



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



Escuela de Derecho
UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

“JUSTICIA SOCIAL PARA LOS MENORES DE EDAD
TRABAJADORES COMO EMPACADORES
EN AUTOSERVICIOS”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

YANETH AURORA BARAJAS TOVAR

ASESOR: LIC. LIVIA EUGENIA MORENO TEYTUD

URUAPAN, MICHOACÁN.

MARZO DE 2008.



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.



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE 8727-09, ACUERDO No. 218/95



Escuela de Derecho
UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.
URUAPAN
MICHOACÁN

ESCUELA DE DERECHO

JUSTICIA SOCIAL PARA LOS MENORES DE EDAD
TRABAJADORES COMO EMPACADORES
EN AUTOSERVICIOS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

YANETH AURORA BARAJAS TOVAR

ASESOR: LIC. LIVIA EUGENIA MORENO TEYTUD

URUAPAN, MICHOACÁN.

MARZO DE 2008.



IMPRESIÓN DE TESIS INDIVIDUAL

LIC. MERCEDES HERNÁNDEZ DE GRAUE,
DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM.
P R E S E N T E:

BARAJAS
APELLIDO PATERNO

TOVAR
APELLIDO MATERNO

YANETH AURORA
NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 92602949 3

ALUMNO(A) DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO.


CUMPLE CON LA REVISIÓN DE LA TESIS TITULADA:


**“JUSTICIA SOCIAL PARA MENORES DE EDAD TRABAJADORES COMO
EMPACADORES EN AUTOSERVICIOS”**

POR LO QUE SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA.

“INTEGRACIÓN Y SUPERACIÓN”

URUAPAN, MICHOACÁN, MARZO 5 DEL 2008.


LIC. LIVIA EUGENIA MORENO TEYTUD
ASESOR


LIC. FEDERICO JIMÉNEZ TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO


YANETH AURORA BARAJAS TOVAR

DEDICATORIA

Más que una dedicatoria para alguien en especial, con esta Tesis les doy gracias de todo corazón a las siguientes personas que son las más importantes en mi vida y por toda la vida.

A DIOS, por permitirme cumplir con mi sueño, siendo siempre mi guía, y mi consuelo en épocas de cansancio y por ser una luz de esperanza en todos estos años de estudio.

A MIS PADRES, por fomentar en mi el espíritu de superación, por tener confianza de creer en mi gracias por darme la vida y seguir en ella junto a mi; gracias por su apoyo en todos estos días de los que necesite de su comprensión y de su apoyo para llegar a lo que hoy soy; gracias por todo.

A MIS HERMANOS, por saber comprender todos esos días de desesperación, cansancio, ausencia, de separación de ustedes, pero por todo ello de hoy en adelante les aseguro estar toda mi vida con ustedes y por ustedes.

A MIS MAESTROS, por brindarme sus conocimientos y sus experiencias, ya que gracias a ellos conozco lo que es el Derecho y hoy en día soy una profesional con ética y con buena enseñanza basad en la Justicia,

entusiasta para llevar acabo la labor más noble del mundo la defensa de mis semejantes.

A MIS AMIGOS, por todos aquellos momentos que pasamos como estudiantes en esta escuela, nunca los olvidaré, gracias por ser parte de mi vida.

Gracias a todos por su apoyo, ya que sin Ustedes no hubiera logrado llegar a ser lo que hoy soy.

INDICE GENERAL

Págs.

INTRODUCCIÓN.....	7
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES JURÍDICOS

1.1. Antecedentes Jurídicos del Trabajo de los menores de edad . . .	14
1.2. Protección de Menores	18
1.3. Libertad de Trabajo	19
1.4. Artículo 5º constitucional	21
1.5. Artículo 123 constitucional	24

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHO COMPARADO

2.1 Organización Internacional del Trabajo	25
2.2. Convención sobre los Derechos del Niño	26
2.3. El trabajo de los Menores en Estados Unidos de América	30
2.4 Trabajadores menores en Latinoamérica	31

2.4.1 En Argentina	31
2.4.2. En Bolivia	32
2.4.3. En Colombia	33
2.4.4. En Chile	33
2.4.5. En Ecuador	34
2.4.6. En República Dominicana	35
2.5. Definición Internacional de Trabajo Infantil	36

CAPÍTULO TERCERO

EL TRABAJO DE LOS NIÑOS EN MÉXICO.

