene un costo, tanto para el patrón como para la propia autoridad, sin embargo, debe hacerse frente al problema y proteger los derechos de estos trabajadores.

Ahora bien, debemos comentar que el Acuerdo en estudio de ninguna manera cumple con sus propósitos iniciales: proteger al menor empacador; sino más bien es un acuerdo que de alguna forma protege al patrón (tiendas de autoservicio), en virtud de que no se establecen ningún tipo de sanciones en caso de incumplimiento de este Acuerdo.

Este Acuerdo lejos de ayudar al menor empacador, condiciona su servicio en las tiendas de autoservicio, a través de requisitos como son: calificaciones, certificados médicos, permisos de los padres, etc.; es decir, protege al patrón de que su "empleado" sea calificado para realizar su actividad sin comprometerse por ello a erogar un salario por los servicios prestados por el menor.

Nuestras recomendaciones tienden a crear un marco jurídico que proteja a los menores empacadores, con base en un análisis del Acuerdo, que hemos venido analizando, y de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior, con el propósito de que estos menores cuenten con una normatividad clara para la defensa de sus derechos y obligaciones.

Por último, se hace necesario enfatizar que este Convenio de Protección a Menores Empacadores surge como un reclamo de justicia y es en el marco del Derecho en donde se ubicarán las leyes para su ejecución; pero también es cierto que por excelentes que sean de nada servirán si no se encuentran los mecanismos idóneos para su aplicación.

Por lo que se concluye que, es necesario la creación de acuerdos que en muchas ocasiones respondan más al apoyo y respeto de los derechos laborales de los menores trabajadores empacadores y menos a los intereses políticos.

La aplicación de las leyes laborales aseguraría la equidad en la relación de trabajo de este sector. Reconociendo la figura de trabajador (al menor trabajador empacador) dentro de la empresa contratante de sus servicios.

---

---

# CONCLUSIONES

---

---

## CONCLUSIONES

*Las leyes son como las telarañas  
atrapan a las moscas pequeñas  
pero las grandes las atraviesan*

Atribuido a Sólon

PRIMERA.- Los derechos de los menores de edad: al juego, al descanso, a ser protegidos contra el maltrato, al abuso sexual y el respeto a su identidad, a su cultura son parte de las leyes mexicanas (Derecho de los Menores) por lo que su incumplimiento debería estar adecuadamente vigilado para ser sancionado penalmente.

SEGUNDA.- Los menores de catorce a dieciséis años de edad, que se emplean como empacadores en los centros comerciales de autoservicio, caen en el concepto que de Menor Trabajador y Trabajador establece la Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual deben ser considerados como trabajadores de la empresa en que laboren.

TERCERA.- Los menores empacadores "cerillos" (menores entre catorce y dieciséis años de edad) que laboran en las tiendas de autoservicio, debido a la actividad que realizan y la relación laboral que tienen con su patrón (tiendas de autoservicio) caen en el concepto de Menor Trabajador que establece la Ley Federal del Trabajo, por lo que no deben ser considerados Trabajadores No Asalariados.

**CUARTA.-** La anterior conclusión nos lleva a una dualidad patronal: por una parte, el patrón es la tienda de autoservicio, ya que es a la que los "cerillos" le prestan un trabajo personal subordinado; sin embargo, el que paga es el cliente, por lo que su patrón en términos monetarios es el usuario de la tienda, mismo que no tiene ningún compromiso obrero-patronal con el menor, es decir, la tienda de autoservicio se deslinda de su responsabilidad patronal.

**QUINTA.-** Debido a la existencia de un contrato y una relación laboral entre el menor empacador y el patrón (tienda de autoservicio), su relación está sujeta al Derecho Laboral.

**SEXTA.-** El patrón debe asumir el costo del trabajo desarrollado por estos jóvenes empacadores extendiendo los beneficios derivados de cualquier relación de trabajo, como son: reparto de utilidades, capacitación y adiestramiento, aguinaldo, vacaciones, seguro médico, fondo de ahorro...

**SÉPTIMA.-** Los menores de catorce a dieciséis años de edad que deseen emplearse como Empacadores, deben cumplir con todos los requisitos de forma establecidos en la Ley y además exigir el cumplimiento de sus derechos como menores trabajadores.

