

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO



SEMINARIO DE SOCIOLOGÍA GENERAL Y JURÍDICA

TESIS DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO

¿CÓMO SE AFECTA EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE ENTRE DIECISÉIS Y  
DIECIOCHO AÑOS DE EDAD EN UN PARQUE TEMÁTICO .

PRESENTA

VILLANUEVA NÁJERA ANTONIO ALEJANDRO

ASESOR

LIC. EMILIO SALDAÑA



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

*A mi madre: Aurea Leticia Najera Arellano  
Por traerme al mundo,  
Por sus innumerables sacrificios,  
su apoyo, comprensión y amor incondicionales,  
eres la mejor madre que pude haber tenido.*

*A mi padre: Manuel Antonio Villanueva Miranda  
Por ser el mejor ejemplo  
de lo que es un gran hombre,  
Por ser una guía  
a través de mi camino hacia el éxito,  
no pude haber tenido un mejor padre.*

*A mi hermano: Miguel Ángel Villanueva Najera  
Por enseñarme a trazar metas en mi vida  
y no rendirme hasta alcanzarlas,  
eres un ejemplo de tenacidad  
y fuerza de voluntad,  
Porque hermanos como tu  
muchos los desean  
pero pocos somos  
los afortunados que los tenemos.*

*Gracias a Ustedes estoy aquí...*

# ¿Cómo se afecta el comportamiento de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en un parque temático?

Capitulado.	Página
Advertencias.....	3
I. Introducción.....	5
1.- Objetos.....	5
A. Genérico.....	5
B. Específico.....	6
2.- Estructuras.....	8
A. Teórica.....	8
B. Referencial.....	14
3.- Hipótesis.....	16
II. Estructura Sociológica.....	18
1.- Sociología.....	18
2.- Comportamiento.....	20
3.- Sociología del comportamiento.....	22
4.- Trabajo.....	24
A. Concepto de Reglamento Interior de Trabajo.....	27
5.- Sociología del trabajo.....	28
6.- Grupo social.....	31
III. Trabajo de menores.....	33
1.- Consideraciones sociales.....	33
2.- Consideraciones Jurídicas.....	38
A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos...	40
B. Ley Federal del Trabajo.....	49
C. Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.....	58

D. Autorizaciones para el trabajo de los menores.....	60
IV. El caso de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.....	63
1.- Parque Temático.....	63
A. Concepto de parque temático.....	63
B. Niveles Jerárquicos o categorías de empleados en que se divide el parque temático.....	64
C. Organigrama de la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.....	67
2.- Estructura laboral de la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V. ....	75
A. Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.....	75
B. Sanciones que se imponen a los trabajadores de la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.....	81
C. Alcance y función de las actas administrativas en la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.....	84
D. Terminación de las relaciones laborales.....	89
a. Renuncia voluntaria.....	89
b. Abandono de empleo.....	91
c. Vencimiento del contrato de trabajo.....	94
d. Rescisión de la relación laboral o baja de la Empresa..	96
E. Principales incidentes que causan baja de la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.....	98
3.- Principales perjuicios laborales cometidos en contra de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.....	100
V. Comprobación de hipótesis.....	105
VI. Fuentes documentales.....	108
Anexo 1.....	110
Anexo 2.....	138

Advertencias.

Primera.- La tesis que se va a desarrollar se inscribe dentro del Seminario de Sociología General y Jurídica por dos razones: Primero, porque trata la afectación en el comportamiento que sufre un grupo social específico, los trabajadores menores de edad de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable subsecuentemente en segundo término, mi tesis encuentra su fundamento teórico en la Sociología del Trabajo que se encarga básicamente de examinar el comportamiento humano frente a las condiciones y exigencias del trabajo además de los diversos aspectos de las relaciones obrero-patronales existentes en las modernas sociedades industriales o en vías de industrialización.<sup>1</sup>

Adicionalmente mi tesis seguirá los elementos de la Sociología Jurídica que es el estudio del Derecho como hecho social, que a su vez es efecto de otros hechos sociales, por lo cual se halla en interacción con otras formas colectivas y que actúa a modo de factor configurante de la colectividad además de que produce efectos sobre otras manifestaciones de la vida social.<sup>2</sup>

Segunda.- Dentro de mi tesis, el capítulo cuarto y último está desarrollado enteramente en base a mi experiencia como trabajador de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

Tercera.- Esta tesis se terminó en el mes de Noviembre del año dos mil siete por lo que la legislación contemplada y todo el material escrito

---

<sup>1</sup> Cfr. Barajas Montes de Oca, Santiago, *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1984, pp. 9-12.

<sup>2</sup> Cfr. Recasens Siches, Luis, *Tratado general de Sociología*, 27ª ed., Ed. Porrúa, México, 1999, pp. 578-581.

se encuentran actualizados hasta el momento en que la entrego para su revisión y aprobación, por otro lado, me mantendré al tanto de cualquier reforma que pudiese surgir respecto del tema tratado hasta el día en que se celebre mi examen profesional.

## I. Introducción.

### 1.- Objetos.

#### A. Genérico.

En la Dirección General de Profesiones adscrita a la Secretaría de Educación Pública se pide al interesado en tramitar la Cédula Profesional para ejercer la licenciatura en Derecho, entre otras cosas, el título que expide a favor del peticionario la Universidad correspondiente en donde se concluyeron los estudios que para tal efecto se requieren, por lo tanto y en función de que deseo cumplimentar dicho trámite, el propósito principal de esta tesis es cubrir el requisito que para obtener el título de Licenciado en Derecho, la Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo con el Reglamento General de Exámenes, indica; para lo cual se establece lo siguiente:

**Artículo 19.-** *En el nivel de licenciatura, el título se expedirá, a petición del interesado, cuando haya acreditado en su totalidad el plan de estudios respectivo, realizado el servicio social y cumplido con alguna de las opciones de titulación propuestas en el artículo 20 de este reglamento.*

*Toda opción de titulación deberá garantizar un alto nivel académico, conforme a las disposiciones generales contenidas en este reglamento.*

**Artículo 20.-** *Las opciones de titulación que podrán adoptarse son las siguientes:*

*Apartado "A"*

a) *Titulación mediante tesis o tesina y examen profesional. Comprenderá una tesis individual o grupal, una tesina individual, y su réplica oral, que deberá de evaluarse de manera individual. La evaluación se realizará de conformidad con los artículos 21, 22 y 24 de este reglamento...*

## B. Específico.

La experiencia que adquirí como Coordinador de Relaciones Laborales en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable puso en evidencia desde mi particular punto de vista que los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad se ven afectados por la estructura orgánica y las condiciones de trabajo que la Empresa antes mencionada les impone, así mismo en el puesto que desempeñaba fui capaz de observar una multiplicidad de conductas desplegadas por dichos jóvenes que iban desde la resignada aceptación de una renuncia impuesta por su superior jerárquico, en donde el trabajador se presentaba en mi oficina a firmar el documento que establecía que renunciaba voluntariamente al puesto que tenía en la Empresa, sin mostrar oposición alguna, hasta la reiterada negación de los hechos que se les imputaban y por lo cual según el Cuadro General de Sanciones de la Empresa debían de separarse inmediatamente de sus puestos; en algunas ocasiones los trabajadores acudían a mi oficina con actitud de arrepentimiento reflejado principalmente por lágrimas y llanto, explicándome que ellos no habían cometido la falta por la cual se pretendía terminar la relación laboral. En otras tantas, los trabajadores llegaban incluso a desafiar a las personas que los denunciaban o los acusaban, en severo reflejo de la indignación que llevaban por dentro y en el momento que se les exigía la firma de su renuncia, argumentaban que no era justo que a ellos se les despidiera mientras que a otros trabajadores en las mismas condiciones se les dejaba continuar laborando, aunque hubieran incurrido en las mismas o similares conductas, faltas o errores que ellos, por tanto no firmaban el documento y amenazaban con entablar una demanda laboral por despido injustificado. Ante estas

declaraciones el superior jerárquico del trabajador y aún un servidor, por órdenes de la Gerencia de Recursos Humanos, respondíamos que hicieran lo que a su parecer fuera conveniente, pero que no iba a funcionar en virtud de que se tenían pruebas suficientes para desacreditar los hechos argumentados en las demandas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes. Siempre se les proponía la opción de que si firmaban su renuncia se les iba a pagar una cantidad de dinero a la cual tenían derecho de manera casi inmediata y se les advertía que de otra manera esa cantidad no les sería pagada; eventualmente algunos trabajadores accedían a la firma de dicho documento mientras que otros, más afortunados, obtenían asesoría legal de sus familiares o conocidos, que les indicaban que no firmaran y entonces iniciaban el procedimiento legal correspondiente. Desde mi posición era común observar los perjuicios que se llegaban a cometer en contra de algunos de los trabajadores, como se describirá más adelante en el capítulo correspondiente, esto aunado a las decisiones que se toman en las diferentes áreas y en todos los niveles de mando, además de las preferencias que se tienen por algunos de los trabajadores aún en el nivel operativo, provocan un cambio en el comportamiento de estos trabajadores y les da una visión negativa del mundo laboral.

## 2. Estructuras.

### A. Teórica.

- ❖ Barajas Montes de Oca, Santiago, *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1984.

Se empleará este texto para realizar una primera definición de lo que es la Sociología del Trabajo y su objeto de estudio, como se verá en el capítulo primero de esta tesis, en el apartado correspondiente, este autor relaciona íntimamente al Derecho Laboral con la Sociología del Trabajo que desde su punto de vista se ha consolidado como disciplina autónoma gracias, en parte, a los avances que ha logrado la ciencia jurídica en el área laboral.

- ❖ Recasens Siches, Luis, *Tratado general de Sociología*, Ed. Porrúa, 27ª ed., México, 1999.

Luis Recasens Siches es un autor de consulta obligada cuando se estudia la Ciencia Sociológica, por eso se utilizará texto para encontrar ideas sobre lo que es la Sociología Jurídica, sugiriendo una confrontación de ideas sobre esta definición, que es uno de los fundamentos teóricos de mi tesis y la razón por la cual se inscribió dentro del Seminario de Sociología General y Jurídica.

- ❖ Timasheff, Nicholas S., *La Teoría Sociológica*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1992.

Es de remarcada importancia para mi tesis citar a quien es considerado precursor de la Sociología, por eso se tomará de este autor la definición textual de Sociología, de Augusto Comte, ciencia a la que el llamaba Física Social.

- ❖ Ogburn, William F., *Sociología*, Edición Española, Ed. Aguilar S.A. de ediciones, Madrid, 1993.

Para complementar el capítulo primero, en su primer apartado, referente a lo que es la Sociología, se usará el libro de este autor anglosajón para brindarme otra definición de lo que él concibe acerca de la Ciencia Social comentada y la expondré con mis propias palabras para resaltar las coincidencias con las definiciones de otros autores nacionales e internacionales.

- ❖ Duverger, Maurice, *Métodos de las Ciencias Sociales*, Ed. Grupo Editorial Planeta, México, 1998.

Se empleará el texto de este autor para comparar las definiciones expuestas de Sociología y para el estudio de lo que él considera como antecedente y objeto de estudio de la Sociología del Comportamiento, que se explicará en el tercer apartado del capítulo primero, además complementará el estudio de la Sociología del Trabajo en donde él considera que el trabajo es un factor preponderante para el estudio de los fenómenos sociales.

- ❖ Weber, Max, *Economía y Sociedad*, Versión Española de José Medina Echavarría, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1980.

De este libro también se extraerá otra definición de Sociología, ya que al inclinarse este autor a lo que es la Ciencia Económica, me servirá para ampliar los enfoques desde los cuales se elaboran los conceptos de esta Ciencia Social.

- ❖ Senior, Alberto F., *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1993.

Como autor nacional, Alberto Senior, me aportará también su idea de cómo debe definirse a la Sociología, además de otras ideas generales del vastísimo campo de estudio de esta Ciencia, tales como lo que es un grupo social, entre otras.

- ❖ Azuara Pérez, Leandro, *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1999.

Leandro Azuara es otro reconocido autor dentro de la Sociología, por lo cual tomaré del texto sus perspectivas acerca de la naturaleza de esta Ciencia Social junto con la definición que concibe para explicar lo que es un grupo social.

- ❖ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, 13ª ed., México, 1993.

Hablando de lo que es el trabajo de menores, título del tercer capítulo de esta tesis, el texto de Mario de la Cueva cuenta con un subtítulo dedicado exclusivamente a tratar este tema tan delicado, por lo cual me aportará ideas sobre la interpretación de las normas

laborales en nuestro país que tienen estrecha relación con las personas menores de edad.

- ❖ De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1983.

Utilizaré la obra de éste autor porque es preciso contar con una definición certera de lo que es un Reglamento Interior de Trabajo y dado que éste libro es un diccionario, me parece lo más correcto.

- ❖ Phelps Brown, F.H., *Economía del Trabajo*, Ed. Aguilar S.A. de Ediciones, Madrid, 1967.

Se empleará este texto para encontrar una definición, en el sentido económico de lo que es trabajo, tratando de establecer que la Ciencia Económica considera al trabajo como uno de los factores más importantes de la producción.

- ❖ Freeman, Richard B., *Economía del Trabajo*, Ed. Noema Editores S.A., México, 1981.

Al igual que el autor anterior, se usará su libro para definir al trabajo desde el punto de vista de la Economía, en el capítulo primero, apartado cuarto de esta tesis.

- ❖ Amaya Serrano, Mariano, *Sociología General*, Ed. Mc Graw-Hill, México, 1982.

Este autor me proporcionará un amplio espectro para definir lo que es un grupo social y me aportará el significado etimológico de la palabra grupo, que se tratará en el último apartado del capítulo primero de esta tesis.

- ❖ Alonso Olea, Manuel, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas S.A., 5ª ed., Madrid, 1994.

Como jurista, Manuel Alonso Olea, con su texto, me aportará ideas para definir al trabajo en sentido jurídico, utilizaré también sus consideraciones acerca de la finalidad que entraña esta actividad para los seres humanos.

- ❖ Marx, Karl, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, 3ª ed., 3ª reimpresión, México, 2006.

Aún considerando el hecho de que los escritos de Marx ya no pueden asumirse como actuales, en la lectura de su libro se encuentran muchas similitudes en relación a las condiciones de trabajo de los menores de edad y algunos antecedentes de la normatividad que a la postre sería concebida, es por eso que se citará a este autor enunciando algunos de ellos; además también citaré de forma textual la definición que nos otorga acerca de lo que es Trabajo.

- ❖ Gelles, Richard J. y Levine, Anne, *Sociología*, Ed. McGraw-Hill, 5ª ed., México, 2004.

En éste texto se encuentra una compilación muy grande acerca de los diversos temas de la Sociología pero me avocaré únicamente a las teorías relacionadas con el comportamiento humano, para realizar el estudio de la Sociología del Comportamiento, que esta contemplado en el apartado tercero del capítulo primero de esta tesis.

- ❖ Castro, Juventino V., *Garantías y Amparo*, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1986.

Tratando el asunto del trabajo de menores, es importante señalar que nuestra Constitución otorga derechos básicos a los trabajadores, estos se encuentran consagrados como garantías individuales y garantías sociales, aquí se encuentra la razón de la consulta obligada sobre el tema, este autor propone un término innovador para referirse a la garantía de libre elección del trabajo, es por eso que introduciré una referencia sobre el contenido de esa propuesta cuando se apunte el artículo quinto Constitucional.

- ❖ Dávalos, José, *Derechos de los menores trabajadores*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000.

Este texto me brindará algunos antecedentes del trabajo de menores en México y el mundo además de describir uno por uno aquellos artículos de la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se refieren a la protección de los derechos de los menores trabajadores.

- ❖ Olvera Quintero, Jorge, “El Derecho Laboral y el menor Trabajador” en *Derechos de la Niñez*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1990.

El libro intitulado *Derechos de la Niñez*, es una compilación de artículos publicados por varios juristas en relación con todas las prerrogativas que les conceden las leyes a los menores de edad en todos los ámbitos, particularmente, utilizaré el artículo de Jorge Olvera Quintero porque se relaciona con el trabajo de menores y tiene de alguna manera la intención de crear una conciencia social en cuanto a la regulación del tema se refiere.

- ❖ Concepto de Comportamiento, [http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_educaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa_de_la_educaci%C3%B3n), Martes 15 de Octubre del año 2007. 16:30 hrs.

En ésta página de Internet, se encuentra un artículo que describe muy bien lo que es el comportamiento humano, definido desde el punto de vista psicológico, por eso se toma el concepto de comportamiento de aquí, para dar una visión no solamente sociológica sino un poco más general del tema.

- ❖ Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs.

Tome la decisión de consultar la Ley Federal del Trabajo desde el portal de Internet de la Cámara de Diputados, con la finalidad de que mi trabajo estuviera debidamente actualizado hasta el momento de su entrega para revisión final, se tratará en específico todas las normas que se refieran a trabajo de menores y dos definiciones que da la Ley acerca de trabajo y Reglamento Interior de Trabajo.

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:30 hrs.

Estudiaré las disposiciones Constitucionales sobre el trabajo de los menores de edad, específicamente el artículo primero, el quinto y el ciento veintitrés, de igual manera hice la consulta de nuestra Carta Magna en la página de Internet de la Cámara de Diputados.

- ❖ Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, <http://diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/185.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:38 hrs.

Continuando con el tema de la legislación vigente de nuestro país, me pareció adecuado el hecho de incluir esta Ley, de relativa nueva creación, en la parte que toca a las consideraciones jurídicas respecto del trabajo de menores, porque como lo dice su título es promulgada para proteger los derechos de las personas menores de edad, así que citaré las disposiciones referentes a este tema.

## B. Referencial.

Mi nombre es Antonio Alejandro Villanueva Nájera, nací en la Ciudad de México, Distrito Federal un día domingo doce de Octubre del año mil novecientos ochenta, soy el primero de dos hermanos que siempre han gozado del amor y apoyo incondicional de sus padres; fuimos educados en el seno de una familia trabajadora en donde mi padre y mi madre son trabajadores jubilados del Instituto Mexicano del Seguro Social; mi hermano es el Medico Cirujano Miguel Ángel Villanueva Nájera, quien el año próximo ingresará a cursar la especialidad médica en oftalmología; mi madre es la señora Áurea Leticia Nájera Arellano, una mujer sumamente trabajadora que nunca ha dejado de lado a su familia, procurando en todo momento su bienestar, y a quien le tengo un gran respeto, amor, admiración y agradecimiento por todo el esfuerzo desinteresado que ha puesto durante toda su vida en lograr que nos desarrollemos como familia y como hombres de bien. Al igual que mi padre, concluí los estudios de licenciatura en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México de lo cual estoy profundamente orgulloso y a la vez agradecido por todos los conocimientos que adquirí de parte todos mis profesores de las diferentes materias que cursé.