3.1. Legislación mexicana aplicable al trabajo de los menores	39
3.2. Los empacadores en la Legislación Laboral	47
3.2.1. Instructivo para regir el trabajo de los menores empacadores en tiendas comerciales.	48

CAPÍTULO CUARTO

CONVENIO SOBRE EMPACADORES EN EL DISTRITO FEDERAL

4.1. Antecedentes sobre el convenio.	56
4.2. Convenio actual sobre los empacadores de autoservicios.	61

4.3. Actuación de la comisión de protección al empleo y previsión social con relación a los empacadores.	62
4.4. La realidad de los empacadores.	64

CAPÍTULO QUINTO

ÚNICO

5.1. Trabajadores Especiales: “Los Empacadores”.	68
METODOLOGÍA	72
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIÓN	77
PROPUESTAS.	81
BIBLIOGRAFÍA	87
ANEXOS	89

INTRODUCCIÓN

La presente Tesis, esta enfocada a una investigación de tipo legal y su influencia en nuestra sociedad, la cual va a comprender circunstancias de índole Internacional, Federal, e Estatal; ya que se hace referencia a diversas disposiciones legales y constitucionales, además de Tratados, Convenios y Reglamentos relativos al trabajo de los menores de edad.

Para una mayor comprensión del presente trabajo se hace una referencia a Antecedentes Históricos, Legislación vigente, Derecho Comparado, además de un estudio sobre el tema por la Organización Internacional del Trabajo; para lo cual se consultaron obras de la materia, así como obtención de información por medio de Internet y correspondencia electrónica, del trabajo que realizan los niños menores de edad en los Centros Comerciales son conocidos o llamados como “Empacadores”.

En el desarrollo del tema se realizó un análisis de materia Constitucional, en específico en la Garantía del Trabajo y sobre el particular artículo 123, enfocado al estudio de nuestra Ley Federal del Trabajo y la materia del tema a estudio, ya que el trabajo que hoy nos ocupa, se encuentra enfocado a la Garantía que todos tenemos de elegir un trabajo, así como a percibir una remuneración por la prestación del mismo; lo cual no contempla nuestra Ley Federal del Trabajo en el tema investigado, es decir respecto de los menores que fungen como

Empacadores; revisando además leyes, reglamentos, convenios de índole internacional cuales regulan la prestación de trabajo.

Es necesario precisar que se realizo un estudio comparado con el derecho Extranjero, especialmente con el de los Estados Unidos Americanos, todo ello aplicado a nuestra actualidad, esto es que los niños que prestan sus servicios en giros comerciales como Empacadores, laboran sin tener en ocasiones una remuneración por su trabajo, además de otras injusticias de las cuales son objeto por la parte patronal como pos los clientes del establecimiento, por lo que se efectuara un análisis y critica especialmente a la Ley Federal del Trabajo, al no reglamentar el trabajo de aquellos menores de manera específica, así como las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, inspección de Trabajo, Instituto Mexicano del Seguro Social, y brevemente la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; ya que el tema de tesis propuesto, pertenece en forma genérica a nuestra legislación laboral, pero para lograr una mayor obtención de información al respecto tocaremos otras legislaciones, y antecedentes históricos, todo ello con el único objeto de alcanzar una investigación completa.

Para llevar a cabo este trabajo comenzamos con un estudio de los antecedentes de cómo es que se busco legislar sobre el trabajo de los menores de edad, desde épocas más remotas hasta la actualidad, lo cual nos lleva a su existencia jurídica y social; para poder observar cuales eran las necesidades en un pasado por cuidar y vigilar los derechos de los menores con la necesidad de

trabajar y cuales es la realidad actual como es que los niños menores de 14 años, hoy tiene que buscar su propio sustento e incluso en algunos casos de su familia, por supuesto su regulación por medio de nuestra legislación vigente.