**OCTAVA.-** Promover una cultura laboral de protección a los Trabajadores Menores, dedicados a Empacadores, considerándolos como Trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y no como "voluntarios" o Trabajadores No Asalariados,



situación que ocasiona que el patrón haga caso omiso de los derechos que les corresponden a esos trabajadores.

NOVENA.- Revisión periódica para mejorar el Convenio de Protección a Menores Empacadores de 1999, suscrito entre los empresarios y las autoridades gubernamentales.

DÉCIMA.- Que toda la sociedad fomentemos una cultura laboral hacia los Menores Trabajadores que se emplean como empacadores, así tendrían los derechos conforme a la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- En México la situación del trabajo del menor no constituye un problema de protección legal; se trata más bien de la falta de aplicación de las normas, su cumplimiento aseguraría avances en materia laboral para este sector.

DÉCIMA SEGUNDA.- La función de las autoridades del trabajo, si bien es la de realizar los propósitos del Derecho del Trabajo, también es la de vigilar que esa norma se aplique correctamente.

DÉCIMA TERCERA.- Que se intensifiquen la creación y promoción de diversos foros de análisis para atender la problemática derivada del trabajo desarrollado por el menor trabajador empleado en múltiples actividades. En este caso, el de los menores empacadores que laboran en cadenas comerciales.

DÉCIMA CUARTA.- Atender a las características del Derecho del Trabajo del Menor Trabajador y el marco jurídico, para que la justicia del trabajo, función que engloba todas las actividades de las autoridades respectivas se ejerza rápida y eficientemente, asegurando la conciliación de intereses en bien de la sociedad.

DÉCIMA QUINTA.- El Convenio de Protección a Menores Empacadores para el Distrito Federal, signado el 1º de julio de 1999, es un acuerdo de corresponsabilidad que asumen autoridades y empresarios para mejorar las condiciones laborales de los menores empacadores, en donde se establecen compromisos, más nunca se señalan sanciones por su incumplimiento.

DÉCIMO SEXTA.- Se debe articular esfuerzos de organizaciones civiles y Estado en la atención a la infancia para prevenir las violaciones a sus derechos.

DÉCIMO SÉPTIMA.- Mejorar sus condiciones de vida, de los Menores Trabajadores Empacadores, fortalece su identidad comunitaria y genera alternativas educativo-laborales que impidan su arraigo a la calle.

DÉCIMO OCTAVA.- Buscar incidir en los marcos jurídicos y administrativos, así como en las políticas que afectan a los menores trabajadores.

DÉCIMO NOVENA.- Sensibilizar a la sociedad con el fin de informar y modificar su trato y opinión sobre el niño trabajador, a través de diferentes medios de comunicación.

VIGÉSIMA.- Finalmente, una vez revisado el Convenio de Protección a Menores Empacadores, éste deberá extenderse a toda la República, ya que es en todo el país que se presenta este problema y no es privativo únicamente del Distrito Federal.

---

---

# **BIBLIOGRAFÍA**

---

---

## BIBLIOGRAFÍA

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales., Ed. Porrúa, México, 1976.

CALZADA, Feliciano. Derecho Constitucional. Colección Textos Jurídicos, Ed. Harla, México, 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, et.al., Nueva Ley del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. 27° Edición, Ed. Trillas, México, 1995.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano., Ed. Trillas, México, 1997.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo., 2° Edición, Ed. Estrate, México, 1984.

DÁVALOS MORALES, José. Un Nuevo Artículo 123. 3° Edición, Ed. Porrúa, México, 1998.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I., 4° Edición, Ed. Porrúa, México, 1992.

DE BUEN, Nestor. La Reforma del Proceso Laboral., Ed. Porrúa, México, 1980.

DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo., Ed. Porrúa, México, 1988.

- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. 8º Edición, Ed. Porrúa, México, 1967.
- GRACÍDAS, Carlos. Esencia Imperativa del Artículo 123 Constitucional., Unión Linotipográfica de la República Mexicana, México, 1998.
- ÍTALO MORALES, Hugo, et.al., Derecho Procesal del Trabajo., 5º Edición, Ed. Trillas, México, 1997.
- PENICHE BOLIO, Rodolfo. Introducción al Estudio del Derecho., Ed. Porrúa, México, 1990.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo., Tomo I, Volumen I, Ed. Porrúa, 1967.
- TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1800-1976., Ed. Porrúa, México, 1976.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123., 2º Edición, Ed. Porrúa, México, 1967.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo., 4º Edición, Ed. Porrúa, México, 1977.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo., Ed. Porrúa, México, 1977.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1965.

### LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ed. Porrúa, 1998.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México, 1998.

CONVENIO DE PROTECCIÓN A LOS MENORES TRABAJADORES, México, D.F., 1º de julio de 1999.

### OTRAS FUENTES

CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 21º Edición, Ed. Heliasta, México, 1989.

CONGRESO DE LA UNIÓN. Los Derechos del Pueblo Mexicano. L Legislatura, México.

EDICIONES DE SALVAT MEXICANA. Historia de México. Tomo III, Ed. Salvat, México, 1990.

GUERRERO, Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo., 6º Edición, Ed. Porrúa, México, 1979.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Le Travail des Enfants., OIT, Ginebra, 1995.

PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho., Ed. Porrúa, México, 1975.



---

---

# **ANEXOS**

---

---

**ANEXO 1****CONVENIO DE PROTECCIÓN A MENORES EMPACADORES  
(México, D.F., a 1º de julio de 1999)**

En la Ciudad de México siendo las trece treinta horas del día primero de julio de mil novecientos noventa y nueve, en el domicilio ubicado en Plaza de la Constitución y 5 de Febrero, Colonia Centro en el edificio Virreinal, sede de la Jefatura de Gobierno del D.F., comparecen por el Gobierno del Distrito Federal Rosario Robles Berlanga en su carácter de Secretaria de Gobierno; Saúl Escobar Toledo, Subsecretario de Trabajo y Previsión Social; Manuel Fuentes Muñiz, Director de Previsión Social y por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD); Angel Losada Moreno, Presidente del Consejo; Luis Santana Castillo, Presidente Ejecutivo; David Martínez Rojas, Director General; Rogelio Rodríguez Morales, Sudirector de Desarrollo; Javier Ruiz Larrea, Director General de Auchan, S.A. de C.V.; Javier Cantú Charles, Director General de Gigante, S.A. de C.V.; Bernard Dunand, Director General de Grandes Superficies de México, S.A. de C.V.; Roberto Salvo Horvilleur, Presidente de Tiendas Aurrera, S.A. de C.V.; Jesús del Cerro Portillo, Director General de Unidad Comercial De Todo, S.A. de C.V., para celebrar un convenio al tenor de los siguientes antecedentes, consideraciones y compromisos:

## ANTECEDENTES

1. La Secretaría de Gobierno de acuerdo con lo dispuesto en la Fracción XV del Artículo 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, cuenta con facultades para vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellas derivadas y proteger a los menores que laboran.
2. La Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social en términos de lo que establece la Fracción V del Artículo 10-B del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal cuenta con facultades para la aplicación de políticas para la promoción de los derechos de los menores que trabajan.
3. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social con las facultades que le otorga la Fracción V del Artículo 18 del Reglamento Interno de la Administración Pública del Distrito Federal es la instancia encargada de la ejecución de las políticas en materia de previsión social para promoción y protección de los derechos del menor.
4. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social es la responsable de vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, así como también de la orden y práctica de inspecciones generales de trabajo, como se establece en las Fracciones I y VII del Reglamento Interno de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las disposiciones contenidas en el Artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo vigente que contiene la facultad de esa autoridad para la vigilancia y protección especial a los mayores de 14 y menores de 16 años

5. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social tiene facultades de acuerdo al Artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo para realizar exámenes periódicos y entregar certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años.
6. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, es una asociación civil regulada por la Legislación vigente y representa los intereses de las tiendas de autoservicio departamentales que suscriben el presente documento.

## CONSIDERACIONES

- a) Empresarios, autoridades gubernamentales, organismos políticos, instituciones académicas y ciudadanos en general, han manifestado su preocupación porque las actuales condiciones de la economía obligan a los habitantes de la Ciudad de México en particular y del país en general, a redoblar esfuerzos para solventar sus necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general.
- b) La actividad que desempeñan los menores de edad que se vinculan a las tiendas de autoservicio como empacadores, se ha desarrollado ya a lo largo de varias décadas. La relación o servicio del Menor Empacador se efectúa en apoyo al dueño de la mercancía o consumidor, después de que éste ha adquirido y pagado los productos en la caja de la tienda. El Menor Empacador es hoy una figura que a los consumidores en las tiendas les resulta familiar y que merece el reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad y de sus diferentes sectores en la medida en que

su esfuerzo resulta ser un servicio útil a la clientela, a las tiendas, a ellos mismo y a sus familias.