Trabajé durante el año en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable, comúnmente conocida como Six Flags México, desempeñándome en el puesto de Coordinador de Relaciones Laborales. Después de algún tiempo decidí terminar esa relación laboral debido a que, entre otras cosas, las condiciones de trabajo que se convinieron al inicio de la prestación de mis servicios no fueron respetadas en su totalidad por mis empleadores, además de que en algunas ocasiones se me pedía que despidiera o negociara la salida de los trabajadores de la Empresa en evidentes circunstancias injustificadas, incluso cuando mi criterio jurídico y la misma Ley Federal del Trabajo indicaban que lo que se me ordenaba iba en contra de los Derechos de los trabajadores y en su directo perjuicio; por otro lado el horario de trabajo no era específico y me dejaba poco espacio para desarrollar otras cuestiones de remarcada importancia, tales como la tesis profesional que se presenta en este momento.

Actualmente me dedico a auxiliar a mi padre, el Licenciado Manuel Antonio Villanueva Miranda, con los negocios jurídicos que tiene a su cargo en virtud de que aún no cuento con mi propia cédula profesional.

### 3.- Hipótesis.

El tema de mi tesis intenta responder las siguientes preguntas ¿Cómo se afecta el comportamiento de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en un parque temático? y ¿Cuáles son los factores que afectan el comportamiento de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en un parque temático? Muchas son las variables que se pueden denotar en este tema, pero me concentraré en las siguientes:

Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable, es una Empresa grande y relativamente exitosa en el tiempo en que ha venido operando en México, la mayoría de los empleados son jóvenes, lo cual fomenta un ambiente de trabajo diferente a los que se pueden apreciar en otras Empresas o fuentes de trabajo en donde la mayor parte de la gente es ya adulta, esto de alguna manera fomenta favoritismos y preferencias marcadas con algunos de estos empleados.

Es evidente para mí que las sanciones aplicadas a algunos de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho de edad, a nivel operativo en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable son extremadamente severas, en algunas situaciones se aplican los reglamentos y medidas de seguridad en forma discrecional, haciendo notar que los superiores jerárquicos tienen preferencias remarcadas por algunos de estos trabajadores, ya sea porque son amigos o conocidos desde algún tiempo anterior al inicio de la relación laboral o bien porque fomentaron una convivencia aparte de la relación que se da inevitablemente en el trabajo. Estas situaciones, que rayan en lo arbitrario, provocan que los empleados que no gozan del favor de su superior jerárquico se molesten y trabajen con descontento, esperando

sólo el momento en que les toque a ellos ser los afectados por estos vicios de los empleadores.

Por tanto la hipótesis que se pretende probar con esta tesis se puede resumir de la siguiente manera:

Las costumbres y actitudes, desplegadas por las personas que tienen más alto rango en la Empresa, son los factores que provocan los cambios negativos en el comportamiento del grupo social que interesa a mi estudio.

## II. Estructura Sociológica.

### 1. Sociología.

Etimológicamente la palabra Sociología se compone de dos voces de lenguas diversas:

- ❖ Del latín: Socius, societas, que significa sociedad.
- ❖ Del griego: Logos, que quiere decir discurso ó tratado.

De esta manera podemos definir etimológicamente a la Sociología como el estudio ó tratado de las sociedades.

En el libro intitulado “*La Teoría Sociológica*”, Nicholas S. Timasheff hace una cita textual de Augusto Comte en donde define a la Física Social, que posteriormente sería conocida como Sociología, en los siguientes términos:

*“Es la ciencia que tiene por objeto el estudio de los fenómenos sociales considerados con el mismo espíritu que los astronómicos, los físicos, los químicos o los fisiológicos, es decir, sujetos a leyes invariables, cuyo descubrimiento es el objeto especial de investigación.”*<sup>3</sup>

La Sociología es el estudio científico de la vida social, estudia interacciones, no como comportamiento psicológico, sino como organización social<sup>4</sup>, por tanto, tiene un vastísimo campo de desarrollo. Maurice Duverger se expresa en los mismos términos acerca de la ciencia de la Sociología.<sup>5</sup> Actualmente resulta de remarcada importancia su estudio ya que permite conocer la clase de sociedad en que se vive y cuál es la posición de cada individuo dentro de esta sociedad.

---

<sup>3</sup> Timasheff, Nicholas S., *La Teoría Sociológica*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1992. p.36.

<sup>4</sup> Cfr. Ogburn, William F., *Sociología*, Edición española, Ed. Aguilar S.A.de Ediciones, Madrid, 1971, pp. 26 y 27.

<sup>5</sup> Cfr. Duverger, Maurice, *Métodos de las Ciencias Sociales*, Ed. Grupo Editorial Planeta, México, 1988, p. 26.

Max Weber en su libro *Economía y Sociedad* definió a la Sociología como:

*“una ciencia que pretende entender, interpretándola, la acción social para de esa manera explicarla causalmente en su desarrollo y efectos.”*<sup>6</sup>

Por su parte Alberto F. Senior nos dice que la Sociología es la ciencia que estudia la realidad de los fenómenos interhumanos, en lo que estos tienen de regular, de uniforme y de típico.<sup>7</sup>

Leandro Azuara, en su libro *Sociología* trata a la naturaleza de la Sociología desde tres alternativas distintas que son:

- ❖ La Sociología es una ciencia del espíritu, es decir, una ciencia que analiza solamente significaciones o sentidos.
- ❖ La Sociología es una ciencia natural, es decir, es una ciencia que explica exclusivamente hechos y lo hace a través de la causalidad formulando sus leyes por medio de la observación empírica.
- ❖ La Sociología, además de ser una ciencia causal-explicativa, es decir, una ciencia natural, es una ciencia comprensiva de las significaciones o sentidos del obrar social, es decir, una ciencia del espíritu ó de la cultura.<sup>8</sup>

De todo lo anterior se puede observar que la Sociología es una ciencia que se esfuerza en comprender el sentido del obrar de la sociedad, es decir, analiza la estructura y la realidad social y de esta manera ofrece un panorama amplio del comportamiento de la sociedad ya sea en general o bien en un grupo social específico, que

---

<sup>6</sup> Weber, Max, *Economía y Sociedad*, Versión Española de José Medina Echavarría, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1980, p. 4.

<sup>7</sup> Pfr. Senior, Alberto F., *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 11.

<sup>8</sup> Pfr. Azuara Pérez, Leandro, *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1999, pp. 16 Y 17.

es en donde centraré mi estudio, para resolver los problemas que surgen en una sociedad en constante movimiento y transformación.

## 2. Comportamiento.

La palabra comportamiento generalmente se refiere a acciones de un objeto u organismo, usualmente en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, público u oculto, voluntario o involuntario.

El comportamiento en la gente (y otros organismos e incluso mecanismos) cae dentro de un rango, siendo algunos comportamientos comunes, algunos inusuales, algunos aceptados, y otros fuera de los límites aceptados. La aceptación de un comportamiento es evaluada por las normas sociales y regulada por varios medios de control social. El comportamiento de las personas es estudiado por varias disciplinas, incluyendo la Psicología, la Sociología y la Antropología en el caso del comportamiento humano, y la Etología ampliando su estudio a todo el reino animal.

*“En el habla común, no en el discurso científico, tiene una connotación definitoria, a una persona, incluso a un grupo social, como suma de personas, se les define y clasifica por sus comportamientos, quizás más que por sus ideas, y esto sirve para fijar expectativas en el sentido de, lo que se puede esperar de estas personas”.*<sup>9</sup>

## 3.- Sociología del Comportamiento.

La Sociología del Comportamiento es una rama de la Sociología que tiene como objeto el estudio de las causas que motivan a las personas

---

<sup>9</sup> Obtenido de:

[http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_educaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa_de_la_educaci%C3%B3n), Martes 15 de Octubre del año 2007. 16:30 hrs.

a comprometerse y realizar los diferentes actos de comportamiento colectivo.<sup>10</sup>

El estudio Sociológico del comportamiento se apoya en la Psicología, formando una rama específica interdisciplinaria denominada Psicología Social, esta disciplina científica estuvo representada principalmente por Gabriel de Tarde, quien como reacción contra el organicismo, afirmó que la Sociología debía ser una Psicología “intermental”, que él llamaba una “interpsicología”, por esto puede ser considerado como el padre de esa ciencia; por otro lado, ingleses y americanos y principalmente la escuela relacionista, reducen el estudio de esta ciencia, a las relaciones entre individuos, para este efecto se cuenta con dos métodos de estudio, mientras que Gabriel de Tarde empleaba fundamentalmente la introspección, los psicólogos anglosajones, por el contrario, estudian el comportamiento exterior de los individuos según el método llamado *behaviorista*.<sup>11</sup>

Entre los Sociólogos existen dos formas diferentes de explicar los movimientos masivos de expectativas sociales y el comportamiento basado en las normas de la sociedad. La primera es común entre los seguidores de la teoría funcionalista, la cual señala que el comportamiento colectivo es interpretado como un síntoma de un algo que se ha estropeado o se ha perdido en el sistema social, es decir, las personas ya no hacen las cosas como ordinariamente saben que las deben hacer y los sistemas de control social no funcionan como deberían, entonces las personas se comportan de manera irracional. En segundo lugar, se encuentran los interaccionistas simbólicos, para

---

<sup>10</sup> Cfr. Gelles, Richard J. y Levine, Anne, *Sociología*, Ed. McGraw-Hill, 5ª ed., México, 2004, p. 650.

<sup>11</sup> Pfr. Duverger, Maurice, *Métodos de las Ciencias Sociales*, Ed. Grupo Editorial Planeta, México, 1988. p. 38.

quienes el comportamiento colectivo se basa en aspectos emocionales del grupo y es espontáneo, por eso se dice que se interesan más en la dinámica psicológica social o psicología de grupo.

No obstante lo anterior, hay otras teorías Sociológicas del comportamiento, sobre todo hablando colectivamente, una de ellas es la llamada teoría del contagio, propuesta por el Sociólogo francés Gustave LeBon, esta teoría dice a grandes rasgos, que en las turbas, las apariencias finas de la civilización desaparecen y la gente se deja llevar por sus instintos y pierde toda razón.

Otra de las teorías sociológicas es la llamada "*teoría de la acción colectiva*", la cual ve a la mayoría de los comportamientos colectivos como resultado de decisiones racionales por parte de los individuos y de la planeación y organización por parte de las colectividades, es decir, la acción colectiva es la reacción y expresión de conflictos que han existido durante algún tiempo pero que han permanecido ocultos y difusos; pero para los seguidores de esta teoría, el comportamiento colectivo ocurre porque las nuevas estructuras sociales han desarrollado ó revivido viejas rencillas, no porque algo se haya deteriorado o estropeado, como defienden los funcionalistas.<sup>12</sup>

De todo lo anterior se puede observar que la Sociología del Comportamiento va a estudiar los motivos, las causas y los efectos de las acciones de los seres humanos dentro de las colectividades, pero también, el comportamiento individual tendiente a la colectivización, con la ayuda de la Psicología Social.

---

<sup>12</sup> Pfr. Gelles, Richard J. y Levine, Anne, *Sociología*, Ed. McGraw-Hill, 5ª ed., México, 2004, pp.650-651.

#### 4.- Trabajo.

El trabajo es considerado como una actividad primaria para la humanidad, desde tiempos inmemoriales todas las sociedades que ha conformado el hombre se organizan para trabajar y así producir bienes y servicios.

Karl Marx, en su libro “*El Capital*”, nos da una primera definición de lo que es el Trabajo:

*“...es un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza.”<sup>13</sup>*

Así mismo, distingue entre dos cosas, el trabajo o “trabajo real” y la fuerza de trabajo a la cual denomina como “trabajo potencial”, es decir, los capitalistas compran la fuerza de trabajo y con esto también tienen el derecho de decir a los trabajadores lo que deben hacer en el desempeño del trabajo, después utilizan incentivos positivos o negativos para lograr que estos trabajadores traduzcan el trabajo potencial en trabajo real; la compra de la fuerza de trabajo crea una disposición jerárquica importante en la sociedad con agudas distinciones entre jefes y trabajadores, lo cual origina conflictos.<sup>14</sup>

Por otro lado, para la ciencia Económica o la ciencia de las necesidades, el trabajo es definido como un factor de producción, por el cual los seres humanos conseguimos el sustento a través de una remuneración, que es el precio que se paga por el trabajo, pero también el trabajo es una forma de vida, un pasatiempo o una

---

<sup>13</sup> Marx, Karl, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, 3ª ed., 3ª reimpresión, México, 2006. p.130.

<sup>14</sup> Cfr. Freeman, Richard B., *Economía del Trabajo*, Ed. Noema Editores, S.A., México. 1981, pp. 9-17.

esclavitud, un campo de conflicto y de adhesión, de ansiedad o seguridad y de prestigio o humillación, y puede ser visto como un mercado que se sujeta a la ley de la oferta y la demanda, es común ver esto en las sociedades capitalistas<sup>15</sup>, ya que como decía Marx, *“Los trabajadores venden su trabajo”*.

De acuerdo con todo lo anterior podemos distinguir que el trabajo, económicamente hablando, en efecto es una forma de producción que se origina con la compra de la fuerza de trabajo, para realizar una labor que el capitalista o patrón decide, ya que es el quien paga por que las cosas sean hechas de la manera en que este lo solicita.

Los conceptos de trabajo y trabajador en sentido jurídico podemos encontrarlos desde la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 que a la letra dice:

*“Artículo 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, 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.”<sup>16</sup>*

En este orden de ideas, el trabajo ha de ser entendido como una actividad transitiva que, empezando en el sujeto humano, esta dirigida hacia un objeto externo, ya sea natural, artificial o cultural, físico o espiritual, en oposición a la actividad que no sale del sujeto, que son pensamientos, sueños, ideas y fantasías, formas de comunicación intrapersonal; de esta manera se dice que el trabajo es un esfuerzo exteriorizado del hombre, que su característica esencial reside en que

---

<sup>15</sup> Pfr. Phelps Brown, F. H., *Economía del Trabajo*, Ed. Aguilar de Ediciones S.A., Madrid, 1967, pp. 3-7.

<sup>16</sup> Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs., Artículo 8.

el hombre que trabaja pone su esfuerzo teniendo como finalidad próxima la obtención, a través de este, de los medios materiales y los bienes económicos de que necesita para subsistir; finalidad que en todo tiempo ha sido, y que desde luego hoy por hoy sigue siendo, la motivación por completo dominante de quienes trabajan.<sup>17</sup>

#### A. Concepto de Reglamento Interior de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define lo que es el Reglamento Interior de Trabajo en su artículo 422 que a la letra dice:

*“Artículo 422.- Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materias del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.”<sup>18</sup>*

Por su parte, Rafael de Pina en su *Diccionario de Derecho*, nos ofrece la definición de Reglamento Interior de Trabajo presentándolo como el conjunto de normas destinadas a establecer el régimen de una Empresa en cuanto se refiere a la técnica y a la disciplina, según una interpretación y adaptación de la legislación laboral a las circunstancias de cada caso.<sup>19</sup>

#### 5.- Sociología del Trabajo.

La Sociología del Trabajo se ha venido consolidando como una disciplina autónoma, su desarrollo ha tenido lugar hasta la segunda mitad del siglo pasado gracias al impulso de la Sociología General y

---

<sup>17</sup> Pfr. Alonso Olea, Manuel, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas S.A., 5ª ed., Madrid, 1994. pp. 44-49.

<sup>18</sup> Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs., Artículo 422.

<sup>19</sup> Pfr. De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 430.

como consecuencia de la evolución alcanzada por el Derecho del Trabajo.<sup>20</sup>

En primer lugar, considera al conjunto de la actividad humana desde el punto de vista del trabajo, esto nos conduce, al análisis de las obligaciones y actividades ligadas al trabajo (sindicalismo, conflictos sociales, etc.) y, en segundo lugar, al estudio de la estratificación social de los grupos y clases engendrados por la diversidad de los trabajos y remuneraciones. Así mismo se debe considerar al hombre no sólo en el trabajo, sino también fuera de él, ya que el ocio del ser humano crece y es inversamente proporcional al tiempo que se tiene para desarrollar el trabajo, igualmente la Sociología del Trabajo debe entrar en el análisis del desarrollo global de la actividad del trabajo en el conjunto de la vida humana y especialmente en el problema de las carreras profesionales. De esta manera observamos que la Sociología del Trabajo se basa en la hipótesis de que el trabajo es uno de los más importantes factores de explicación de los fenómenos sociales.<sup>21</sup>

Por otra parte, los Sociólogos franceses del Centro de Estudios Sociológicos de Francia, consideran que en el momento actual es tan necesario realizar investigaciones completas de los centros de trabajo, de las organizaciones profesionales o de los conflictos laborales, tales como conocer las reacciones en el trabajo individual, los intereses y aspiraciones del trabajador o los conflictos que le son propios, a los que debe buscársele solución integral, con aplicación de la ciencia social, atendiendo de manera exclusiva aquellas cuestiones que no se

---

<sup>20</sup> Pfr. Barajas Montes de Oca, Santiago, *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1984, p.9.

<sup>21</sup> Pfr. Duverger, Maurice, *Métodos de las Ciencias Sociales*, Ed. Grupo Editorial Planeta, México, 1988, pp. 67-68.

encuentran en estudio por las demás ciencias y conocimientos que se tienen a la mano, es decir:

*“Al Sociólogo le importan la competencia, la calidad, la estabilidad del trabajador, entre otros factores; su situación familiar, sus relaciones con la colectividad y su formación profesional, elementos fundamentales en la productividad, de ahí surge el empeño por investigar el campo industrial, la organización y estructura de éste en relación con el ser humano.”<sup>22</sup>*

De acuerdo con todo lo anterior, puedo señalar que la Sociología del Trabajo tiene como objeto de estudio a las colectividades humanas que se constituyen para el trabajo y las reacciones que sobre ellas ejercen las actividades del trabajo mismo, que evolucionan día con día, además del entorno en general de los individuos que desarrollan el trabajo, es decir, la conjugación de lo individual y lo colectivo es lo que delimita el cuerpo de estudio de ésta disciplina social.