Para conocer que esta pasando al respecto, es muy fácil darse cuenta del problema, ya que nuestra legislación laboral vigente establece cómo edad mínima para poder trabajar los 14 años de edad, lo cual ya rebaso la realidad, ya que actualmente en todos los Centros Comerciales, ya sean chicas o grandes cadenas comerciales, podemos ver niños trabajando de hasta nueve años de edad.

El presente problema que se presenta de una manera totalmente injusta ante las autoridades del trabajo, ya que los niños empacadores, no perciben un salario base, solo están a propinas las cuales son muy variables, todo dependiendo del cliente, el cual es un tercero ajeno a la relación laboral que sí existe, aparte de realizar su trabajo fuera del horario permitido para los menores trabajadores, además sin contra con ninguna prestación de ley, inclusive ellos tienen que comprar uniformes que portan.

Como consecuencia de este problema, tenemos, que los niños trabajadores corren riesgos, ya que su hora de salida es muy tarde y no encuentra transporte para llegar a sus hogares, además de que tienen que trabajar días festivos, sin tener una remuneración segura de parte del obligado (patrón), ya que realmente existe un relación de trabajo, y no sólo la propina puede llegar a cubrir esta prestación, tener que realizar gastos extras como lo es la adquisición del uniforme

de la empresa en la que se laboran, y por último no cuentan con ninguna prestación de ley, con lo que podemos afirmar que nuestra realidad a rebasado nuestra legislación laboral.

Como solución posible, se plantea, que la Ley Federal del Trabajo debe reglamentar esta problemática considerando a los menores como empleados de los centros comerciales, en los que prestan sus servicios como empacadores en las cajas y con lo cual se considera nace una relación de trabajo, y así poder tener todas las prestaciones que establece la ley.

Además de una serie de propuestas para una mejor vigilancia de los derechos de los menores trabajadores por medio de autoridades laborales, como lo es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Inspección del Trabajo, y el mismo Proceso Laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así como la aplicación de sanciones a Empresas que incumplan con las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Dada la difícil situación por la que atravesamos debemos de orientar al menor a la búsqueda de una actividad laboral regulada, además de fomentar la asistencia a la escuela, como parte obligatoria para poder trabajar y percibir un ingreso económico.

Se pretende regular esta actividad que realizan nuestros niños mexicanos, adecuar nuestra legislación laboral a la realidad actual, para que el menor tenga

protección legal en su trabajo, y pueda gozar de lo que tiene derecho por la prestación de sus servicios.

Como Objetivo general de esta Tesis se maneja la realización de un análisis de los artículos constitucionales donde se contempla la Garantía Individual de poder elegir un trabajo digno; así como el artículo donde se regulan los derechos y obligaciones que tiene todo trabajador, toda persona que realice una prestación de trabajo a una patrón.

Así como también se estudia la ley que reglamenta la prestación de trabajo, para realizar de que manera se regula las relaciones de trabajo, entre los menores de edad trabajadores y el patrón, como es que se encuentra legislado, si es que se encuentra a la realidad.

Además de hacer un estudio con el derecho comparado, tanto con la legislación extranjera, además de una recopilación de Tratados, Convenios sobre el tema, para verificar si México es parte de alguno y si en realidad lo cumple como lo establece nuestra constitución.

La presente investigación tomo como base un estudio de antecedentes históricos para poder llegar a un análisis de cuales fueron las causas por las que se limito a 14 años la edad mínima para poder trabajar y establecerlo constitucionalmente; y cual es la realidad en la que vivimos, donde se tiene la

necesidad de trabajar de menor edad y en condiciones contrarias a nuestra ley laboral, enfocados a los niños “Empacadores”.