- c) Los empacadores de las tiendas de autoservicio realizan un esfuerzo que es preciso reconocer y proteger ya que a pesar de su corta edad, entre 14 y 15 años, con su ingreso, no sólo apoyan el sostenimiento de sus estudios, sino que en muchos casos solventan necesidades de sus familias, además de llevar a cabo su vida como estudiantes, la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.
- d) Los Menores Empacadores al vincularse a realizar esa actividad, inician en su gran mayoría, una etapa de su vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en su proceso de formación a condición de que se les brinde la protección y el apoyo necesarios que les permita satisfacer su derecho a la salud, la educación y el adiestramiento. Por ello requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ella se están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su formación y en su futuro como ciudadanos trabajadores.
- e) Ello requiere de un esfuerzo compartido de los empresarios y de las autoridades por vigilar que la actividad de los menores se realice bajo formas que fomenten valores tales como la responsabilidad, el respeto, la cooperación y la solidaridad, y ofrecerles opciones de mejoramiento presente y futuro a través de mecanismos de apoyo que garanticen en la medida de lo posible que los menores accedan a sus derechos humanos básicos, entre otros, educación, salud, cultura y recreación.

- f) La protección a los menores que realizan la actividad de empacadores es una función que compete a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Hasta el momento ha habido un acercamiento de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal con las Tiendas de Autoservicio y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, que ha permitido analizar la situación que viven los Menores Empacadores e identificar diversas necesidades que a través de este convenio se pretende satisfacer.
- g) El diagnóstico de necesidades abarca problemas de índole general que requieren de la intervención de diversas instancias de la sociedad para solventarlas; entre ellas se encuentran las necesidades de educación, adiestramiento y salud. Las acciones iniciales se delinean en este convenio pero se reconoce la necesidad de avanzar en el futuro próximo para poder asumir nuevos compromisos tendientes a mejorar la atención a los empacadores. También se identifican en este convenio acciones a iniciar de inmediato las cuales tienden a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores. Estas acciones se orientarán a los propios empacadores, al personal de los diversos niveles de operación y dirección en las propias tiendas de autoservicio y al público consumidor que asiste a las mismas.
7. Este convenio por ello se entiende como un acuerdo de corresponsabilidad que asumen empresarios y autoridades para propugnar por el mejoramiento de la situación de los menores que se desempeñan como empacadores en las tiendas de autoservicio, estableciendo para ello los siguientes:

## COMPROMISOS

1. La ANTAD mantendrá una comunicación permanente con la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, a través de la Dirección de Previsión Social, en todo lo relativo a las actividades que desarrollen los Menores Empacadores en las Tiendas de Autoservicio.
2. 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 de la Dirección General del Trabajo y Previsión social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años, que soliciten su incorporación como Empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio.
4. Las Tiendas de Autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General del 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 la primera semana de cada mes a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de Menores empacadores que registren, a fin de mantener actualizada la relación de los Menores Empacadores.
6. Las Tiendas de Autoservicio serán responsables del archivo y conservación de copias del acta de nacimiento, boletas de calificaciones y permisos de la autoridad para realizar la actividad de los Menores Empacadores.
7. Cuando las Tiendas de Autoservicio consideren como obligatorio que los Menores Empacadores desempeñen sus actividades portando un uniforme especial, éste deberá ser proporcionado por la propia empresa sin ningún costo para los Menores Empacadores.
8. La Dirección General 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 Empacadores, por realizar dicha actividad.
9. La actividad de los Menores Empacadores se limitará al servicio de empacar y transportar la mercancía de la clientela en una extensión que no rebase el estacionamiento de la propia tienda. Por ningún motivo los Menores Empacadores podrán acompañar a los clientes fuera de dicho perímetro.