## 6.- Grupo Social.

Etimológicamente podemos encontrar que la palabra grupo proviene de la voz en alemán antiguo *“Kropf”*, que significa: conjunto de cosas semejantes.<sup>23</sup>

Por su parte, Leandro Azuara define al grupo social como:

*“...un conjunto de personas cuyas relaciones se basan en una serie de roles o papeles, que se encuentran interrelacionados; que participan en un conjunto de valores y creencias y que además, son conscientes de sus valores semejantes y de sus relaciones recíprocas. Asimismo, los miembros del grupo, deben*

---

<sup>22</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1984, p.14.

<sup>23</sup> Pfr. Amaya Serrano, Mariano, *Sociología General*, Ed. Mc Graw-Hill, México, 1982, p.77.

*tener la capacidad de diferenciarse a si mismos frente a los miembros de otros grupos sociales.*<sup>24</sup>

Ahora bien, se tiene que considerar que el Sociólogo, Georges Gurvitch aprecia que el grupo social es una unidad colectiva real, pero parcial, directamente observada y fundada sobre actitudes colectivas continuas y activas que tienen una obra en común que cumplir, ésta unidad de actitudes, de conductas y de obras, constituyen un cuadro social estructurable que tiende a una cohesión relativa de las manifestaciones de la sociabilidad.<sup>25</sup>

En una breve descripción, se dice que un grupo social es un conjunto de personas que se encuentran en relación recíproca y durable, a diferencia de las categorías y los agregados, que no generan verdaderas relaciones sociales, en el grupo social por necesidad se dan estas relaciones ya que es la primera unidad donde la persona establece relaciones recíprocas y en su mayor parte, la vida del hombre es vida de grupo.<sup>26</sup>

De las anteriores definiciones se desprende que un grupo social puede considerarse como tal siempre y cuando sus integrantes tengan una cierta afinidad o un interés común, por lo cual un grupo social puede estar constituido por personas de una misma religión o bien personas que se encuentren en un rango de edad no muy diferente como los son los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

---

<sup>24</sup> Azuara Perez, Leandro, *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1999.

<sup>25</sup> Cfr. *La Sociología, Enciclopedia de Sociología*, Ed. Asuri de Ediciones, S.A., Bilbao, 1981.

<sup>26</sup> Pfr. Amaya Serrano, Mariano, *Sociología General*, Ed. Mc Graw-Hill, México, 1982, p.77.

### III. Trabajo de Menores.

#### 1.- Consideraciones Sociales.

El trabajo de los menores de edad no es asunto nuevo, se ha utilizado desde siempre con diferentes fines y por muy diversas razones, se puede decir que desde el punto de vista del empleador es conveniente contratar menores de edad ya que le resulta benéfico en sus finanzas, como bien se sabe, es más barata la mano de obra de un menor que de un trabajador mayor de edad con cierto grado de preparación o simplemente más experiencia laboral, por otro lado, la situación económica de algunas familias obliga a los menores a dejar los estudios y salir a la calle a conseguir un empleo, algunas veces, a petición de los mismos padres para que contribuyan al ingreso familiar y en otras ocasiones, para procurar su misma subsistencia, dejando así a un lado lo que se podría considerar como el trabajo de los niños por excelencia, que es: el estudio, el deporte y la recreación, actividades tendientes al desarrollo de sus facultades físicas y mentales, que provoquen en un futuro, un ciudadano fuerte, sano y vigoroso para el trabajo socialmente útil.

En un principio, la labor de los menores de edad fue de carácter doméstico, ayudaban en los trabajos agrícolas o en los talleres del hogar como artesanos, carpinteros, herreros, panaderos, etcétera. Después surgieron los talleres, que eran pequeñas unidades organizadas en donde los menores trabajaban pero en calidad de aprendices. A mediados del siglo dieciocho, cuando estalló la Revolución Industrial, fue cuando los menores entraron de lleno a las actividades propias de las industrias, se cerraron los talleres dejando el paso libre para la consolidación de las grandes fabricas

mecanizadas y pronto los dueños de las fabricas se dieron cuenta que era más rentable contratar menores de edad y mujeres que aumentar los salarios de los trabajadores de mayor edad, ya que a los primeros se les podía pagar una miseria y no se quejarían. Ante la respuesta de enojo de la sociedad a esta explotación desmedida, los gobiernos a nivel mundial empezaron a establecer una edad mínima para poder trabajar, al principio fue de ocho años y luego se aumentó a los doce años cumplidos. En México, las Leyes de Indias, en la época colonial, incluyeron dentro de su normatividad algunas disposiciones referentes al trabajo de los menores como lo es, la primera prohibición del trabajo de los menores de catorce años. Ya para el año de mil ochocientos cincuenta y seis, Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana en donde su artículo treinta y tres establece como catorce años la edad mínima para trabajar<sup>27</sup>.

En Europa, la época de Marx, en la ley fabril se proclamaba la enseñanza elemental como condición obligatoria del trabajo de los menores de edad y se decía que los niños y los jóvenes tienen derecho a que la legislación los proteja contra los abusos de poder paterno, ya que en ese tiempo, eran los mismos progenitores los que en primer lugar ponían a trabajar a sus hijos<sup>28</sup>, aunque en la actualidad, igual se pueden ver en casi todas las esquinas ejemplos de explotación infantil, estimuladas por los padres.

En el mismo orden de ideas, Karl Marx en su libro "*El Capital*", da una breve reseña acerca de la situación de los trabajadores menores de edad (desde los diez años), en las fábricas y minas de la Gran

---

<sup>27</sup> Cfr. Dávalos, José, *Derechos de los menores trabajadores*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000, pp. 9 y 10.

<sup>28</sup> Cfr. Marx, Karl, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, 3ª ed., 3ª reimpresión, México, 2006, pp.

Bretaña, en donde las jornadas de trabajo para estos trabajadores eran de doce y hasta quince horas diarias, con un salario ínfimo, a diferencia de los hombres adultos que solo laboraban ocho horas diarias, con un salario que si bien no era remunerador, por lo menos era mucho mayor que el que se pagaba por el trabajo de las mujeres y los niños; continúa su relato dando una breve descripción de un interrogatorio que se lleva a cabo en los tribunales ingleses, esto sucede cuando los mineros empiezan a protestar por las condiciones de trabajo de las mujeres y los menores, exigen una regulación digna para este tipo de labores, durante el litigio, un abogado defensor del sistema aplicado hasta ese momento le pregunta a un minero que si a su parecer no es una injusticia que se prive a la familia del ingreso que percibe el menor, lo cual inmediatamente denota el cinismo del capitalista, a quien no le importan la salud o educación del menor, sino solo el beneficio que les reporta a los empresarios el contar con este tipo de trabajadores, el minero se limita a responder que el trabajo en las minas es demasiado pesado para un niño y esto fomenta que no les queden ganas para estudiar o jugar y en cambio se tiren a los vicios<sup>29</sup>, lo cual es totalmente cierto ya que después de trabajar una jornada de quince horas, el menor termina extenuado y se limita a seguir el ejemplo de los mayores adquiriendo de esta manera sus malas costumbres.

En la actualidad, no puedo decir que han cambiado considerablemente los hechos, se sigue viendo que los niños, niñas y menores de catorce años siguen sufriendo explotación infantil y este problema nos concierne a todos: la familia, la sociedad y el Estado,

---

<sup>29</sup> Cfr. Marx, Karl, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, 3ª ed., 3ª reimpresión, México, 2006, pp.

como lo dice Jorge Olvera Quintero en el libro “*Derechos de la Niñez*” a lo cual agrega:

“... las familias tienen como pilar a los padres, la mayoría son trabajadores, si éstos contaran con mejores ingresos, otra suerte correrían sus hijos; no vamos a acabar con la desnutrición y la explotación con más reglamentaciones, cumplamos todos con la Constitución, ahí está nuestro proyecto de ser nacional.”<sup>30</sup>

Puedo coincidir con este autor en el sentido de que la suerte que correrían los menores de edad, si sus padres tuvieran mayores ingresos, sería diferente, pero más allá de esa situación se debe crear una conciencia social en varios aspectos, como lo es la educación y nuestro problema de sobrepoblación, etcétera.

José Dávalos en el libro “*Derechos de los menores trabajadores*”, considera que existe una figura laboral que no está regulada en nuestras leyes, que es el trabajo autónomo o independiente, en el cual no existe la subordinación a un patrón, son miles de niños los que deambulan por las calles realizando actividades como boleros, limpiaparabrisas, vendedores de dulces o periódicos, etcétera, estas actividades no son realizadas por gusto, sino por necesidades de subsistencia de los mismos menores, comenta que existen casos verdaderamente consternantes, en que esos menores, llegan a ser el sostén principal de sus familias.<sup>31</sup>

El problema del trabajo de menores, se agrava día con día, de tal forma que se hace urgente encontrar una solución precisa, para que quienes se ven obligados a irrumpir en el mundo del trabajo,

---

<sup>30</sup> Olvera Quintero, Jorge, “El Derecho Laboral y el menor Trabajador” en *Derechos de la Niñez*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1990.

<sup>31</sup> Cfr. Dávalos, José, *Derechos de los menores trabajadores*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000, p. 55.

abandonando prematuramente su niñez, encuentren protección y alivio en sus sacrificios. Los menores de edad no protestan contra las condiciones de trabajo que se les impone, como se verá en el capítulo siguiente cuando explique el caso de la Empresa Reino Aventura Sociedad Anónima de Capital Variable, esto es porque ni siquiera tienen conciencia de las injusticias que padecen. Se atenta sin consideración alguna en contra de su salud física, mental y espiritual, porque estos trabajadores ignoran que existen medios de protección, como nuestras leyes, que citaré a continuación.

## 2.- Consideraciones Jurídicas.

Entraré ahora al estudio de nuestras leyes, en especial aquellas que protegen a los menores de edad en el desarrollo de una actividad laboral, como se verá en su oportunidad, nuestra Constitución prohíbe el trabajo de los niños menores de catorce años, ésta actitud, no plantea una cuestión de incapacidad física, sino que es una medida de protección a la niñez, se trata de asegurar la plenitud del desarrollo de las facultades físicas y mentales de estos trabajadores, y la posibilidad de la conclusión normal de los estudios de educación básica, al respecto considero importante destacar que Mario de la Cueva en su libro *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”* expresa que:

*“Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad.”<sup>32</sup>*

En este orden de ideas, se entiende que nuestra legislación pretende evitar que un menor pueda salir perjudicado en sus buenas costumbres o su moralidad y en su salud física y mental, ya que como

---

<sup>32</sup> De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, 13ª ed., México, 1993, p. 449.

se encuentran en periodo de formación, necesitan de una mayor atención para lograr formar buenos jefes de familia y ciudadanos capaces de cumplir sus deberes en la vida social, por esta razón, el Estado se ve en la necesidad de proteger el normal desarrollo de los menores.

#### A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Nuestra Constitución, promulgada el cinco de Febrero de mil novecientos diecisiete, cuenta con ciento treinta y seis artículos, de los cuales solamente tres se refieren al trabajo, empezando por el párrafo segundo del artículo primero, que señala:

**“Artículo 1º.- ...**

*Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos.*

*Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes...”<sup>33</sup>*

Si se entiende a la esclavitud, como aquella forma de explotación de un ser humano, por otro ser humano, incluyendo el trabajo sin su justa retribución, exceptuando los señalamientos del artículo quinto Constitucional, entonces desde su primer artículo, nuestra Carta Magna, nos da una primera protección laboral a todos.

Siguiendo con el tema, el artículo quinto Constitucional, en su primer párrafo, consagra la *“libertad ocupacional”<sup>34</sup>*, y a la letra dice:

---

<sup>33</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:30 hrs., Artículo 1.

<sup>34</sup> Juventino V. Castro, en su libro *Garantías y Amparo*, propone este termino ya que comenta: *“... podría entenderse que, dado que el hombre tiene un derecho fundamental, Constitucional, a dedicarse al trabajo que mejor le acomode, con toda lógica podría concluirse que si ninguno le acomoda (y nadie podría discutirle su decisión interna), tiene derecho al no trabajo.”*

Castro, Juventino V., *Garantías y Amparo*, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1986, p. 77.

*“Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”<sup>35</sup>*

Como se puede ver, en este párrafo se pone de relieve la libertad del individuo para el trabajo, que es un derecho y una obligación y lo que corresponde a las personas libremente elegir, es entonces, la ocupación a que se dedicará como actividad económica preponderante.

*“La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.”<sup>36</sup>*

Es evidente que en el segundo párrafo del mismo artículo, se establece una limitación a la libertad ocupacional, esto corresponde al hecho de que existen determinadas actividades que requieren que las personas que se dispongan a ejercerlas tengan una formación profesional mínima acreditada, lógicamente, para prevenir que se cometan graves perjuicios generales y así proteger a nuestra sociedad.

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

---

<sup>35</sup> Id. Artículo 5.

<sup>36</sup> Id.

*En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.”<sup>37</sup>*

En sus párrafos tercero y cuarto, este artículo otorga a los individuos una seguridad jurídica, en el sentido de que no se podrá obligar a nadie a prestar sus servicios sin la justa retribución o sin su consentimiento, pero además, se establecen excepciones a esta seguridad, como lo son, aquellos servicios, cargos y trabajos que las personas debemos cumplir de forma obligatoria y gratuita, o en su caso con alguna remuneración de por medio.

*“El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.*

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

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

---

<sup>37</sup> Id.

*La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”<sup>38</sup>*

En sus párrafos quinto, sexto, séptimo y octavo, este artículo, otorga a los trabajadores seguridades jurídicas y opone ciertas limitaciones y prohibiciones, en los contratos de trabajo, para proteger a los trabajadores de cualquier violación a su libertad física, ocupacional y a sus derechos laborales, completando así la garantía individual mencionada anteriormente.

Finalmente, en el Título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra el artículo ciento veintitrés, que es una garantía social porque nos habla de los derechos de los trabajadores en general; debido a que mi estudio se centra en el grupo social de trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad, únicamente citaré las fracciones que se refieren a la protección de los derechos de los trabajadores menores de edad, además no se hace señalamiento expreso del apartado “B” de este artículo ya que solo contiene tres disposiciones referentes a estos trabajadores y se describirán más adelante, las fracciones comentadas, a la letra señalan:

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

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

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

---

<sup>38</sup> Id.

- I. *La duración de la jornada máxima será de ocho horas.*
- II. *La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 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.”*<sup>39</sup>

Complementando la libertad ocupacional destacada en el artículo quinto constitucional, se dispone que todas las personas tenemos derecho a un trabajo digno y socialmente útil, las dos primeras fracciones de este artículo disponen las horas que contendrá la jornada máxima de trabajo, tanto matutina como nocturna, y específicamente se señala la prohibición para el trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciséis años, en aras de que no se les perjudique en la parte final de su desarrollo físico y mental.

*“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.”*<sup>40</sup>

Como se mencionó al principio de las consideraciones jurídicas, la sociedad y el Estado deben procurar que los menores tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente en sus facultades físicas y mentales, para esto se dispone que esta prohibido contratar a toda persona menor de catorce años, dado que a esta edad, la mayor parte de la gente esta concluyendo su educación básica y no han alcanzado su máximo desarrollo físico.

*“IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.”*<sup>41</sup>

Es evidente que la productividad de una persona decae cuando no tiene un descanso apropiado, a este respecto se señala como derecho

---

<sup>39</sup> Id. Artículo 123.

<sup>40</sup> Id.

<sup>41</sup> Id.

de los trabajadores un día de descanso semanal cuando menos, por otro lado, la familia es considerada la base de nuestra sociedad, así que otro propósito de esta fracción es fomentar la convivencia y unión familiar.

...

*“XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.”<sup>42</sup>*

En esta fracción, se encuentra otra limitación al trabajo de los menores de edad, específicamente los menores de dieciséis años, ya que no se podrá aceptar que estos trabajadores laboren horas extras; desde la fracción tercera de este artículo, se dispone que este tipo de trabajadores tendrán una jornada máxima de seis horas, así que se puede notar que estas dos fracciones guardan una íntima relación y su finalidad es proteger el sano desarrollo de los menores de edad.

...

*“XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:*

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.*
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.*

---

<sup>42</sup> Id.

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.*
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.”<sup>43</sup>*

Cada uno de los incisos de esta fracción, indican que los trabajadores tienen derechos laborales básicos que son irrenunciables y aunque se pretendan violentar o disminuir con la firma de un contrato, el Estado siempre declarará nula toda estipulación hecha en ese sentido y garantizará los derechos de estos trabajadores.

Fácilmente se observa que estas disposiciones van encaminadas a una protección integral de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, como lo son los menores de edad y los obreros, para esto, el Congreso de la Unión crea también dos Leyes reglamentarias, una para cada uno de los apartados del artículo ciento veintitrés, que son: primeramente, para el apartado “B”, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que únicamente señala, en relación a menores trabajadores, en su artículo décimo tercero, que la edad mínima para ingresar a laborar en el servicio público federal, será dieciséis años, y que estos trabajadores podrán cobrar su salario y ejercitar las acciones que les correspondan derivadas de esa Ley; en

---

<sup>43</sup> Id.

su artículo décimo cuarto, fracción dos, se señala que se prohíben las labores peligrosas e insalubres o nocturnas a los menores de edad, las cuales están descritas en el artículo ochenta y ocho, fracción cinco, y por último, en relación a las vacaciones de los menores, se dispone en el artículo treinta que cuando hayan cumplido seis meses de servicio, podrán disfrutar de dos periodos anuales de vacaciones de diez días cada uno.

La segunda ley reglamentaria, de este artículo, específicamente para el apartado “A”, es la Ley Federal del Trabajo y la estudiaré, en su parte relativa a los menores de edad, a continuación.

## B. Ley Federal del Trabajo.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran las normas que pretenden dar equilibrio y lograr la justicia social en las relaciones obrero-patronales, asimismo en ésta Ley encontramos la mayor parte de las normas relativas al trabajo de los menores de edad, empezando por el artículo quinto:

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

*I. Trabajos para niños menores de catorce años;*

*...*

*IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;*

*...*

*XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;”*<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs., Artículo 5.

Como se puede apreciar, en la fracción primera de este artículo, se reitera la disposición Constitucional que prohíbe el trabajo de los menores de catorce años, ahora bien, se complementa esta norma con la prohibición de las horas extra y el trabajo después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años, reiterando lo estipulado en el artículo ciento veintitrés, fracción dos, de la Constitución , con lo que se pretende lograr que los menores conserven buena salud al descansar por las noches y tengan tiempo para seguir estudiando o dedicarse a otras actividades acordes con su edad.