Teniendo como base que nuestro País se encuentra en desarrollo en crecimiento económico y demográfico, por lo que cada vez se tiene más fuentes de trabajo y más gente desempleada; pero a la vez, se emplean a menores de edad para poder dar un mejor servicio al cliente; además por la crisis económica de muchas familias mexicanas donde todos los miembros de las tiene que buscar un sustento, tanto para lineamientos, vestido, habitación, educación, y muy raro distracciones; es por eso que se debe de reglamentar esta actividad; para que los niños gocen de lo que el Gobierno les debe brindar por su actividad eso sí sin descuidar sus estudios, para poder aspirar a un mejor futuro.

Teniendo como ventajas tenemos evitar la malvivencia, actividades informales (comercio ambulante), delincuencia; esto es, fomentar en los menores que trabajar es algo que engrandece a las personas, además de otorgar protección legal a los niños trabajadores los “Empacadores”.

Es aquí que esta Tesis es de gran importancia para todos aquellos niños que comienzan a trabajar, obteniendo una satisfacción pro medio de un salario base, asó como por tener la seguridad en su trabajo, al igual que el patrón en poder ayudar a las familias empleando a estos niños, asegurarse de no violar la ley y tener que ser sancionados es por eso que se pretende una nueva legislación laboral, una reglamentación a nivel federal de esta actividad donde se garanticen

los derechos laborales de los menores Empacadores del comercio en general, para no dejar en manos de otros lo que nos corresponde hacer como patrones a las tiendas que emplean a los niños Empacadores también conocidos como “Cerillos”, lo cual nos permitirá una verdadera Justicia Social.

1.2. PROTECCIÓN DE MENORES

Para poder continuar con estos antecedentes se tomara en cuenta la aportación que realizó García Oviedo para el Derecho de los menores Trabajadores, al establecer las causa que motivaron la protección al trabajo de los menores; siendo las siguientes:

- a) Fisiológicas, para permitir el desarrollo adecuado al normal del niño y del joven, sin los padecimientos que se deriven de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.
- b) De seguridad, en virtud de que la inexperiencia de los menores expone a sufrir accidentes.
- c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueden resentirse su organismo en formación.
- d) De moralidad, en aquellas industrias que siendo lícitas, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor.
- e) De cultura, para asegurar una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES JURÍDICOS

1. 1 ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD.

La historia de los movimientos sociales es expresiva de la inquietud constante por proteger a los menores trabajadores, ya que una de las explotaciones más odiosas, desde la Revolución Industrial, tuvo como víctimas a los niños cuyo trabajo poco pagado era preferido, por lo que resulta lógico los programas de grupos que desde el siglo XIX lucharon a favor de los trabajadores, estando siempre presente el deseo de impedir el trabajo de los menores de determinada edad.

En nuestro país tuvo una importancia especial, en el Programa del partido Liberal Mexicano, lanzado en san Luis Missouri, el día 1º de Julio de 1906 por Ricardo Flores Magón y su grupo, en el punto 24 de dicho programa enunciaba la prohibición absoluta de emplear niños menores de catorce años. A su vez en el laudo de Porfirio Díaz daría origen al movimiento de Río Blanco, en una contradicción dramática en este último; ya que la gente mayor no quería trabajar por cuestiones de movimientos sindicales y cual era la opción para poder seguir produciendo, pues obtener la mano de obra barata del país, los niños.

El Constituyente de 1916-1917 tuvo presente también la necesidad de establecer una limitación y al dictar las fracciones II y III del artículo 123 prohibió las labores insalubres o peligrosas para los menores de 16 años, el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche. Fijó una jornada máxima de seis horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 años con lo que, implícitamente fijó la edad mínima en los 12 años.

La necesidad de incorporar al derecho positivo mexicano las normas internacionales a propósito del trabajo de los menores motivó que las reformas constitucionales de 1962 se establecieran una nueva edad mínima para ser admitido al trabajo. Así fueron modificadas diversas fracciones y de manera particular, la III del que es ahora el Apartado "a" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señalo la edad de 14 años. Paralelamente se alteró la numeración de los artículos de la ley quedando incluidos los menores en los artículos 110-E a 110-L; el texto de la reforma legal quedó transcrito en la ley de 1970, en sus mismos términos y se conserva en este momento, igual, o sea la ley Federal del Trabajo.