10. No está autorizado que los Menores Empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
11. Las tiendas de autoservicio solicitarán semestralmente a los Empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos Menores Trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.
12. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, reconoce la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar estos beneficios a favor de dichos menores.
13. En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la Tienda de Autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al Menor Empacador afectado, hasta la clínica u hospital correspondiente.
14. El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidades a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.
15. Las Tiendas de Autoservicio semestralmente recordarán a los Menores empacadores que deben acudir a la Dirección General de

Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle 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 en número total no exceda el 25% de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el plan de Incentivos anuales se aumentará con base a los incrementos a los salarios mínimos generales. Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante el mes de julio y agosto de cada año o en los períodos vacacionales correspondientes al año escolar.
17. Se establecerá un programa en las Tiendas de Autoservicio para dar oportunidad a menores con discapacidad de 14 a 16 años a desarrollar actividades como Menores Empacadores, conforme se les 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 su actividad después de las diez de la noche, buscando además medidas para garantizar la seguridad de los mismos a la salida de las Tiendas de Autoservicio.
22. Las Tiendas de Autoservicio realizarán para los Menores Empacadores programas de adiestramiento dirigidos al desarrollo de su actividad.

El Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional 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.

SUSCRIBEN:

**POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y  
DEPARTAMENTALES A.C.**

**LUIS SANTANA CASTILLO**  
Presidente Ejecutivo

**DAVID MARTÍNEZ ROJAS**  
Director General

**ROGELIO RODRÍGUEZ MORALES**  
Subdirector de Desarrollo

**JAVIER RUIZ LARREA**  
Director General  
Auchan, S.A. de C.V.

**JAVIER CANTÚ CHARLES**  
Director General Comercial  
Mexicana, S.A. de C.V.

**JUAN MARTÍ BARTOLI**  
Director General  
Gigante S.A. de C.V.

**BERNARD DUNAND**  
Director General Grandes  
Superficies de México, S.A. de C.V.

**ROBERTO SALVO HORVILLEUR**  
Presidente  
Tiendas Aurrera, S.A. de C.V.

**JESÚS DEL CERRO PORTILLO**  
Director General Unidad Comercial  
De Todo, S.A. de C.V.

**POR EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL**

**SAUL ESCOBAR TOLEDO**  
Subsecretario del Trabajo  
Y Previsión Social

**MANUEL FUENTES MUÑIZ**  
Director General de Trabajo  
y Previsión Social

**JORGE VILLEGAS RODRÍGUEZ**  
Director de Previsión Social

**POR EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL**

**ROSARIO ROBLES BERLANGA**  
Secretaria General de Gobierno

**POR LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE TIENDAS DE AUTOSERVICIO Y  
DEPARTAMENTALES A.C.**

**ANGEL LOSADA MORENO**  
Presidente del Consejo

**TESTIGO DE HONOR**

**CUAUHTEMOC CÁRDENAS SOLÓRZANO**  
Jefe de Gobierno del Distrito Federal

## ANEXO 2

## Cuadro A

## LABORES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES TRABAJADORES

LABOR	MOTIVO
Fabricación de sustancias químicas	Debido a lo peligroso que resulta el manejo de estas sustancias para el desarrollo físico y mental del menor.
Fabricación de bebidas embriagantes	Idem.
Fabricación o elaboración de drogas o sus derivados	Idem.
Fabricación o elaboración de fuegos pirotécnicos	Idem.
Fabricación o elaboración de ácidos y sus derivados	Idem.

## Cuadro B

## TAREAS PROHIBIDAS PARA MENORES TRABAJADORES

TAREA	MOTIVO
Tareas que requieran aire comprimido	Debido a lo peligroso que resulta el manejo de estas sustancias para el desarrollo físico y mental del menor.
Tareas que requieran levantar equipos con gran peso	Idem.
Tareas que no cuenten con la sanidad mínima indispensable	Idem.
Tareas que incluyan el manejo de herramientas que requieran fuego o sustancias químicas	Idem.

## Cuadro C

## ESTABLECIMIENTOS PROHIBIDOS PARA EL TRABAJO DE MENORES

ESTABLECIMIENTOS	MOTIVO
Fabricas que se ocupan de la extracción de sustancias químicas	Debido a lo peligroso que resulta el manejo de estas sustancia para el desarrollo físico y mental del menor.
Talleres de destilación de alcohol o bebidas embriagantes	Idem.
Bares o restaurantes donde el menor tenga relación directa con bebidas embriagantes	Idem.
Prostíbulos	Debido a la mala influencia moral que representa este trabajo para el menor.

11.6  
7/11/11  
23