Siguiendo el orden numérico, se vislumbran los artículos veintidós y veintitrés de nuestra legislación laboral, pero me reservaré su estudio para el apartado correspondiente a las autorizaciones para el trabajo de menores de edad, por contener estos, disposiciones en ese sentido.

El artículo veintinueve de la Ley prohíbe estrictamente el trabajo de los menores de dieciocho años fuera de la República Mexicana, excepto por aquellos que sean técnicos profesionales, artistas, deportistas y trabajadores especializados, ya que de alguna manera, estas personas han concluido en gran parte su formación y se podría decir que cuentan con los medios necesarios para asegurar su subsistencia.

Existe en nuestra legislación laboral, un título exclusivo dedicado al trabajo de los menores, me refiero al título quinto bis, que contiene ocho artículos que detallan como debe ser regulado el trabajo para estas personas de manera tal que no se les perjudique y se fomente su desarrollo como futuros ciudadanos, el artículo ciento setenta y tres es el primero de ellos y a la letra dispone:

*“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.”<sup>45</sup>*

La Inspección del Trabajo es una autoridad laboral, de carácter administrativo, que debe ser imparcial y que otorga apoyo técnico y jurídico a los trabajadores y los patrones, su principal función es vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y pone especial énfasis en las obligaciones y derechos de los trabajadores y los patrones, también debe vigilar escrupulosamente las disposiciones relativas al trabajo de las mujeres y los menores<sup>46</sup>, se encuentra regulada en los artículos quinientos cuarenta al quinientos cincuenta de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo ciento setenta y cuatro de nuestra Ley, dispone:

*“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 ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.”<sup>47</sup>*

En este caso, se denota un interés especial del legislador en cuanto a que los menores deben estar físicamente aptos para poder trabajar, como es bien sabido, el derecho a la salud es una garantía Constitucional, así que de ninguna manera se puede permitir que un menor que no goce de buena salud preste sus servicios hasta que esté completamente recuperado.

Se encuentran más prohibiciones al trabajo de los menores en el artículo ciento setenta y cinco que a la letra señala:

---

<sup>45</sup> Id. Artículo 173.

<sup>46</sup> Pfr. Dávalos, José, *Derechos de los menores trabajadores*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000, pp. 50 y 51.

<sup>47</sup> Id. Artículo 174.

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

**I.** *De dieciséis años, en:*

- a)** *Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.*
- b)** *Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.*
- c)** *Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.*
- 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.”<sup>48</sup>*

El legislador sigue con su tendencia protectora de los derechos de los menores de edad, como lo son: su derecho a la salud, a su normal desarrollo físico, etcétera, por eso una vez más se reitera que los trabajadores menores de dieciséis años no podrán laborar después de las diez de la noche, tal y como lo señalan los artículos ciento veintitrés Constitucional y quinto de ésta Ley, pero además agrega normatividad tendiente a conservar la moralidad y las buenas costumbres de estos menores, aunado a tratar de prevenir vicios que pudiesen adquirir como lo es el alcoholismo, ya que a esa temprana edad puede ser que tomen decisiones equivocadas basadas en el ejemplo de los demás, por eso se prohíbe que laboren en establecimientos que venden bebidas alcohólicas.

**“II.** *De dieciocho años, en:*

*Trabajos nocturnos industriales.”<sup>49</sup>*

---

<sup>48</sup> Id. Artículo 175.

<sup>49</sup> Id.

Inmediatamente llama la atención el hecho de que la Ley Federal del Trabajo, en ésta fracción, estipula la prohibición del trabajo nocturno industrial para todo aquel trabajador menor de dieciocho años, con lo cual aumenta la edad señalada en los artículos ciento veintitrés Constitucional, en su fracción dos, y quinto de ésta Ley en su fracción duodécima, en donde se menciona que estas labores no podrán ser desempeñadas por menores de dieciséis años, de esta manera se pretende que los menores de dieciocho años completen su desarrollo físico en condiciones normales.

El artículo ciento setenta y seis de nuestra legislación laboral da una definición de lo que son las labores peligrosas e insalubres, que están prohibidas para los menores de dieciséis años, y son aquellas que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los trabajadores menores de edad. Los reglamentos correspondientes nos dan la pauta para poder conocer cuales son los trabajos que tienen éstas características.

En el artículo ciento setenta y siete de la Ley se hace la reiteración de la disposición Constitucional que estipula como jornada máxima, para los menores de dieciséis años, la de seis horas, contenida en el artículo ciento veintitrés en su fracción tercera, en este orden de ideas, también se señala que ésta jornada deberá dividirse en dos periodos de tres horas cada uno con un descanso intermedio de por lo menos una hora, procurando así evitar el hastío de estos trabajadores y que puedan tomar sus alimentos dentro de este periodo.

Siguiendo con el tema de las limitaciones al trabajo de los menores de edad, el artículo ciento setenta y ocho, a la letra dispone:

**“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 obligatorios.*

*En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.”*<sup>50</sup>

Nuevamente se encuentra una reiteración en el hecho de prohibir las horas extra de trabajo para los menores de dieciséis años, tal y como se puede ver, esta disposición se encuentra también en el artículo ciento veintitrés Constitucional en su fracción décimo primera y en el artículo quinto, fracción cuarta de esta Ley, pero con la diferencia de que en este artículo, se sanciona al patrón con el pago de un doscientos por ciento más de lo que corresponde como salario al trabajador por las horas de una jornada normal, además se incluye que los menores no podrán laborar los días domingo y festivos de descanso obligatorio, procurando que tengan tiempo para realizar actividades familiares, practicar algún deporte, etcétera, alentando el normal desarrollo familiar y social del menor.

El artículo ciento setenta y nueve dispone que los menores de dieciséis años tienen derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones, anual, de por lo menos dieciocho días laborales, los cuales serán pagados como si se hubieran trabajado pero con la correspondiente prima vacacional, esto deberá ser implementado desde el primer año de servicio para que se les permita una plena recuperación de las fatigas propias del trabajo.

---

<sup>50</sup> Id. Artículo 178.

En este mismo título, se establecen obligaciones para los patrones que empleen a trabajadores menores de dieciséis años, estas están consagradas en el artículo ciento ochenta de la Ley, que dispone:

**“Artículo 180.-** *Los patrones que tengan a su servicio 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.”<sup>51</sup>*

Complementando las disposiciones mencionadas anteriormente, en cuanto a los requisitos esenciales para la prestación de servicios por parte de los menores de edad, el legislador toma la decisión de imponer obligaciones correlativas a los patrones a fin de que no sean ignoradas y las dos partes de la relación de trabajo cumplan con la normatividad establecida, logrando así que los menores encuentren una verdadera protección a sus derechos laborales.

Por último, el artículo seiscientos noventa y uno de la Ley Federal del Trabajo, determina que los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio, sin necesidad de autorización alguna. En caso de que el menor no esté asesorado en el juicio, la Junta solicitará a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que le nombre un asesor;

---

<sup>51</sup> Id. Artículo 180.

si el trabajador es menor de dieciséis años, la Procuraduría le designará un representante.

### C. Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

Cuando se habla de trabajo de menores, es imprescindible hablar también de los derechos que tienen consagrados en las leyes, la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, es una ley de carácter federal, fundamentada en el párrafo sexto del artículo cuarto Constitucional y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintinueve de Mayo del año dos mil, cuenta con cincuenta y seis artículos, de los cuales, desgraciadamente, solo dos se refieren al trabajo de los menores y se encuentran dentro del capítulo undécimo que lleva como título “De los Derechos al Descanso y al Juego”, los artículos a los que me refiero son:

*“Artículo 34.- Por ninguna razón ni circunstancia, se les podrá imponer regímenes de vida, estudio, trabajo o reglas de disciplina que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.”<sup>52</sup>*

En el entendido de que los adolescentes son presentados por esta ley, en su artículo segundo, como aquellas personas que están en el rango de edad desde los doce años cumplidos hasta aquellos que no han cumplido los dieciocho años, ésta disposición pretende garantizar que los menores de edad tengan derecho a descansar y jugar como parte de su formación física y mental, por lo cual no se podrá impedir que estas personas ejerciten los derechos antes mencionados, principalmente, por causas imputables a su trabajo, lo cual concuerda

---

<sup>52</sup> Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, <http://.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/185.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:38 hrs., Artículo 34.

perfectamente con lo descrito en los apartados anteriores referentes a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

El otro artículo de esta ley que tiene relevancia respecto del trabajo de los menores de edad, es el artículo treinta y cinco, el cual, solamente señala que se reitera la prohibición Constitucional para hacer uso del trabajo de los menores de catorce años de edad, bajo cualquier circunstancia, tal y como lo dispone el artículo ciento veintitrés en su fracción tercera nuestra carta magna, que ya se ha citado anteriormente, y esto es a efecto de que se garanticen los derechos reconocidos en esta ley.

#### D. Autorizaciones para el trabajo de los menores.

Como ya se dijo anteriormente, existen dos artículos de la Ley Federal del Trabajo que hacen hincapié en la autorización que se debe de dar para que las personas mayores de catorce años pueden prestar sus servicios, el primero de ellos es el artículo veintidós, que a la letra dispone:

*“Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y 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.”<sup>53</sup>*

Como se aprecia, esta disposición tiende a que todas las personas, que se encuentren en el rango de edad de entre catorce y dieciséis años, continúen con sus estudios de educación básica y no los

---

<sup>53</sup> Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs., Artículo 22.

abandonen para ir a trabajar, sin embargo, es bien sabido que muchos jóvenes de esa edad son forzados por la situación económica en que se desenvuelven a encontrar un trabajo que les origine un ingreso extra para cooperar con los gastos de su familia.

Finalmente el artículo veintitrés, hace el siguiente señalamiento:

*“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 años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de estos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.*

*Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.”<sup>54</sup>*

En la mayor parte de las empresas e incluso en el ámbito gubernamental, cuando una persona mayor de catorce años quiere ingresar a trabajar, se les pide como requisito que presenten un escrito en donde sus padres le conceden la autorización expresa para laborar en ese lugar, a pesar de que la Ley no exija tal formalidad, me parece correcto que los patrones si lo hagan y que se tenga esa costumbre, porque de esta manera se pueden ver librados de una posible responsabilidad en caso de que el menor no cuente con la autorización de sus padres o bien no tenga la edad que declara tener.

En el caso que describiré a continuación, es práctica común que, incluso aquellos trabajadores que tienen más de dieciséis años de edad y hasta que cumplan los dieciocho, se les requiera autorización por escrito de sus padres para ingresar a laborar.

---

<sup>54</sup> Id. Artículo 23.

IV. El caso de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

#### 1.- Parque Temático.

En este capítulo me referiré únicamente a la Empresa Reino Aventura Sociedad Anónima de Capital Variable y dado que es considerada como un parque temático desde su nombre comercial en inglés “*Six Flags Theme Park*”, empezaré por dar una breve definición de este concepto.

##### A. Concepto de Parque Temático.

Parque temático es el nombre genérico que se utiliza para denominar un recinto con un conjunto de atracciones, espacios para el ocio, entretenimiento, educación y cultura, normalmente organizadas en torno a una línea argumental que les sirve de inspiración. Es por esto precisamente que un parque temático se diferencia y es mucho más complejo que un parque de atracciones o una feria, además el hecho de que tenga un argumento en torno al desarrollo de cada área en que se divide el parque, implica que vaya ligado a un proyecto empresarial sólido con importantes inversiones económicas.<sup>55</sup>

##### B. Niveles jerárquicos o categorías de empleados en que se divide el parque temático.

La Empresa motivo de mi estudio se encuentra dividida para su mejor funcionamiento en varias categorías de empleados, que a su

---

<sup>55</sup> Este concepto lo elaboré en base a mi experiencia como trabajador de Six Flags México.

vez delegan ciertas responsabilidades al personal de menor jerarquía, evidenciando una cadena de mando. Cada uno de los niveles jerárquicos tiene funciones específicas pero trabajan conjuntamente apoyándose los unos a los otros. Las categorías de empleados a las que me refiero son:

- ❖ **Presidencia:** En esta área encontramos a la persona con mayor rango, el Presidente del parque, que es el representante de la Empresa y que se encarga, entre otras cosas, de la administración del parque en general y de transmitir las iniciativas aprobadas por el Corporativo de “*Six Flags Theme Parks Inc.*”, radicado en la Ciudad de Nueva York, en los Estados Unidos de América, además de enviar informes periódicos de la situación de las diferentes direcciones y gerencias del parque y del status de aplicación de las iniciativas antes mencionadas para su valoración.
- ❖ **Direcciones:** Los directores son las personas a la cabeza de las diferentes áreas de trabajo, ellos son los encargados de hacer llegar las órdenes del presidente del parque a todos sus subalternos; como personas que tienen la mayor experiencia dentro de sus áreas, velan por el buen funcionamiento del parque y desarrollan programas de eficiencia para cada una de sus direcciones; estas a su vez contienen diferentes gerencias.
- ❖ **Gerencias:** Son áreas laborales más específicas, los gerentes son los encargados de manejar y administrar de manera adecuada los puestos operativos de la Empresa, siguiendo las órdenes de los directores y del presidente del

parque, son ellos los que tienen verdadero contacto con los operadores y cada una de las gerencias tiene auxilio de uno o varios coordinadores.

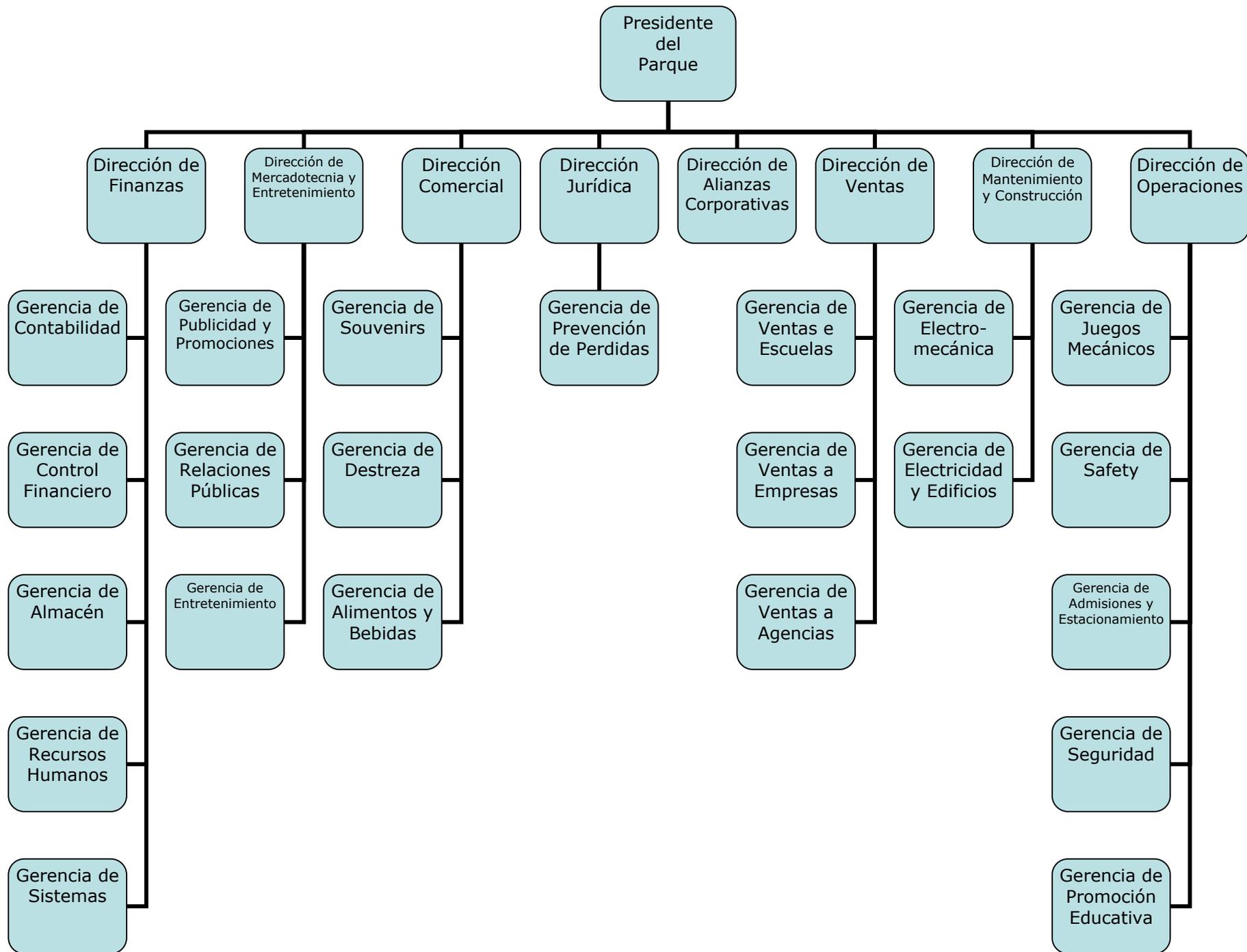
- ❖ **Coordinaciones:** Los coordinadores se encargan básicamente de organizar, vigilar y apoyar en las diferentes áreas a los empleados de menor jerarquía en la Empresa; son regularmente empleados que empezaron a laborar como operadores pero debido a su permanencia, buen desempeño y conocimiento de los puestos operativos del parque, se desarrollaron en diferentes ámbitos hasta llegar a ser jefes directos de los niveles de menor jerarquía. Ellos son la conexión entre sus subordinados, gerentes y directores. También son los encargados de resolver los problemas que se originan dentro de la Empresa ya sea con los visitantes o bien entre los mismos operadores. Las Coordinaciones son los puestos administrativos más numerosos dentro de la Empresa.
- ❖ **“Foremans” (Encargado):** Son los encargados directos de los puestos operativos del parque. A diferencia de los coordinadores, ellos laboran en un lugar específico dentro de este y toman decisiones de menor importancia para el buen manejo de su área laboral. Generalmente son operadores que se han destacado en el servicio hacia los visitantes y en su compromiso hacia la empresa, por lo que se les otorga el nombre de “foreman” para poder demostrar que en un futuro, al seguir desarrollándose y adquiriendo nuevas aptitudes podrán ser considerados a una promoción como coordinadores.

- ❖ Operadores: Son los trabajadores de menor nivel jerárquico, generalmente son jóvenes ya que como política de la Empresa se pueden contratar desde que cumplen dieciséis años. Regularmente son estudiantes de preparatoria que laboran para obtener un ingreso económico extra, por lo que su permanencia suele ser corta, lo que representa la mayor rotación de empleados en el parque. Ellos son los que brindan el servicio directo a los visitantes.