A raíz de las reformas surgieron agudas críticas que atendían a lo artificioso de una solución que intentaba prohibir el trabajo asalariado de los menores de 14 años, a pesar de que la realidad social demostraba que en nuestras familias proletarias esos menores contribuyen al presupuesto familia. Se dijo, no sin razón, que si no se permitía el trabajo asalariado de los menores estos engrosarían el ya

por si elevado número de los vendedores de periódicos, aseadores de calzado, vendedores de dulces, billetes de lotería, etc.

El tenor era fundado, la precaria economía de las familias obreras, excepcionalmente prolíficas, exige la aportación del esfuerzo de todos, por lo que la de los menores fue buena porque, si bien es cierto que el trabajo en la calle es, por regla general, un medio fácil para la desviación moral, el trabajo en la industria resulta mucho más pernicioso y, en última instancia, de peores consecuencias para la salud de los menores.

Por ello, es fácil traer a colación argumentos en contra de una solución legal, que al parecer, desconoce la realidad social, pero es digna de elogios una actitud legislativa que intenta así sea precariamente enderezar el camino, y es objeto de este trabajo buscar una solución desde el punto de vista jurídico, social, político, cultural.

Al legislador le preocupa mucho más el menor desde el punto de vista físico que desde el punto de vista jurídico, por ello al reglamentar su trabajo atiende principalmente a ese segundo aspecto de la cuestión.

Así mismo el artículo 123 fracciones II y III, de la Constitución del 5 de Febrero de 1917, estableció la prohibición del trabajo de menores de 16 años en labores que ya señalamos, así como también en centros comerciales después de las diez de la noche; lo que nos lleva a analizar la ley Federal del Trabajo del 18

de Agosto de 1931, norma programática del artículo 123 constitucional, reglamentó el régimen tutela del trabajo de los menores, que comprendía la ya mencionada prohibición de laborar en determinados trabajos; con las reformas que obtuvo y la creación de la ley Federal del Trabajo vigente de 1970, reproduce, en esencia, el régimen de protección al trabajo de menores de la ley antes comentada, se complementa con diversos reglamentos expedidos por el Poder Ejecutivo Federal y los Poderes Ejecutivos Estatales.

Por razones naturales y sociales, el trabajo realizado por menores se protege con mayor intensidad, el régimen adoptado por el ordenamiento mexicano incluye una serie de condiciones especiales como la reducción de la jornada de trabajo, un conjunto de medidas que preservan y una serie de obligaciones particulares del patrón.

Se consideró la distribución racional de la jornada de trabajo que permitía mejorar la recuperación de los menores y el consumo de sus alimentos. A efecto de proteger los descansos necesarios se prohíbe la utilización de los menores en jornadas extraordinarias, los domingos y los días de descanso obligatorios (artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo); en contravención a lo dispuesto por el ordenamiento legal, aún en la actualidad es frecuente el empleo de menores, ante la impasibilidad de las autoridades y la completa indiferencia de la sociedad.

Las Inspecciones de Trabajo, Federal y Locales, son los organismos administrativos especialmente encargados de la aplicación y vigilancia del régimen

protector del trabajo de menores 8artículos 173 y 541 fracción I de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Como medida de protección a los menores, pero fundamentalmente como normas de defensa para los propios sindicatos, se prohibió la filiación profesional de los menores de catorce años (artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo).

1.2. PROTECCIÓN DE MENORES

Para poder continuar con estos antecedentes se tomara en cuenta la aportación que realizó García Oviedo para el Derecho de los menores Trabajadores, al establecer las causa que motivaron la protección al trabajo de los menores; siendo las siguientes:

- a) Fisiológicas, para permitir el desarrollo adecuado al normal del niño y del joven, sin los padecimientos que se deriven de trabajos abrumadores o antihigiénicos, como los subterráneos y los nocturnos.
- b) De seguridad, en virtud de que la inexperiencia de los menores expone a sufrir accidentes.
- c) De salubridad, al apartarlos de las labores en que por el ambiente o los materiales pueden resentirse su organismo en formación.
- d) De moralidad, en aquellas industrias que siendo lícitas, la impresión de libros frívolos y la elaboración de artículos, todo ello que pueda ser incomprendido por la falta de preparación del menor.
- e) De cultura, para asegurar una instrucción adecuada, libre de otras tareas que distraigan su atención o su tiempo.

1.3. LIBERTAD DE TRABAJO

Actualmente México se encuentra en una crisis económica la que trae aparejada una pobreza extrema en la que viven millones de familias mexicanas, de tal suerte que obliga a todos los miembros de cada una de éstas a trabajar, incluyendo a los menores entre los 9 y 13 años de edad, quienes laboran en centros comerciales empacando la mercancía.

A estos niños se les conoce como “Cerillos” y llevan a cabo diversa actividades en dichos establecimientos, siendo el principal de ellas acomodar mandado de los clientes que adquieren productos, lo que genera un buen servicio a quines realizan sus compras en el lugar a cambio de una propina, la cual se define como la retribución que el usuario del servicio abona directamente al trabajador con carácter voluntario y por la satisfacción del servicio recibido, mismo que se deja a criterio del cliente.

Como lo establecimos en los antecedentes los derechos de la niñez, deben darse declararse instrumentos que contengan bases mínimas reglamentadas de acuerdo a las condiciones sociales, políticas y económicas del espacio geográfico y temporal en el que se encuentren, es por ello debemos comenzar por la ley reglamentaria del trabajo la cual en su artículo 2º, nos habla de justicia social para los trabajadores, entendemos como tal concepto como uno de los principales fines del estado dentro de un régimen democrático, entraña un concepto y una situación

que consiste en una síntesis armónica y de respetabilidad recíproca entre los intereses sociales y los intereses particulares del individuo.

Todo esto nos lleva a un análisis crítico y demostrativo fundamentándose a la razón de ser mi trabajo, en el artículo 5º constitucional vigente, ya que a estos niños trabajadores se les condiciona a sólo percibir lo que les dan de propina, lo cual puede llegar a ser insuficiente, además de que se les relega ya que no son considerados como empleados de los establecimientos comerciales, existe en la actualidad un instructivo el cual regula la actividad de los “cerillos”, que establece la repugnante mención que estos centros de trabajo deben de tener a la vista del público que ellos solo ganan lo que ellos dejen de propina; más adelante se comprobará la real existencia de una relación de trabajo, así como que es un derecho recibir un salario base y otras prestaciones sociales de trabajo.

1.4. ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL

La libertad de trabajo concebida como una facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable sine qua non, para el logro de su felicidad o bienestar.

Fiel a tal propósito, que debe guiar a todo el bienestar social, que se obtiene mediante la felicidad de los miembros de un conglomerado humano, nuestro artículo 5º constitucional consagra la libertad de trabajo en los siguientes términos. “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria,

comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. La cual se hace extensiva a todo gobernado sin importar su sexo, nacionalidad, raza, edad, etc.

Otra garantía de seguridad para la libertad de trabajo que viene a investir a ésta de efectividad es la que. “nadie podrá ser obligado a prestar sus trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”

En primer lugar, esta disposición constitucional prescribe todo trabajo gratuito, o sea, toda prestación de servicios que se realice sin al remuneración correspondiente; en vista de esta garantía de seguridad, el Estado no puede imponer al individuo ninguna labor que no se retribuida.

En materia de relaciones jurídicas de trabajo, la “justa retribución” se traduce en el pago del salario mínimo (fracción VI del artículo 123 constitucional), así como el salario remunerador, que es el que, debiendo ser superior al mínimo, se establece convencionalmente por patrón y trabajador atendiendo a diversos factores y circunstancias, como son la naturaleza intrínseca de la prestación personal, la dificultad de su realización, la capacidad económica del sujeto que la recibe, etc.