Todas estas categorías de empleados las encontramos en las diferentes áreas laborales en que se divide la Empresa y que detallaré en el siguiente apartado, cuando exponga el organigrama de la misma.

### C. Organigrama de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

Como toda Empresa debidamente constituida y para facilitar las operaciones de trabajo así como para delegar responsabilidades, Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable tiene un organigrama que nos explica como está estructurada jerárquica y laboralmente la negociación mercantil; a continuación la detallaré y mas adelante se expondrán las áreas laborales en donde se concentran la mayor parte de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad, junto con las funciones preponderantes que desarrollan y se hará el señalamiento expreso de cuales son las áreas que manejan valores dentro del parque y por ende son las que tiene mayor problema con los empleados, estas áreas laborales corresponden a cada una de las Gerencias que se mencionan:





Como se puede apreciar, existen ocho diferentes direcciones en la Empresa, pero la mayor parte del grupo social que interesa a mi estudio se concentra en cinco de ellas que son: la Dirección de Operaciones, la Dirección Comercial, la Dirección de Finanzas, la Dirección de Mercadotecnia y Entretenimiento y la Dirección Jurídica, siendo las primeras dos las que tienen mayor número de empleados de este tipo ya que las Gerencias de estas Direcciones están constituidas para laborar directamente en el parque y son las que tienen mayor contacto con los visitantes.

A continuación daré una breve descripción de las áreas laborales en donde hay más trabajadores jóvenes y por lo mismo suelen ser las más conflictivas:

- ❖ La Gerencia de Almacén depende de la Dirección de Finanzas, en esta área encontramos jóvenes que se dedican a recibir cajas de mercancía de distintos proveedores, desde los que surten muñecos de peluche hasta los que surten las materias primas para la elaboración de los alimentos que se venden en el parque.
- ❖ La Gerencia de Entretenimiento es parte de la Dirección de Mercadotecnia y Entretenimiento, los trabajadores que laboran en esta área son aquellos que presentan los diferentes espectáculos dentro del parque, son bailarines, actores y botargas, por lo mismo gozan de ciertos privilegios en contraste con los demás trabajadores y dado su perfil, también suelen ser los más problemáticos.
- ❖ La Gerencia de Prevención de Pérdidas se encuentra adscrita a la Dirección Jurídica, en ella laboran hasta seis jóvenes que tienen como principal responsabilidad vigilar a los operadores

de todas las demás áreas para que no dispongan de los bienes de la Empresa, además también deben estar atentos para detectar a los “invitados”<sup>56</sup> que cometan robos dentro de las instalaciones del parque, cabe señalar que ellos están vestidos de manera tal que parezcan visitantes, a diferencia de los demás operadores que deben portar su uniforme en todo momento, incluyendo a los elementos de la Gerencia de Seguridad.

Dentro de la Dirección de Operaciones encontramos tres Gerencias que cuentan con trabajadores jóvenes y son:

- ❖ La Gerencia de Juegos Mecánicos, en donde los operadores deben brindar al visitante la oportunidad de disfrutar todos los juegos mecánicos y las atracciones en un ambiente familiar, seguro y divertido, dando el acceso, implementando dinámicas interactivas y proporcionándole las instrucciones necesarias para evitar accidentes.
- ❖ La Gerencia de Admisiones y Estacionamiento, la cual se divide en taquillas y estacionamiento; en las taquillas, los trabajadores se encargan de cobrar las entradas de los “invitados” así como de explicar las promociones existentes para el acceso de los mismos y además son los encargados de tramitar los pases anuales una vez que han sido adquiridos por los visitantes; por su parte en el estacionamiento, los operadores tienen la responsabilidad de asignar los lugares en orden al público en general conforme vayan llegando y también

---

<sup>56</sup> Para efectos de esta tesis y dado la experiencia que tuve como trabajador de la Empresa motivo de este estudio, se designa “invitado” a toda aquella persona que acude al parque para disfrutar de los servicios ofrecidos, en estos casos se utilizarán las palabras invitado o visitante indistintamente.

deben mostrar siempre una sonrisa y dar la bienvenida ya que son los primeros con los que los visitantes entran en contacto, así que de ellos depende que su visita empiece siendo agradable; en esta Gerencia los problemas más comunes derivan del manejo de valores, incluido el dinero en efectivo.

- ❖ La Gerencia de Seguridad es aquella encargada de salvaguardar los bienes del parque, además de verificar el ingreso y egreso de los visitantes y empleados, por otra parte, deben detectar, en su caso a cualquier persona que tenga la intención de sustraer algún producto o material de servicio sin el debido permiso o pago de por medio; su labor también incluye la verificación en el cumplimiento de las normas y políticas establecidas dentro de la Empresa así como la prevención de situaciones riesgosas.

Por último, encontramos que dentro de la Dirección Comercial existen otras tres Gerencias con trabajadores jóvenes, pero a diferencia de las áreas anteriores, en esta, todas manejan valores y dinero en efectivo por lo cual se presta para que los empleados tengan más conflictos laborales, en el sentido de que siempre se sospecha que están cometiendo robos, ya sea de dinero o mercancía, y por lo mismo, suelen ser las Gerencias con mayor rotación de personal dentro del parque; estas son:

- ❖ La Gerencia de Souvenirs, en ella los trabajadores se encargan de la venta al público de ropa, artículos decorativos y toda clase de recuerdos del parque, ellos deben motivar a los visitantes para que adquieran uno de estos productos de acuerdo con sus gustos y necesidades para llenar sus expectativas al máximo, por otro lado, son ellos también los encargados de la venta del

“*flash pass*” o línea rápida, con la cual los visitantes, mediante el pago de una cantidad de dinero, tienen acceso a tres juegos diferentes o bien el acceso al mismo juego por tres veces, sin tener que esperar su turno en una larga fila.

- ❖ La Gerencia de Alimentos y Bebidas es aquella en donde los trabajadores desempeñan sus funciones en puestos ambulantes o restaurantes dentro del parque, ellos son los encargados de preparar y vender los diversos productos alimenticios con las medidas de higiene necesarias para la satisfacción del visitante; encontramos que sus labores van desde cocinar los productos, hasta cobrarlos y entregarlos a los comensales, siempre con una actitud de servicio amable, rápida y eficiente.
- ❖ La Gerencia de Destreza es la encargada de la administración de todos los juegos de habilidad que se encuentran dentro del parque, en ella los operadores deben motivar a los visitantes para que participen en estos juegos dándoles la opción de ganar premios, como muñecos de peluche de diferentes tamaños, por tan solo el pago de una cantidad que varía entre diez y treinta pesos y demostrando su habilidad y destreza. Los operadores cobran esa cantidad y entregan los premios, lo que los hace susceptibles de tentaciones como regalar los peluches a las personas sin que participen en el juego o bien de tomar el dinero que se les paga en lugar de ingresarlo en las urnas correspondientes.

Estas son las características de las áreas laborales en donde la Empresa concentra a los Empleados de entre dieciséis y dieciocho años de edad, como se puede observar, tienen funciones específicas

pero todas coinciden en que desempeñan sus labores dentro de las instalaciones del parque, además de que por alguna u otra razón también tienen facilidad para cometer distintos perjuicios laborales a estos trabajadores, pero eso lo trataré más adelante en el subtítulo correspondiente.

## 2.- Estructura laboral de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

### A. Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

El Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable fue creado el día quince de Noviembre del año mil novecientos noventa y cinco, en la Ciudad de México, Distrito Federal<sup>57</sup> y cuenta con nueve capítulos que detallan las disposiciones básicas para el desarrollo de las actividades laborales dentro del centro de trabajo y son:

- ❖ Capítulo 1.- De las disposiciones generales, con tres artículos, da los conceptos básicos que se utilizarán a lo largo del texto y también encontramos la fundamentación jurídica del mismo, por supuesto, el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo<sup>58</sup>.
- ❖ Capítulo 2.- De los requisitos de ingreso y del contrato individual de trabajo, en donde encontraremos el perfil básico necesario para ingresar a laborar en la Empresa además de que nos especifica que todos los trabajadores celebrarán un

---

<sup>57</sup> El Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable, se encuentra transcrito en el cuerpo de ésta tesis como anexo 1.

<sup>58</sup> El Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo nos da la definición de lo que es el Reglamento Interior de Trabajo, lo cite de manera textual en el Apartado de "Concepto de Reglamento Interior de Trabajo" en el Capítulo primero de esta Tesis.

contrato individual de trabajo, resaltando que puede ser por obra o tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado.

- ❖ Capítulo 3.- De los Derechos y las Obligaciones, en donde se detallan las obligaciones de la Empresa para con los trabajadores y viceversa, además de contener un artículo expreso en donde se imponen prohibiciones estrictas al personal.
- ❖ Capítulo 4.- De los lugares y días de pago, el artículo décimo primero, como único en este capítulo, nos dice que el pago de los salarios se efectuará de manera quincenal en las instalaciones de la Empresa y podrá ser en efectivo o bien mediante abono en una cuenta bancaria, previo acuerdo entre ella y los trabajadores además de la Institución bancaria, pero que independientemente de esto, los trabajadores firmaran un recibo de pago que contendrá el importe y concepto de pago así como los descuentos y deducciones correspondientes.
- ❖ Capítulo 5.- De la Seguridad en el trabajo, que son disposiciones básicas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro de este capítulo se señala que se deberán impartir diferentes cursos de capacitación dentro de la Empresa y fuera de ella a los empleados con el fin de crear un ambiente seguro para el desarrollo de las actividades laborales.

- ❖ Capítulo 6.- De las Jornadas de Trabajo, contenidas en los artículos décimo tercero al décimo octavo, se encuentran disposiciones relativas a la distribución de la jornada laboral, que como máximo se establece que tendrá una duración de cuarenta y ocho horas semanales, pero indica expresamente

que por necesidades del servicio o para mejorarlo, la Empresa modificará las jornadas laborales de los empleados, además establece que en caso de trabajo continuo, el empleado tendrá derecho a media hora de descanso durante su jornada.

Como lo detallaré más adelante, los operadores muchas veces son obligados a laborar más tiempo del que se señala como máximo, en evidente contravención a esta disposición y a la Ley, argumentándose siempre que se requiere su apoyo para brindar un buen servicio al visitante, aunque los trabajadores ni siquiera hayan tenido tiempo para tomar sus alimentos.

❖ Capítulo 7.- De los Permisos, en donde se señala específicamente que no basta la simple solicitud de permiso para faltar a las labores de un empleado, sino que es necesario que la Empresa de su autorización por escrito previa valoración de las causas que originen la petición y la resolución será siempre discrecional.

A los empleados se les hace del conocimiento que para que se pueda otorgar un permiso para faltar a sus labores, deberán hacer del conocimiento de su jefe inmediato el motivo de esta solicitud con una anticipación de por lo menos una semana, ya que se argumenta que tienen que hacer todos los preparativos para cubrir su ausencia, a pesar de esto, la mayor parte de las veces se niegan los permisos y se les dice a los trabajadores que por las necesidades del servicio se requiere su presencia, lo cual a la larga fomenta que los operadores tomen la decisión de ausentarse sin avisarles a sus superiores jerárquicos porque entienden que el permiso no se les concederá.

❖ Capítulo 8.- De las Sanciones, en donde se observan disposiciones e hipótesis conductuales generales y las

respectivas sanciones que se impondrán a los trabajadores en caso de incumplimiento.

En la Empresa Reino Aventura se tomo la decisión, desde los más altos mandos, de crear un resumen del Reglamento Interior de Trabajo que fuera fácil de entender, leer, conocer e interpretar para todos sus trabajadores y que fuera escrito en un formato compacto en extensión para que pudiera estar al alcance y ser consultado por todos ellos en cualquier lugar del centro de trabajo; todo esto debido a las características especiales de los empleados del parque temático, ya que como son jóvenes era muy fácil para ellos excusarse de las faltas cometidas o disculparse por errores de operación alegando que no tenían conocimiento del Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa, y de manera reiterada trataban de evadir su responsabilidad. Así fue como nació el Cuadro General de Sanciones<sup>59</sup>, en él se establecen normas de seguridad, higiene y las reglas básicas para desempeñar las funciones para las cuales los trabajadores fueron contratados, además cada una de las hipótesis conductuales del cuadro contienen la sanción a la que los empleados se hacen acreedores en caso de no cumplir detalladamente con la norma o bien en caso de reincidencia en alguna o varias de las faltas señaladas, pero me ocuparé del estudio detallado de las principales sanciones que se imponen a los trabajadores en la Empresa en el apartado siguiente.

- ❖ Capítulo 9.- De la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo, en éste capítulo encontramos la normatividad que rige toda suspensión, temporal o definitiva, de las relaciones de trabajo en la Empresa Reino Aventura, las

---

<sup>59</sup> El Cuadro General de Sanciones se encuentra transcrito como anexo 2 de esta tesis.

causas y sus efectos, así como algunas conductas, que en caso de que el empleado las cometa, derivarán en la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para la Empresa.

Del estudio de cada una de las formas de terminación de las relaciones de trabajo, me ocuparé más adelante cuando se trate el tema en específico.

B. Sanciones que se imponen a los trabajadores de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

En la Empresa que atañe a mi estudio encontramos cuatro tipos diferentes de sanciones que se imponen a los trabajadores cuando sus acciones encuadran en alguna de las hipótesis conductuales que se detallan en el Cuadro General de Sanciones o bien en el Reglamento Interior de Trabajo. Las sanciones a las que me refiero son las siguientes:

- ❖ **Actas Administrativas:** Son amonestaciones por escrito que reciben los empleados cuando cometen errores o faltas que no son tan graves como para ameritar sanción mayor, pero en todo caso, levantando un acta se trata que el empleado modifique su comportamiento ya que en caso de reincidir en la misma falta se le advierte que se podrá terminar con la relación laboral.
- ❖ **Suspensión por un día:** Es una sanción más severa que la anterior ya que en este caso, al trabajador se le impide laborar por un día completo con el propósito de que se de cuenta que la falta que cometió no se tolerará una vez más bajo ninguna circunstancia, obviamente el trabajador no gozará de su sueldo por ese día.

- ❖ Suspensión por tres días: Esta sanción es la más severa de las que se pueden imponer a los trabajadores, esto es, si se requiere que el trabajador siga prestando sus servicios en la Empresa, pero si bien no se termina la relación laboral la suspensión de las labores por tres días es un ultimátum para el trabajador, se entiende de por sí que no existirá una próxima vez ya que en caso de otra falta, por más leve que pueda ser, se procederá con la rescisión de la relación laboral.
- ❖ Rescisión de la relación laboral o Baja de la Empresa. Definitivamente se puede ver que el hecho de que se decida rescindir la relación laboral implica que el trabajador incurrió en una falta tan grave que es imposible para los empleadores continuar laborando con esta persona, o bien, la reincidencia en faltas menores ha sido tan continuada que ya no existe sanción alguna que se pueda aplicar para que el empleado modifique su comportamiento y se decide que lo mejor es que se termine la relación laboral, por supuesto, sin responsabilidad alguna para la Empresa.

Como se puede apreciar las sanciones aumentan en severidad proporcionalmente con la gravedad de la falta, así tenemos que si por ejemplo, un trabajador llega después de su hora de entrada, se le levantara un acta administrativa, pero si el mismo trabajador tiene más retardos y acumula tres actas administrativas, entonces se terminará la relación de trabajo. Por otro lado, si algún trabajador es sorprendido disponiendo, en el sentido más amplio de la palabra, de alguno de los bienes de la Empresa, es considerado como robo y se procederá

inmediatamente con la rescisión de la relación laboral y la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público.

También es importante para mi, señalar, que el Cuadro General de Sanciones esta diseñado para que los encargados de aplicarlo puedan hacerlo según su criterio, ya que para una misma conducta, pueden estar señaladas una o varias sanciones, lo que en su caso llega a provocar los conflictos que señalé en el objeto específico de esta tesis, en cuanto a que no todos los empleadores tienen el mismo criterio para imponer las sanciones y algunas veces llegan a verse influenciados por factores externos, provocando que en el momento se sancione a un trabajador de una manera y probablemente a otro trabajador que incurrió en la misma falta se le sancione de otra manera diferente, esto lo analizaré más a fondo cuando se trate el tema de los perjuicios laborales que se cometen en contra de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa.

### C. Alcance y función de las Actas Administrativas en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

Las Actas Administrativas, como mencioné anteriormente, son en principio una amonestación por escrito que se le hace a un trabajador por alguna conducta, ya sea una acción u omisión, desplegada en contravención a las normas que se establecen en el Cuadro General de Sanciones y en el Reglamento Interior de Trabajo, con esta sanción se pretende que los trabajadores modifiquen su conducta ya que se les informa que en caso de reincidir se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna para la Empresa.

Si bien es cierto que un Acta Administrativa podría considerarse como tan sólo una advertencia, ya que el trabajador sigue laborando de manera cotidiana, también lo es que el empleado, tiene conocimiento de que dicho documento pasará a formar parte de su expediente personal, de manera tal, que su comportamiento y su trabajo quedaran condicionados, en adelante, por todo el tiempo que dure la relación laboral.

Ahora bien, podría decirse que el hecho de levantar un Acta Administrativa en contra de algún empleado es solo para obligarlo a modificar su conducta, pero en la Empresa que atañe a mi estudio, dichos documentos son usados de manera indiscriminada por los superiores jerárquicos con el fin de mantener a los trabajadores controlados en todo momento, es decir, cada vez que un empleado no esta esforzándose al cien por ciento en su trabajo, de la manera que su jefe inmediato lo pretende, o se le detecta distraído por alguna razón, el Coordinador del área será notificado y de manera casi inmediata procederá con una amenaza directa hacia el trabajador haciéndole saber que la próxima ocasión se le levantará un Acta Administrativa, de esta manera, el trabajador no tiene otra opción más que acatar todas y cada una de las órdenes que le dictan sus superiores, por denigrantes que estas pudieran ser, ya que en todo momento se encuentra en una posición de desventaja frente a sus jefes inmediatos.

En la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable los trabajadores facultados para levantar actas administrativas son los Coordinadores, los Gerentes y los Directores aunque regularmente son los Coordinadores los que se encargan de dicha tarea ya que como se describió en el apartado de los niveles

jerárquicos de la Empresa, son ellos la conexión entre los Gerentes y Directores y los empleados de menor jerarquía.

Independientemente de lo anterior, todas aquellas personas que sancionen a algún empleado con un Acta Administrativa están obligados a reportarla a la Coordinación de Relaciones Laborales, que entre otras funciones tiene a su cargo el control de las Actas Administrativas, es decir, cuando algún operador ha cometido una falta, el Coordinador de su área elabora el Acta Administrativa y enseguida acude con el Coordinador de Relaciones Laborales para informarle de lo acontecido y poner sobre advertencia al operador, con fundamento en el Cuadro General de Sanciones y en el Reglamento Interior de Trabajo, de su situación laboral; una vez hecho esto, el trabajador deberá leer el documento y firmarlo por duplicado al calce expresando su conformidad con el contenido, enseguida los dos Coordinadores firman y una copia es conservada por el Coordinador del área a la que pertenece el trabajador y la otra es archivada por el Coordinador de Relaciones Laborales, de ésta manera se hace posible detectar a los trabajadores que tienen Actas Administrativas en su expediente personal y en el momento en que algún empleado ha acumulado su tercer Acta Administrativa, se procede con la terminación de la relación laboral.

Por otro lado, es importante señalar, que la rescisión del contrato de trabajo por acumulación de Actas Administrativas es discrecional, ya que como se puede observar en el Reglamento Interior de Trabajo y en el Cuadro General de Sanciones<sup>60</sup>, se debe levantar un Acta Administrativa por cada una de las hipótesis conductuales descritas en

---

<sup>60</sup> El Reglamento Interior de Trabajo y el Cuadro General de Sanciones de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable, se encuentran transcritos en esta tesis como anexos uno y dos respectivamente.

ellos, por lo cual esta sanción es aplicada a los trabajadores desde por el hecho de presentarse tarde a su trabajo, hasta por entregar con faltantes de dinero sus cuentas al cierre del parque, pero así como las dos faltas difieren en cuanto a su gravedad, también las Actas Administrativas son consideradas de manera diferente, por ejemplo, si algún trabajador acumula tres Actas Administrativas por retardos o faltas, no siempre se dará por terminada la relación de trabajo, pero este hecho es suficiente para hacerle creer al trabajador que su empleo, literalmente, pende de un hilo. Ahora bien, suponiendo que un trabajador no es del agrado personal de su superior jerárquico, el Acta Administrativa es la mejor arma del empleador en contra del empleado, ya que en la hipótesis de que este trabajador haya acumulado dos retardos y cometiera solo una falta de menor gravedad por la cual solo se le deba de sancionar con un Acta Administrativa, aún así, el superior jerárquico se encuentra en aptitud de rescindir su contrato de trabajo con fundamento en el Reglamento Interior de Trabajo y el Cuadro General de Sanciones, ya que el trabajador ha acumulado tres Actas Administrativas.

Como se acaba de demostrar, las Actas Administrativas juegan un papel muy importante en las relaciones laborales de la Empresa Reino Aventura, ya que aparte de servir como medio de control de los trabajadores, el empleo irrestricto de estos documentos facilita la violación de los derechos de los trabajadores y la comisión de perjuicios laborales, además como es de suponerse, tanto abuso en las facultades discrecionales por parte de los superiores jerárquicos, deriva en autoritarismo y afecta, principalmente, a los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad, ya que son los más vulnerables por no tener conocimiento de la legislación laboral de

nuestro país, aunado a esto, en un determinado momento estos documentos, también pueden ser utilizados como prueba documental privada en caso de una controversia laboral que se ventile ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y una vez enterados de esta situación, los empleados prefieren terminar la relación de trabajo de manera pacífica, en lugar de entablar una demanda por despido injustificado, como es su derecho.

#### D. Terminación de las relaciones laborales.

Existen cuatro formas de terminar las relaciones de trabajo en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable; como lo describiré a continuación, algunas de ellas son totalmente legítimas mientras que la que enunciaré al final, algunas veces, es aplicada en directo perjuicio de los trabajadores, sobretodo de aquellos que se encuentran dentro del grupo social que estoy estudiando, los más jóvenes, quienes son los más vulnerables por su inexperiencia.

##### a. Renuncia Voluntaria.

La manera más común de terminar las relaciones de trabajo dentro de la Empresa Reino Aventura, es sin duda la renuncia voluntaria, tan es así que en la Coordinación de Relaciones Laborales, literalmente, se tienen más de cien copias del formato de renuncia disponibles para todos los días, esto para que los empleados que renuncian, solo tengan que poner su firma y huella digital y el trámite sea más rápido.

Por renuncia voluntaria se entiende que existe la convicción, del empleado que la solicita, de separarse voluntariamente de su trabajo, aclarando que durante el tiempo en que el trabajador prestó sus

servicios a la Empresa, ésta siempre le pagó oportunamente todas y cada una de las prestaciones a que tenía derecho de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y con el Contrato Individual de Trabajo que vinculaba a las partes, tales como salarios ordinarios, prima vacacional, aguinaldo, descansos semanales y días festivos en los que el trabajador laboró, además, existe un párrafo expreso en donde se hace constar que el trabajador no sufrió accidente de trabajo o enfermedad profesional alguna durante el tiempo que duró la relación de trabajo, por lo cual libera a la Empresa de toda responsabilidad y el trabajador no se reserva acción alguna que ejercitar con posterioridad en contra de la misma o de persona alguna a que en sus intereses represente. Como se puede apreciar, la Empresa, pretende con este formato de renuncia que en un futuro el trabajador se encuentre impedido para entablar una controversia laboral en su contra, ya que el trabajador firma y ratifica de toda conformidad el escrito imponiendo su huella digital, antes de que se de por terminada efectivamente la relación de trabajo.

Cabe señalar que los trabajadores que son dados de baja, despedidos o sancionados con la rescisión de su contrato de trabajo son, de antemano, inducidos a negociar con el Coordinador de Relaciones Laborales la firma del formato de renuncia voluntaria, es decir, si un trabajador se encuentra en determinado momento en la condición de ser dado de baja, se le explica que si firma su renuncia podrá cobrar casi inmediatamente su finiquito, que le incluye básicamente, la parte proporcional de su aguinaldo, su prima vacacional, los días laborados que no entraron en su quincena anterior y su fondo de ahorro, logrando con esto, que el trabajador se convenza que es mejor renunciar de manera voluntaria que entablar

una demanda por despido, aún cuando sea injustificado. Así, los trabajadores más afortunados, llegan a obtener asesoría legal de sus familiares o conocidos y no firman la renuncia preparándose para una acción ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero la mayoría de los trabajadores son convencidos de firmar su renuncia y por ende a no ejercitar sus derechos, lo cual atenta en contra de los principios rectores de nuestra legislación, como lo son los derechos de los trabajadores.

b. Abandono de empleo.

Otra de las formas en que se termina la relación de trabajo con la Empresa motivo de mi estudio es el abandono del empleo, nuestra legislación laboral contempla esta figura como una causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón en la fracción décima del artículo cuarenta y siete, que a la letra señala:

*“Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

*X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.”<sup>61</sup>*

Ahora bien, los trabajadores motivo de mi estudio, regularmente son estudiantes, que laboran durante el periodo vacacional o bien únicamente los días viernes, sábados y domingos, por lo cual es común que se ubiquen dentro de ésta hipótesis ya que algunas veces les es imposible acudir a trabajar cuando se les presenta alguna contingencia de naturaleza escolar, pero si bien es cierto que la ley faculta al patrón para terminar con la relación laboral, también lo es

---

<sup>61</sup> Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs., Artículo 47.

que la misma ley les da, a los trabajadores, la opción de pedir un permiso para no asistir a sus labores, el cual en la Empresa que se menciona prácticamente nunca es concedido, así algunos de los empleados, y con justa razón, optan por cumplir sus obligaciones escolares en vez de acudir a sus labores, lo cual a la larga, les cuesta su empleo. Desde mi muy particular punto de vista, se comete un perjuicio en contra de estos trabajadores ya que se les obliga a decidir entre su educación y su trabajo, sin concesión alguna, a lo que cualquier persona con uso de razón suficiente aconsejaría que dejaran su trabajo y continuaran estudiando, pero las condiciones en que se encuentra nuestro país y particularmente, las condiciones en que estos empleados se desenvuelven, los obligan a conseguir un trabajo mientras continúan con sus estudios, esto para poder contar con un ingreso extra para su familia, e incluso para pagar por su transporte y sus útiles escolares, como se señaló en el capítulo de Trabajo de menores, y en esta Empresa, simple y llanamente la escuela no es considerada como una causa justificada para faltar a sus labores, no se le da la importancia adecuada a la educación de los trabajadores porque en primer lugar, esta la ganancia que representa para la Empresa el contar con el trabajador en su puesto, que la ganancia que representa para toda nuestra sociedad que las personas tengan una educación de calidad.

En este orden de ideas, encontramos que la segunda causa de terminación de las relaciones de trabajo en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable es el abandono del empleo, esto es, cuando el trabajador ha faltado a sus labores más de tres veces en un periodo de treinta días naturales e incluso cuando ha tenido varios retardos, ya que si se presentan tarde a sus labores se

les dice que no pueden ingresar a laborar y se les contabiliza como falta.

c. Vencimiento del contrato de trabajo.

En el mercado laboral de nuestro país es práctica común que las Empresas no tengan confianza en los trabajadores que son de nuevo ingreso, por lo cual, después de pasar por las numerosas pruebas psicológicas y de conocimientos a las que son sometidos los candidatos y después del riguroso proceso de selección, el trabajador que es admitido en la Empresa, es contratado regularmente por un periodo corto de tiempo, con el fin de que demuestre sus aptitudes, su responsabilidad, etcétera; el trabajador tiene conocimiento de que este periodo es de prueba, así que de su desempeño depende si le es renovado su contrato o bien si termina la relación de trabajo en el momento en que se vence el plazo de su contrato. La Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable no es la excepción, todos los trabajadores que son de nuevo ingreso, son puestos a prueba durante tres meses, es decir, el contrato que firman es por tiempo determinado, así la Empresa tiene la oportunidad de evaluar el desempeño del trabajador y en caso de que este sea negativo, simplemente no se le renueva su contrato y así termina la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna para las partes.

Durante el tiempo que tuve a mi cargo la Coordinación de Relaciones Laborales, observé de cerca varios de estos casos, en que el trabajador deseaba seguir laborando en la Empresa, pero su superior jerárquico por alguna razón, en ocasiones personal, evaluaba su desempeño de manera tal que pareciese insatisfactorio, por lo que en el momento del vencimiento de su contrato, solo se le daban las gracias y ya no era bienvenido a trabajar en este lugar. En tales casos

era obvio que los empleados del grupo social que interesa a mi estudio se preguntaran porque ya no podían seguir trabajando y que acudieran conmigo en busca de una asesoría, y cuando yo me dirigía a su superior jerárquico en busca de información acerca del trabajador y la razón por la cual ya no se le renovaba el contrato, era común que me contestaran: “simplemente me caía mal y ya no lo quiero aquí” independientemente de que su desempeño en su puesto de trabajo fuese excelente. En estos casos, la Empresa se encuentra en una posición completamente legítima, ya que el contrato únicamente es por tiempo determinado y no hay derecho alguno, en apariencia, que se violente en perjuicio del trabajador, aunque desde otro punto de vista podría considerarse como una conducta perjudicial de los empleadores ya que la decisión tomada, no es en base al desempeño laboral, sino por cuestiones personales del empleado con su jefe inmediato, lo cual da como resultado que el trabajador, especialmente del grupo social que estoy estudiando, se forme una visión completamente negativa del mundo laboral, al pensar que es más importante agradarle a su jefe, que desempeñar bien su trabajo.

#### d. Rescisión de la relación laboral o baja de la Empresa.

En la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable existen varios motivos por los cuales se sanciona a los trabajadores con la rescisión de la relación laboral, pero me ocuparé de ellos en el apartado siguiente, por lo pronto empezaré por decir, que la Ley Federal del Trabajo en el artículo cuarenta y siete nos describe varias hipótesis por las cuales se puede rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la fracción segunda específicamente nos dice:

**“Artículo 47.-** *Son causas de rescisión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

...

**II.** *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.”*<sup>62</sup>

Esta fracción, y en general este artículo de la Ley, al ser descriptivo y no limitativo, engloba una gran cantidad de conductas por las cuales la rescisión de la relación de trabajo, por parte del patrón, esta justificada, y así entonces, encontramos que son muchos los empleados que son despedidos de la Empresa, principalmente por faltas de probidad y honradez. Por otro lado, durante el tiempo que laboré para esta Empresa, pude notar que los empleadores exageraban muchas de las conductas de los trabajadores, aunque parecieran ridículas, y se me pedía su baja inmediata, un ejemplo de esto es, que algún empleado pronunciara una palabra altisonante y que algún administrativo lo escuchara, como se puede apreciar, esto no es un motivo suficiente para rescindir una relación de trabajo, pero no obstante las explicaciones que les diera, sobre la violación de derechos laborales que se cometerían, el trabajador era despedido, y aún lo más grave del caso es que algunos empleados de alto nivel jerárquico, vociferaban y gritaban groserías enfrente de los operadores y pues obviamente, ellos no eran sancionados; otro ejemplo es que los trabajadores eran obligados a utilizar zapatos negros de suela antiderrapante, como parte de su uniforme de trabajo, y si el

---

<sup>62</sup> Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs., Artículo 47.

trabajador no tenía, era obligado a adquirirlos dentro de la Empresa y si el trabajador se negaba reiteradamente, también se daba por terminada la relación de trabajo, esto también se puede interpretar como un perjuicio laboral, ya que la Empresa no proporciona el uniforme completo de los empleados y los obliga a disponer de una parte de su salario para comprar lo que les falta de este, solo para poder trabajar ahí y como bien se sabe esto es contrario a la Ley; infinidad de ejemplos se encontraban día con día en donde los trabajadores sufrían perjuicios laborales al ser dados de baja de la Empresa, que es la última forma de terminación de las relaciones laborales dentro de la Empresa Reino Aventura.

E. Principales incidentes que causan baja de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

En primer lugar se encuentra la disposición, por parte de los empleados, de los bienes de la Empresa, entendiendo por disposición de estos bienes, el hecho de regalar alimentos, peluches y hasta el robo de dinero en efectivo; a pesar de los estrictos controles y medidas de seguridad que se imponen en el parque, es verdaderamente impresionante cuantos jóvenes aprovechan hasta la más mínima oportunidad de tomar algo que no les pertenece, pero para contextualizar esto, debemos tomar en cuenta varios factores, empezando por observar el ambiente en que estos menores se han desenvuelto durante su vida, desde el hogar en el que han crecido hasta la escuela a la que asisten y las amistades de que se han rodeado, esto nos da como resultado, en la mayoría de los casos, que su crecimiento se ha visto marcado por carencias, y al encontrarse de repente con tanto dinero en las manos, se les hace fácil tomar un poco

ya que piensan que nadie lo notará; así como se describe esta situación, se puede ver también que es común que los empleados, sobre todo de la Gerencia de Destreza, regalen o vendan, los peluches que se dan como premio a los visitantes del parque, cuando participan en los diferentes juegos de habilidad, se puede notar incluso que los mismos “invitados”, tratan de convencer a los trabajadores de que les regalen o vendan los muñecos, y algunas veces tienen éxito, lo cual le cuesta su empleo al trabajador porque como se pudo observar, en el apartado correspondiente, los empleados que pertenecen a la Gerencia de Prevención de Pérdidas están vestidos de tal manera que pasan desapercibidos entre tanta gente, por lo que cuando algún empleado regala o vende cualquier cosa, regularmente es sorprendido y sancionado con la baja de la Empresa.

Otro incidente que se sanciona de la misma manera es cuando los empleados regalan refresco o palomitas a los visitantes; como medida de control y de inventario, en el parque se tienen contadas las bolsas de palomitas y los vasos de refresco que se le dan a cada empleado antes de comenzar su jornada, y al finalizar esta, el trabajador deberá reportar cuantos vasos de refresco y cuantas bolsas de palomitas vendió además de entregar el dinero correspondiente a esta venta y las bolsas y vasos que le sobraron, toda esta operación se le enseña al empleado, pero en ocasiones, cuando hay un visitante que es conocido del empleado, ya sea su amigo o familiar, etc., se le hace fácil al trabajador rellenar el mismo vaso o la bolsa que le vendió momentos antes a esta persona sin cobrarle, esto le cuesta el empleo al trabajador. Las demás conductas que causan baja de la Empresa, están enunciadas en el Cuadro General de Sanciones, el cual se encuentra transcrito como anexo 2 de esta tesis.

3.- Principales perjuicios laborales cometidos en contra de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.

Son muchos y muy variados los perjuicios que se cometen en contra de los trabajadores de esta Empresa, empezaré enunciando el más común de todos, que es cuando no se pagan las horas que efectivamente se laboran, es decir, cuando el parque se encuentra en la temporada en que lo visita más gente, se contratan más empleados para que se puedan tener dos turnos de trabajo durante el día, pero en ocasiones un trabajador del turno de la tarde falta a sus labores y el trabajador del turno de matutino, es obligado a cubrir los dos turnos, en caso de que ese trabajador se niegue, inmediatamente pierde el favor de su jefe inmediato y es candidato seguro para que se le rescinda su contrato de trabajo, pero el perjuicio más grave es que no se le pagan las horas extra que trabajó, como lo establece la Ley Federal el Trabajo en sus artículos sesenta y seis, sesenta y siete y sesenta y ocho, dentro del capítulo de la jornada de trabajo.

Otra de las violaciones más comunes a los derechos de los trabajadores es aquella que sucede cuando en los días de operación más fuerte del parque, los trabajadores laboran más de ocho horas continuas y no se les permite la salida de sus puestos de trabajo para tomar alimentos, como lo consagra nuestra legislación laboral en sus artículos sesenta y tres y sesenta y cuatro, esto, los jefes inmediatos pretenden justificarlo en que no hay nadie que pueda cubrirlos, lo cual no es responsabilidad de los trabajadores y cuando se niegan a quedarse más tiempo, nuevamente son candidatos a ser dados de baja de la Empresa, además cuando los trabajadores de la Gerencia de Alimentos y bebidas, son sorprendidos comiendo de los alimentos

que ellos mismos preparan, se les da de Baja, pero los empleadores no tienen conciencia como para saber que el trabajador lleva más de ocho horas seguidas trabajando y no lo han dejado salir a comer, así que como tiene hambre, simplemente se come algo y esto le cuesta su empleo.