En conclusión, todo trabajo personal no sólo no debe de ser gratuito obligatoriamente para el que lo desempeñe, sino debe tener una justa retribución en los términos que hemos esbozado, la cual se fija atendiendo a la índole de cada servicio de que se trate.

Regresando a lo que se establece para los Empacadores o Cerillos como una compensación por su trabajo que es la llamada propina, diremos que se puede tomar como una complementación al salario; pero sólo puede entenderse en nuestro Derecho, como una adición a dicha paga, siempre y cuando el trabajador tenga garantizado el pago del salario mínimo; por lo que el patrón está obligado a cubrir cuando menos, el importe del salario mínimo.

Como lo mencionamos anteriormente la propina pertenece al trabajador y en una gratificación que dan los clientes por el servicio que reciben, no la da la empresa, sino de la persona que en forma directa lo ha atendido.

El problema se torna difícil, en los casos en que trabajador no goza del salario mínimo pagado por el empleador, en específico nuestro caso de los Cerillos, en nuestro sistema, esta prestación no es principal, sino complementaria. El patrón debe asegurar el pago de un salario mínimo que conforme a los dispuesto por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo “es la cantidad menor que debe percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, lo cual no se cumple con nuestros niños empacadores ya que sólo reciben las propinas y el patrón argumenta que no se cumple con una jornada de trabajo lo cual demostraremos más adelante que no es la verdad actual, por ello se busca demostrar que tiene tanto derecho a ser contratados como a percibir un salario, sí bien es cierto se encuentra prohibido contratar a menores de 14 años, también es cierto que nuestra legislación laboral ha sido rebasada por la

realidad, sobre todo en su Título Quinto bis referente al trabajo de los menores, el cual será analizado en otro capítulo y una propuesta urgente de ser modificado.

Para terminar con este apartado debemos recordar lo siguiente: “el artículo 5º constitucional fija los caracteres formales del derecho del trabajo; son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de derecho imperativo lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas”.

1.4. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El espíritu del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ha sido y es proteger al hombre que vive de su trabajo, no solamente al que se encuentra subordinado en el trabajo. Ahora que, presupuesto indispensable en uno y en otro, supone la existencia de fuentes de trabajo, de empleos libres y asalariados, que la sociedad en su conjunto está obligada a crear, en tanto que el estado asume la responsabilidad de promover y organizar socialmente el trabajo con el concurso de todos.

En consecuencia, debe reconocerse el derecho del trabajo y es preciso que se consignen las bases esenciales de un régimen de garantías, derechos obligaciones de todos los mexicanos –la sociedad y el Estado-, bajo la forma de un estatuto mínimo consagrado en el más elevado nivel institucional.

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHO COMPARADO

2.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La OIT, es un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: La justicia Social en las elaciones entre el trabajo y el capital.

Su función ya no se limitaría a la preparación del Derecho Internacional del Trabajo, sino que se sería también d desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de la condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social.

La Organización Internacional del Trabajo, desde su creación en el año de 1919, definió como una de sus preocupaciones primordiales la tutela del trabajo de los menores.

La protección de la OIT, por medio de convenios y recomendaciones internacionales, se ha centrado en tres aspectos: edad mínima de admisión del trabajo, prohibición del trabajo nocturno y examen médico a los menores trabajadores.

De los 18 Convenios específicos de la OIT sobre menores, México ha ratificado 6 de ellos; los cuales son: 16, 58, 90, 112, 123 y 124.

El hecho de que México sólo tenga ratificados 6 convenios sobre el trabajo de los menores, da la impresión de que no quiere comprometerse plenamente en los renglones respectivos, ante la comunidad internacional.

No obstante, la legislación nacional, en lo concerniente a esta materia, en sus líneas generales está en concordancia con el contenido de los convenios en su conjunto. Para evitar suspicacias, debería ratificarse la totalidad de estos convenios.