Dentro de la Dirección Comercial, está establecido que si los operadores llegan a tener faltantes de dinero dentro de sus cuentas o arqueos cuando termina su jornada laboral, estos faltantes se les descontarán de su salario quincenalmente, desde mi muy particular punto de vista, nuevamente se está cometiendo un perjuicio a los trabajadores, ya que muchas veces, esos faltantes no son responsabilidad directa de los trabajadores, sino de sus superiores jerárquicos que con la autoridad que detentan llegan a las cajas registradoras y toman el dinero sin que los empleados puedan objetar y entonces al final de la jornada, cuando los operadores se quejan y comentan lo sucedido, sus jefes inmediatos los descalifican y argumentan que el dinero que tomaron lo devolvieron o que no se les está tomando en consideración para su cuenta, así dejan a los trabajadores en estado de indefensión y además les descuentan dinero de su salario, que de por sí es un salario muy bajo.

Por otro lado, La Ley Federal del Trabajo, en su artículo ciento treinta y dos dispone:

**“Artículo 132.-** *Son obligaciones de los patrones:*

...

**III.** *Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.*

*El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.”<sup>63</sup>*

En atención a lo anterior, se puede decir que si el patrón exige un uniforme para que los empleados desempeñen su trabajo, es su responsabilidad proporcionarlo, así que no les puede exigir que lo compren y mucho menos cuando el mismo los vende, entonces estamos en presencia de otro perjuicio laboral que se comete en contra de los trabajadores del grupo social al que estoy estudiando, cuando se les obliga a usar zapatos negros de suela antiderrapante como parte de su uniforme, apercibidos de que si no portan el uniforme completo, serán dados de baja de la Empresa, y cuando no cuentan con ellos se les dice que los compren en el parque y que el monto se les descontara quincenalmente, en lugar de que los empleadores se los proporcionen como es su deber.

Todos estos y otros perjuicios laborales son cometidos diariamente a los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura, estos trabajadores, al no conocer sus derechos o contar con alguien cercano que los asesore, simplemente son perjudicados en su esfera jurídica sin que puedan hacer nada al respecto, y este tipo de prácticas cada vez se hacen más comunes dentro de este parque temático, ya que nadie se atreve a alzar la voz diciendo, ¡¡basta!!.

---

<sup>63</sup> Ley Federal del Trabajo, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs., Artículo 132.

## V. Comprobación de hipótesis.

La hipótesis planteada, en los términos de las cuestiones, ¿Cómo se afecta el comportamiento de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en un parque temático? y ¿Cuáles son los factores que afectan el comportamiento de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en un parque temático?, tiene elementos encontrados, de acuerdo con las consideraciones vertidas en esta tesis, parcialmente se comprueba en los siguientes términos:

Primero, mi estudio se centró únicamente en el grupo social de trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable, y dado que se reputan menores de edad todas las personas que no tengan los dieciocho años cumplidos, es posible decir que estos trabajadores son menores de edad, por lo cual se realizó un análisis detallado de toda la legislación mexicana que contempla derechos laborales consagrados en favor de estas personas, a su vez, esta se relacionó con los distintos perjuicios laborales cometidos en contra de estos trabajadores, con el propósito de evidenciar que los altos mandos administrativos de esta Empresa, violentan de manera continua e indiscriminada los derechos laborales del grupo social en estudio y en el momento que los menores advierten la existencia de estos derechos, deviene un cambio en su comportamiento y su actitud de servicio, que no siempre es canalizado de forma correcta y en la mayoría de las veces termina siendo perjudicial para ellos mismos ya que pierden su trabajo y conciben una idea errónea de la cultura laboral de nuestro país.

Segundo, enfocándome en el hecho de que la mayor parte de los empleados del parque temático son jóvenes, se puede advertir que la naturaleza jovial del trabajo aunado a la edad de los trabajadores, fomenta relaciones personales de amistad o enemistad, lo cual trasciende las fronteras de las relaciones propias del trabajo provocando con esto que la relación personal se lleve al ámbito laboral en donde existe una subordinación y por el mismo hecho se llega a favorecer o perjudicar a los trabajadores en función de la relación que ostenten con su superior jerárquico, lo cual al final vuelve a revelar cambios, negativos en su mayoría, en el comportamiento de los trabajadores y afectan su percepción del mundo del trabajo.

Sin embargo la hipótesis no es del todo acertada, ya que la investigación me permite inferir que sería un grave error considerar que la estructura orgánica y laboral de la Empresa, junto con los directivos que la conforman, son los únicos responsables de la generación de estos cambios en el comportamiento de los trabajadores en estudio, ya que como se describió en el apartado intitulado consideraciones jurídicas<sup>64</sup>, existen autoridades laborales en nuestro país, como lo es la Inspección del Trabajo, encargadas de velar por la protección de los derechos de los menores trabajadores, pero que en este caso en específico, no se puede decir que cumplan con la tarea que les es encomendada, dígase que es por ignorancia, corrupción, falta de presupuesto o simple omisión de los hechos, por lo cual concluyo este trabajo diciendo que en el caso de los trabajadores de entre dieciséis y dieciocho años de edad en la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable, la afectación en el

---

<sup>64</sup> Las Consideraciones Jurídicas de esta tesis se encuentran en el capítulo tercero, apartado segundo de esta tesis.

comportamiento de los menores trabajadores es responsabilidad tanto de la misma Empresa como de las autoridades en materia de Trabajo de nuestro país.

## VI. Fuentes documentales.

- 1.- Barajas Montes de Oca, Santiago, *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1984.
- 2.- Recasens Siches, Luis, *Tratado general de Sociología*, Ed. Porrúa, 27ª ed., México, 1999.
- 3.- Timasheff, Nicholas S., *La Teoría Sociológica*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1992.
- 4.- Ogburn, William F., *Sociología*, Edición Española, Ed. Aguilar S.A. de ediciones, Madrid, 1993.
- 5.- Duverger, Maurice, *Métodos de las Ciencias Sociales*, Ed. Grupo Editorial Planeta, México, 1998.
- 6.- Weber, Max, *Economía y Sociedad*, Versión Española de José Medina Echavarría, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1980.
- 7.- Senior, Alberto F., *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1993.
- 8.- Azuara Pérez, Leandro, *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1999.
- 9.- De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, 13ª ed., México, 1993.
- 10.- De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Ed. Porrúa, México, 1983.
- 11.- Phelps Brown, F.H., *Economía del Trabajo*, Ed. Aguilar S.A. de Ediciones, Madrid, 1967.
- 12.- Freeman, Richard B., *Economía del Trabajo*, Ed. Noema Editores S.A., México, 1981.
- 13.- Amaya Serrano, Mariano, *Sociología General*, Ed. Mc Graw-Hill, México, 1982.
- 14.- Alonso Olea, Manuel, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Civitas S.A., 5ª ed., Madrid, 1994.

- 15.- Marx, Karl, *El Capital*, Ed. Fondo de Cultura Económica, 3ª ed., 3ª reimpresión, México, 2006. p.130.
- 16.- Gelles, Richard J. y Levine, Anne, *Sociología*, Ed. McGraw-Hill, 5ª ed., México, 2004.
- 17.- Castro, Juventino V., *Garantías y Amparo*, Ed. Porrúa, 5ª ed., México, 1986.
- 18.- Dávalos, José, *Derechos de los menores trabajadores*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000.
- 19.- Olvera Quintero, Jorge, “El Derecho Laboral y el menor Trabajador” en *Derechos de la Niñez*, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1990.
- 20.-  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_educaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Sociolog%C3%ADa_de_la_educaci%C3%B3n), Martes 15 de Octubre del año 2007. 16:30 hrs.
- 21.- Ley Federal del Trabajo,  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/125.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:15 hrs.
- 22.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:30 hrs.
- 23.- Ley para la Protección de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes,  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/185.doc>, Jueves 15 de Noviembre del año 2007, 9:38 hrs.

## Anexo 1

En seguida transcribiré el Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa Reino Aventura S.A. de C.V.:

### Capítulo I. De las Disposiciones Generales.

Artículo 1.- El presente Reglamento Interior de Trabajo contiene las disposiciones obligatorias para la Institución y su personal en el desarrollo del trabajo, conforme a lo estipulado en el Artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 2.- Para la debida interpretación y aplicación de este Reglamento Interior de Trabajo, las partes establecen de común acuerdo los siguientes términos convencionales:

- I. La Institución, el empleador o el patrón, a Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.
- II. El personal, al empleado o trabajador que presta sus servicios a Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable.
- III. Contrato, al Contrato Individual de Trabajo, celebrado entre la Institución y el empleado.
- IV. Ley, a la Ley Federal del Trabajo.
- V. Reglamento, al presente Reglamento Interior de Trabajo.
- VI. Área de trabajo, es la ubicación estructural dentro de la Institución, esto es, dependencia, Dirección, Gerencia o Departamento en que el personal labora.
- VII. Puesto, unidad laboral impersonal constituida por el conjunto de tareas, atribuciones, responsabilidades y requisitos de ocupación.
- VIII. Plaza, número de veces que se repite un puesto.
- IX. Tabulador, el documento donde aparecen los salarios por grados y rangos.

X. Salario, el que corresponda de acuerdo con el puesto ocupado.

Artículo 3.- El personal de la Institución vigilará la debida observancia del presente Reglamento, acatando las disposiciones que se establecen en el mismo.

Capítulo II. De los requisitos de ingreso y del contrato individual de trabajo.

Artículo 4.- Para ingresar a la Institución, los aspirantes deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Tener como mínimo 16 años de edad, salvo en los puestos en los que se manejen fondos y valores de la propia Institución, en cuyo caso deberán tener como mínimo 18 años. En caso de tratarse de un menor de edad, este deberá presentar una carta de autorización de los padres.
- II. Ser de nacionalidad mexicana, salvo en los casos previstos en las Leyes aplicables en la materia.
- III. Tener la escolaridad requerida para el puesto que solicita.
- IV. Gozar de buena salud y no tener algún impedimento físico o mental para el desarrollo del trabajo.
- V. Presentar solicitud en la forma que autorice la Institución.
- VI. Presentar y obtener calificación aprobatoria en los exámenes establecidos por la Institución.
- VII. Presentar una copia fiel del acta de nacimiento y comprobante de domicilio, así como dos cartas de recomendación.
- VIII. Estar inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes o cumplir con los trámites administrativos correspondientes.
- IX. Otorgar la fianza que en su caso requiera por cuenta de la Institución.
- X. Las demás que le sean impuestas por la Ley y el Reglamento.

Los requisitos anteriores deberán comprobarse con los documentos correspondientes o con los medios que la Institución estime pertinentes.

Artículo 5.- La relación de trabajo se entiende establecida entre la Institución y el personal, que reúnan todos los elementos establecidos en el artículo 20 de la Ley.

Artículo 6.- El Contrato Individual de Trabajo es el documento que formaliza la relación de trabajo entre la Institución y el personal, el cual deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del empleado, y nombre y domicilio del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado.
- III. El servicio o los servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. La duración de la jornada de trabajo.
- V. La forma y monto del salario.
- VI. Los días de pago del salario.
- VII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el personal y la Institución.
- VIII. La fecha de celebración del Contrato Individual de Trabajo; y
- IX. La categoría y el puesto.

Cuando por razones de operatividad se requiera, los cambios del centro o área de trabajo serán obligatorios para el personal, respetándoles el puesto y salario.

Capítulo III. De los Derechos y Obligaciones.

Artículo 7.- Son obligaciones de la Institución:

- I. Expedir y dar a conocer entre el personal las normas que permitan el cumplimiento del contrato, políticas, criterios y procedimientos en general, encaminados a mantener el orden, la disciplina y el buen funcionamiento de las áreas de trabajo.
- II. Expedir los Contratos Individuales de Trabajo.
- III. Cubrir el salario del personal y las demás prestaciones, beneficios o indemnizaciones a que tengan derecho.
- IV. Respetar en todo caso la personalidad y la dignidad del personal, dictando órdenes en forma cortés y clara.
- V. Inducir, motivar, adiestrar y capacitar al personal para la adecuada prestación del servicio.
- VI. Proporcionar oportunamente al personal los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo, los que deberán ser de buena calidad, estar en buen estado y ser repuestos cuando dejen de ser útiles.
- VII. Dar tratamiento igual al personal, tanto en lo humano como en el trabajo, de suerte que nadie pueda suponer actitudes de discriminación o favoritismo.
- VIII. Escuchar al personal, atender sus quejas y ponderar con ellos sus iniciativas y sugerencias.
- IX. Expedir al personal que lo solicite o se separe de la Institución, una constancia escrita relativa a sus servicios, que consigne cuando menos el tiempo de servicios, y en su caso la causa de la terminación de la relación de trabajo.
- X. Procurar defender con la mayor diligencia al personal, cuando actuando en defensa de los intereses de la Institución o en el desempeño de su trabajo, sea arrestado administrativamente o

procesado penalmente por la realización de actos no intencionales.

- XI. Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las Leyes y Reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en el centro de trabajo, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que se presten oportunamente los primeros auxilios.
- XII. Abstenerse de hacer o autorizar colectas o suscripciones que impliquen aportaciones económicas del personal.
- XIII. Abstenerse de emplear cualquier procedimiento para que no se le de ocupación al personal que se separe o sea separado del trabajo.
- XIV. Abstenerse de ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos del personal; y
- XV. Las demás que sean impuestas por la Ley, el Contrato Individual de Trabajo y el presente reglamento.

Artículo 8.- Son obligaciones del personal:

- I. Cumplir con lo establecido en la Ley y el Contrato Individual de Trabajo.
- II. Cumplir con todas las normas de orden técnico y administrativo que dicte la Institución a través de manuales, reglamentos, instructivos, circulares o reglas de carácter general o especial.
- III. Acatar las órdenes e instrucciones lícitas que reciban de sus superiores, en atención al servicio que prestan.
- IV. Observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que contemplen las normas a que están sujetos, así como los que indiquen las autoridades competentes y la Institución, en beneficio del personal, del centro de trabajo y de los visitantes.

- V. Desempeñar el trabajo con la intensidad, oportunidad y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar que se expresen en el Contrato Individual de Trabajo, bajo la dirección y supervisión del jefe inmediato, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo y con apego a los procedimientos y sistemas establecidos.
- VI. Asistir al trabajo y presentarse puntualmente, así como desempeñar sus labores haciendo el mejor esfuerzo y aprovechar al máximo los recursos.
- VII. Hacer del conocimiento de la Institución, de las causas justificadas que les impidan concurrir a sus labores, en un lapso no mayor de una hora después de haberse iniciado sus labores.
- VIII. Guardar la disciplina y compostura debidas dentro de las horas de trabajo.
- IX. Dirigirse hacia los supervisores y demás compañeros de trabajo con respeto y consideración, así mismo a los usuarios del servicio, absteniéndose de dar un mal trato de palabra u obra, para que el ambiente de trabajo refleje la mejor imagen adoptando la mayor diligencia y cuidado en la prestación de los servicios.
- X. Conservar en buen estado y presentación los uniformes, instrumentos, mobiliario, equipo y útiles que les haya dado la Institución para el desempeño de su trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso normal de estos objetos, ni ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o mala calidad o defectuosa fabricación.

- XI. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o intereses de la Institución y de los visitantes, siempre y cuando no pongan en peligro su integridad física.
- XII. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda deteriorar la imagen de la Institución o causar daños o perjuicios a la Institución o a los usuarios del servicio.
- XIII. Tener un buen manejo y cuidado de los recursos y valores que les sean asignados para el desempeño de su trabajo y reportar cualquier anomalía a su superior inmediato.
- XIV. Hacer entrega de los documentos, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cargo, en los casos de suspensión, cese o terminación de las relaciones de trabajo.
- XV. Dar aviso de los cambios ocurridos en sus datos de carácter personal.
- XVI. Proporcionar a requerimiento de la Institución y sin reserva, la información o aclaraciones relativas con el desempeño de su trabajo; y
- XVII. Las demás que imponga la Ley, el Contrato Individual de Trabajo y el presente reglamento.

Artículo 9.- Queda prohibido al personal:

- I. Permanecer en el área de trabajo o en el parque o introducirse fuera de las horas de trabajo, sin autorización superior.
- II. Usar el mobiliario y equipo para puestos distintos al puesto asignado.

- III. Hacer cualquier tipo de propaganda dentro del establecimiento, salvo en los lugares que para tal efecto prevea y autorice la Institución.
- IV. Organizar o participar en colectas, rifas y las llamadas tandas entre el personal.
- V. Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación como son: fax, teléfono o correspondencia de la Institución.
- VI. Alterar el orden o la disciplina formando indebidamente corrillos o grupos en los sanitarios, pasillos, oficinas o locales de la Institución.
- VII. Realizar actividades indebidas y ajenas al trabajo, que obstaculicen o entorpezcan las labores dentro de las horas destinadas a las mismas.
- VIII. Hacerse acompañar durante la jornada de trabajo de personas que no laboren en la Institución, salvo el caso en que dentro de las funciones del personal se contemple el hecho de prestar un servicio a aquellos o bien se trate de usuarios del servicio.
- IX. Aprovechar el servicio del personal de la Institución para asuntos particulares o ajenos a los oficiales de la propia Institución.
- X. Faltar a su trabajo sin causa justificada o sin permiso expreso de sus superiores.
- XI. Prestar dinero con interés, así como realizar operaciones de compra-venta con los compañeros o usuarios del servicio que no correspondan a las funciones propias de la Institución.
- XII. Permitir que otras personas manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, sin la autorización correspondiente.

- XIII. Permitir que otro compañero marque o firme sus horas de entrada y salida del trabajo, o marcarlos o firmarlos por otra persona según el sistema establecido.
- XIV. Cambiar de puesto o turno con otro compañero, sin autorización de la Institución, o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo, para desempeñar sus labores.
- XV. Incurrir en cualquier acto u omisión intencional y dolosa que sin entrañar paralización de las actividades, se traduzca en disminución de las mismas, en descenso de la productividad o en riesgo de algún accidente.
- XVI. Sustraer del centro de trabajo útiles de trabajo o documentos sin previa autorización.
- XVII. Introducir revistas, periódicos, radios, grabadoras, etc. al interior del parque.
- XVIII. Hacer mal uso de la credencial y/o gafete proporcionado por la Institución.
- XIX. Presentarse en estado de ebriedad.
- XX. Presentarse al centro de trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el empleado deberá de poner el hecho en conocimiento de la Institución y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- XXI. Portar armas de cualquier clase durante el trabajo.
- XXII. Suspender o abandonar su trabajo en horas de labores, sin autorización expresa del superior inmediato.
- XXIII. Comunicar a cualquier persona o Empresa no autorizada secretos o informes sobre asuntos o negocios, tanto de la Institución como de los usuarios de los servicios.

- XXIV. Disponer de efectivo o valores de la Institución, en beneficio propio, de otros compañeros o de otras personas.
- XXV. Alterar, modificar o destruir, así como falsificar correspondencia, documentos, comprobantes y controles de la Institución o de los usuarios del servicio, cualquiera que sea su objeto.
- XXVI. Aceptar de usuarios del servicio y/o proveedores cualquier clase de gratificaciones, recompensas, comisiones, primas, regalos (salvo que sean del tipo Institucional como llaveros, agendas, disco, calendarios, plumas, libros, etc.), y en general cualquier forma de retribución por el servicio prestado o por prestar; y
- XXVII. Establecer o formar parte de negocios con usuarios del servicio, proveedores, contratistas u otro tipo de personas que tiene o pretendan realizar una actividad comercial o proporcionar un servicio a la Institución.

La institución podrá de acuerdo a la naturaleza de la prestación de los servicios y con objeto de obtener una mayor productividad, eficiencia y competitividad, cambiar al personal de área, puesto o actividad, siempre sin menoscabo de su salario y sin exceder ninguno de los límites establecidos en el Contrato y en la Ley.

Capítulo IV. De los lugares y días de pago.

Artículo 10.- El pago de los salarios se efectuará en forma quincenal en las oficinas de la Institución y se hará en moneda de curso legal, entregándose individualmente.

También podrá realizarse dicho pago, mediante abono a la cuenta que, previo acuerdo con el personal, establezca la Institución y éste pueda disponer libremente de las percepciones a que tenga derecho.

Los recibos correspondientes que deberá firmar el personal, contendrán el importe y los conceptos del pago efectuado, así como los descuentos o deducciones correspondientes.

#### Capítulo V. De la Seguridad en el Trabajo.

Artículo 11.- Para prevenir los riesgos profesionales, se observarán las siguientes disposiciones:

- I. En los lugares en que existan artículos flamables o explosivos, así como en los lugares de atención al público estará prohibido fumar y encender fósforos, y en general, todo lo que pueda ocasionar molestias, incendios o explosiones.
- II. Se darán cursos prácticos de primeros auxilios al personal de aquellos departamentos en que por la naturaleza del trabajo que desarrollan, pueda ocurrir accidente y se instruirán también sobre maniobras contra incendios a aquellos que desempeñen tareas en las cuales se haga necesaria esa instrucción, con el objeto de que estén preparados para cualquier emergencia.
- III. La Institución deberá mantener en el mismo lugar de trabajo, los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y personal adiestrado para que preste dicho servicio.  
El personal deberá observar las medidas que establezca la Institución para preservar su seguridad y la de los visitantes.  
En caso de accidente, quienes tengan conocimiento del mismo, deberán dar aviso al área de protección civil para que se adopten las medidas pertinentes.
- IV. Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza.

- V. El personal tendrá la orden de avisar de inmediato a sus superiores de cualquier peligro que observen, tales como descomposturas de máquinas y equipo que afecten el desarrollo normal del trabajo, averías en las instalaciones, o de otra naturaleza que pudieran dar origen a la realización de accidentes.
- VI. El personal no deberá operar máquinas cuyo funcionamiento no les haya sido encargado, salvo instrucciones expresas de sus superiores. Solo aquel personal autorizado para ello, debe acercarse a trabajar en instalaciones o equipos eléctricos o electrónicos, debiendo en todo caso, adoptar las precauciones necesarias y usar los equipos, herramientas y útiles de protección adecuados.

#### Capítulo VI. De las Jornadas de Trabajo.

Artículo 12.- El personal estará sujeto a laborar, como máximo cuarenta y ocho horas a la semana, distribuyéndose éstas conforme al horario que su puesto o actividad requiera.

Por necesidades del servicio o por llevar el mismo a grado óptimo, la Institución podrá modificar los horarios y ajustarlos sin rebasar la jornada semanal máxima.

Artículo 13.- El personal que labore con horario continuo dispondrá de media hora de descanso durante la jornada, a las horas que previamente señale la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones.

El tiempo de que disponga el personal para descanso y toma de alimentos estará de acuerdo a los términos especificados por su jefe inmediato y se considerará como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 14.- En el horario discontinuo el personal dispondrá del tiempo suficiente para tomar sus alimentos a las horas que señale razonablemente la Institución, a fin de no entorpecer sus operaciones. Este tiempo no será considerado dentro de la jornada de trabajo, en virtud de que el personal tiene la libertad de disfrutarlo fuera del centro de trabajo.

Artículo 15.- La institución señalará las horas oficiales de entrada y salida para el personal, según las necesidades de las áreas y puestos diversos, las cuales serán comunicadas oportunamente.

Artículo 16.- Cuando las labores lo permitan, la Institución podrá, de manera temporal, reducir parcialmente el número de horas de trabajo obligatorias, pero sin que esas reducciones sienten precedentes de obligación y sin perjuicio del salario.

En este caso, la Institución podrá regresar al número de horas anterior, cuando las necesidades de servicio y su eficiencia así lo requieran, sin que se considere como un incremento a la jornada de trabajo.

Artículo 17.- El personal que por causa de enfermedad falte a sus labores, tendrá la obligación de reportarse máximo una hora después de su horario establecido, a la unidad de trabajo de su adscripción y proceder de acuerdo al sistema de servicio médico establecido por la Institución (IMSS).

Una vez consultado el médico del servicio autorizado por la Institución, el personal informará a su jefe inmediato y al área de Recursos Humanos, los días de incapacidad que resulten a causa de su enfermedad.

## Capítulo VII. De los Permisos.

Artículo 18.- Para faltar a sus labores no basta la simple solicitud del permiso ni el previo aviso del personal, será necesario que la Institución otorgue o autorice por escrito la falta, previa valoración de sus causas, siendo siempre discrecionales sus resoluciones.

Las licencias y permisos surtirán efecto a partir de la fecha en que autorice la institución, y terminarán en la fecha prevista en el propio permiso.

## Capítulo VIII. De las Sanciones.

Artículo 19.- La Institución buscará siempre el establecimiento de relaciones armoniosas con su personal, basada en el respeto mutuo y en la comprensión recíproca de las necesidades.

Por lo tanto, el incumplimiento por parte de su personal de las obligaciones y condiciones de trabajo contenidas en la Ley, en el Contrato Individual de Trabajo y en este Reglamento, será sancionado por la Institución, de acuerdo a la gravedad de la falta, de la consecuencia de la misma y de los antecedentes del trabajador.

Artículo 20.- El incumplimiento del Contrato y del presente Reglamento por parte del personal, será sancionado por la Institución de acuerdo a la gravedad de la falta y sin perjuicio de lo que establece la Ley, de la siguiente forma:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión temporal de sus labores de uno a tres días, sin goce de sueldo.
- c) Separación definitiva de la Institución.

Artículo 21.- El personal que falte injustificadamente a sus labores no tendrá derecho a recibir la retribución correspondiente a los días de

ausencia, sin perjuicio de que se le apliquen las demás sanciones legalmente procedentes.

Artículo 22.- El personal debe presentarse puntualmente a iniciar sus labores. De llegar con retraso, se hará acreedor a las sanciones correspondientes. Cuando dicho retraso sea mayor de diez minutos, la Institución podrá negarse a admitirlo en su trabajo y su falta será considerada como injustificada para todos los efectos legales. En caso de que el personal no cumpla con lo relacionado a la puntualidad, se le aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Amonestación por escrito al personal que en el término de quince días tenga tres retardos.
- b) Suspensión de un día sin goce de sueldo al personal que en el término de treinta días compute más de cuatro retardos; y
- c) En caso de que se acumulen tres amonestaciones por escrito en el término de dos meses, el personal se hará acreedor a tres días sin goce de sueldo.

Artículo 23.- Se amonestará por escrito al personal que falte a las obligaciones consignadas en el artículo 8 del Reglamento, sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones previstas en el mismo.

Con relación a las prohibiciones consignadas en el artículo 9 de este reglamento, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Se amonestará por escrito a quien incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII.
- b) Se suspenderá de uno a tres días sin goce de sueldo al personal que incurra en las prohibiciones consignadas en las fracciones IX, X , XI y XII.

- c) Se suspenderá de cuatro a seis días sin goce de sueldo al personal que incurra en las prohibiciones marcadas en las fracciones XII y XIV.
- d) Se suspenderá de siete a ocho días sin goce de sueldo al personal que incurra en las demás prohibiciones del citado artículo.
- e) En caso de reincidencia o por la gravedad de la falta, el personal podrá hacerse acreedor a la rescisión; y
- f) En caso de disponer de efectivo o valores, la Institución analizará la frecuencia y/o los montos de los daños patrimoniales y en su caso el personal se hará acreedor a la rescisión; fracción XXII de las prohibiciones.

#### Capítulo IX. Suspensión, Rescisión y Terminación de la Relación de Trabajo.

Artículo 24.- Son causas de la suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el empleado y la Institución, las contenidas en este artículo. En los casos de las fracciones I y II la suspensión temporal solamente operará para la obligación de prestar el servicio.

- I. La enfermedad contagiosa del personal.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del personal seguida de sentencia absolutoria. Si el personal obró en defensa de los intereses de la Institución, tendrá ésta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- IV. El arresto del personal.

- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 15 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución.
- VI. La falta de los requisitos o documentos que exijan la Leyes y Reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sean imputables al personal.

Artículo 25.- La suspensión surtirá sus efectos:

- a) En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por los médicos del IMSS o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder el término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
- b) Tratándose de las fracciones III y IV del artículo anterior, desde el momento en que el personal acredite estar detenido y a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.
- c) En los casos de la fracción V, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.
- d) En los casos de la fracción VI, desde la fecha en que la Institución tenga conocimiento del hecho.

Artículo 26.- El personal deberá regresar a su trabajo:

- a) En los casos de las fracciones I, II y VI del artículo 24, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión.
- b) En el caso de las fracciones III, IV y V del artículo 24, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Artículo 27.- Son causas de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la Institución las siguientes:

- I. Incurrir el personal, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias en contra de los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo de la misma, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- II. Cometer el personal, contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en donde se desempeñe el trabajo.
- III. Cometer el personal fuera del servicio, contra de los representantes de la Institución o del personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción I, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Ocasionar el personal, intencionalmente, perjuicios materiales o económicos durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en las instalaciones, maquinaria, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- V. Ocasionar el personal los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que sean graves sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

- VI. Comprometer el personal por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en el.
- VII. Cometer el personal actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.
- VIII. Revelar el personal los secretos de operación o los asuntos de carácter reservado de la Institución.
- IX. Tener el personal más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso de la Institución o sin causa justificada.
- X. Desobedecer el personal a los representantes de la Institución sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XI. Negarse el personal a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XII. Concurrir el personal a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante, salvo que en este último caso exista una prescripción médica.
- XIII. La sentencia ejecutoriada que imponga al personal una pena de prisión que le impida cumplir con su trabajo.
- XIV. Incurrir en ofensas o injurias en contra de los usuarios del servicio de la Institución, o conducirse reiteradamente en forma desatenta o desacomodada frente a ellos.
- XV. Incurrir en las prohibiciones consignadas en la fracciones XXIV y XXV del artículo 9 de este reglamento

XVI. Las análogas establecidas en la fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Artículo 28.- En caso de rescisión injustificada, el personal podrá demandar que se la otorgue la indemnización correspondiente.

Artículo 29.- Son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el personal:

- I. Engañarlo la Institución al ofrecerle condiciones de trabajo que no correspondan a las reales. Esta causa de separación dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios el personal.
- II. Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución o los familiares de éstos, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos en contra del personal, su cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el personal directivo o administrativo de la Institución o los familiares de éstos, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- IV. Incurrir la institución, en relación al salario, en los siguientes hechos:
  - a) Pagar al personal un salario menor al que la corresponda.
  - b) No entregar el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

- c) Hacer descuentos al salario por conceptos no permitidos en la Ley, en el Contrato Individual de Trabajo y en este Reglamento.
- V. Ocasionar o permitir la existencia de un peligro grave para la salud del personal, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad que la Leyes establezcan.
- VI. Comprometer la Institución con su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en el.
- VII. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que a trabajo se refieren.

Se exhibe el presente reglamento en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los quince días del mes de Noviembre de 1995.

## Anexo 2

A continuación se transcribe el Cuadro General de Sanciones de la Empresa Reino Aventura, Sociedad Anónima de Capital Variable, el cual es una versión condensada de su Reglamento Interior de Trabajo:

### CUADRO GENERAL DE SANCIONES

MOTIVO	Acta Administrativa	Suspensión por un día	Suspensión por tres días	Rescisión	Comentario
Abusar de la autoridad conferida al puesto, en beneficio propio y con fines distintos al trabajo.	X	X		X	
Acosar sexualmente a cualquier persona de la Empresa (comprobable)	X			X	La falsedad en declaraciones, es considerada como delito grave, por la legislación penal, por lo que no alcanza fianza.
Autoarquearse los valores asignados por la Empresa o la venta del día.	X			X	
Acumular más de tres retardos en un periodo de treinta días naturales	X	X			
Faltar a su trabajo sin causa justificada de uno a dos días en el término de un mes natural.	X	X			
Faltar a su trabajo sin causa justificada cuatro días en el término de un mes natural.	X			X	

Acumular tres actas Administrativas				X	
Agredir físicamente a un compañero, superior o visitante de la Empresa, sin justificación.	X			X	
Asistir a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.	X			X	
Causar, por descuido o negligencia, perjuicios en los bienes de la Empresa.	X			X	
Cometer actos inmorales dentro del establecimiento o lugar de trabajo.	X			X	Incluye demostraciones efusivas de afecto (abrazos, besos) dentro de las instalaciones de la empresa.
Comprometer la seguridad de cualquier persona o la propia, por imprudencia o descuido inexcusable.	X			X	
Dedicarse en horas de trabajo a labores ajenas al puesto.	X	X			
Desobedecer al jefe o supervisor, sin causa justa, siempre que se trate del trabajo contratado.	X		X	X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia
Disponer de efectivo o valores de la Empresa en beneficio propio o de otras personas.	X			X	Se levantará la denuncia correspondiente.

Incumplir y/o desobedecer las medidas de seguridad emitidas por la Empresa	X		X	X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia
Falsear los informes que rinda a su superior respecto al trabajo contratado.	X	X	X	X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia
Faltar a su trabajo por causa de prisión por efecto de sentencia ejecutoriada.	X			X	
Faltar al respeto de los visitantes del parque, sin llegar a la agresión física.	X		X	X	Dependiendo de la falta de respeto
Faltar al respeto hacia un compañero o supervisor de la Empresa.	X		X	X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia
Faltar al respeto a un empleado al llamarle la atención.	X		X		
Hacer colectas, rifas, tandas o dedicarse a vender algún producto durante las horas de trabajo y/o dentro de las instalaciones de la empresa.	X	X		X	Dependiendo de la reincidencia
Hacer cualquier tipo de propaganda fuera de los lugares y horarios autorizados por la Empresa.	X	X		X	Dependiendo de la reincidencia
Hacer uso indebido o excesivo de los medios de comunicación como fax, teléfonos etc.	X				Cobro

Incurrir en faltas de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos o injurias en la Empresa. (Incluye pruebas de confianza)	X			X	
Ingerir alimentos o bebidas en los lugares de trabajo. (Excepto agua)	X	X	X	X	Dependiendo la reincidencia
Introducir revistas, periódicos, radios, grabadoras, etc. al interior del parque sin autorización.	X	X			
Leer libros, revistas o cualquier otra publicación ajena a las labores y en horas de trabajo.	X	X			
Permitir que otro trabajador registre la asistencia según el sistema establecido.	X			X	
Negar el servicio a cualquier persona, sin causa justificada ( venta, atención, información, etc.)	X		X	X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia
Negarse a guardar la disciplina y compostura debidas dentro de las horas de trabajo.	X	X		X	Dependiendo de la reincidencia
Negarse a prestar auxilio en el tiempo en que se le solicite, por siniestro o riesgo inminente.	X			X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia
No cuidar los recursos y valores que le fueron asignados por la Empresa. (Incluyendo faltantes en cortes y fondo)	X			X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia

No portar el uniforme, hacerlo indebidamente o incompleto.	X	X	X	X	Dependiendo de la reincidencia
Operar el equipo que no les corresponda, sin la autorización del jefe o supervisor.	X	X		X	En Juegos Mecánicos, causa baja.
Permanecer en el parque o introducirse fuera de las horas de trabajo sin autorización.	X	X			
Permitir que otras personas manejen el equipo y/o vehículos de la Empresa sin autorización.	X	X			
Introducir y/o portar armas de cualquier clase en la Empresa.	X			X	
Prestar el gafete y/o credencial a cualquier persona de la empresa para ingresar a la misma.	X			X	
Prestar el gafete y/o credencial a personas ajenas a la Empresa para su acceso.	X			X	Cobro del boleto
Prestar, vender, regalar o disponer, en beneficio propio o de terceros, de los bienes de la Empresa. (Robo).	X			X	Se levantará la denuncia correspondiente.
Suspender o abandonar su trabajo en horas de labores, sin autorización expresa del superior.	X	X		X	Si es servicio a visitantes, causa baja

Sustraer materiales, productos u objetos de la Empresa, sin autorización por escrito del Gerente.	X			X	
Faltar injustificadamente a los programas de entrenamiento de la empresa	X	X	X	X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia
Quedarse a disfrutar de las instalaciones del parque, cuando sea sancionado, por cualquier motivo.	X				
Vender los boletos o cupones de descuento que se le otorgan como beneficio a empleado.	X			X	
No entregar al final de la jornada laboral el fondo asignado y la venta diaria a Bóveda.	X			X	Al Coordinador responsable se le sancionará con tres días de suspensión, y en caso de reincidencia de alguna persona a su cargo se rescindirá su contrato.
Introducir valores a las instalaciones operativas (parque), sin previa autorización.	X	X		X	Dependiendo de la gravedad y reincidencia

Dejar abierto ó con las luces encendidas el local, oficina, almacén, bodega, etc. Al término de sus actividades.	<b>X</b>			<b>X</b>	La rescisión del contrato aplicará depende de las reincidencias que tenga la misma persona "RECORDEMOS QUE LA SEGURIDAD LA HACEMOS TODOS"
--	----------	--	--	----------	--

De esta manera se logró que los trabajadores ya no tuvieran excusas o pretextos para cumplir al pie de la letra cada una de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo; aparte de que resultó más fácil para los empleadores detectar y terminar las relaciones de trabajo con los elementos nocivos en la Empresa; aunque algunas veces, también se afectó a trabajadores que tenían un buen desempeño laboral, pero que tenían la mala fortuna de no agradar a su superior jerárquico.