2.2. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO

El 20 de Noviembre de 1989, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), aprobó la convención sobre los Derechos de los Niños. Fue la culminación del trabajo intenso, lleno de confianza en la humanidad y de generosidad creadora, que un grupo de naciones inició diez años atrás.

Preocupados por la gravedad de los problemas que aquejan a la infancia mundial y conscientes de la necesidad de darles respuesta, los líderes de seis naciones, el Primer Ministro Brian Mulroney, de Canadá, el Presidente OSN Mubarak, de Egipto, el Presidente Mousssa Traeré, de Malí, el Presidente Carlos Salinas de Gortari, de México, la Primera Ministra Benazir Bhutto, de Pakistán y el

Primer Ministro Ingvar Carisson, de Suecia, convocaron a una reunión mundial en al cumbre de pro de la infancia. La finalidad: darles un futuro a los niños.

La reunión sembró conciencia de la necesidad inaplazable de reconocer las responsabilidades de la sociedad para con los niños, y de adoptar medidas eficaces frente a las injusticias de que con objeto en el mundo estero.

La importancia de la Convención, está en que ha habido por primera vez una reunión en una codificación legal, normas viables, orientadas a garantizar a los niños protección en diferentes aspectos. Los 54 artículos que contiene la Convención regulan cuestiones tan relevantes como la supervivencia, la saluda, la educación, la integridad corporal, el esparcimiento y el trabajo de los niños.

El nuevo mosaico de principios universales que es la convención sobre los Derechos de los niños, dedica el artículo 32 al trabajo de los niños:

“1. Los Estados partes reconocen en el derecho del niño a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o sea nocivo para la salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”.

2” Los estados partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con

ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados partes, en particular:

- a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularán las penalidades u otras apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

Al amparo del nuevo marco jurídico-filosófico que es la Convención sobre los Derechos de los Niños, debemos emprender un esfuerzo solidario, en donde todos, individuos, empresarios, sindicatos, organismos especializados, gobiernos, instituciones humanitarias, entidades educativas, etc., nos demos a la tarea de cultivar la semilla del progreso que son los niños.

Es cierto que en el ámbito internacional ha habido importantes pronunciamientos a favor de la protección de los menores, pero, en honor a la verdad, pocos han sido sus futuros, y la situación de los niños continúa siendo muy preocupante.

Sin embargo, en este aspecto –como en muchos otros- la realidad supera a la ley y, como se nota hay muchos niños y niñas que trabajan; los cuales viven en situaciones de injusticias y necesitan trabajar, pero aquí se da una contradicción: como está prohibido emplearlos, nadie los contrata, pues si existiera un escrito

donde se dijera que tal niño es un empleado, el patrón estaría faltando a la ley; entonces, nadie los emplea; con lo derechos, prestaciones, horarios y el sueldo justo que deberían tener. Así, de cualquier forma, cuando no están en la calle vendiendo golosinas, están en algún centro comercial guardando mercancías, pero sin recibir un sueldo, sólo las propinas que la gente les quiera dar, es realmente un Estado de Derecho en el que vivimos, en donde todos gozamos de garantías.

Es por eso que nos preguntamos en realidad es actual y legal el instructivo que regula la actividad del Cerillo, es solamente, un instructivo para llenar las apariencias y justificar que se empleen a los niños sin pagarles nada a cambio.

Existe un Convenio de la OIT. El número 33, en el cual se prohíbe al respecto, su actividad laboral en domingos y días de fiesta; así como durante la noche en el intervalo de las 20 horas hasta las 8 horas; si bien determina los 14 años como límite inicial de prestaciones, acepta que puedan trabajar los que cuentan con los 12 años cumplidos, siempre que ellos sea compatible con la asistencia escolar, el cuidado de la salud y el desarrollo físico; el cual México no tiene ratificado, y si lo hiciera nos quitaría muchos problemas de legislación y sobre todo de violaciones a la ya existente.

2.3. EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD EN LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

El trabajo de los menores en los Estados Unidos de Norte América, se establece de la siguiente manera en Massachussets y Connectitut fueron los primeros estados (18429 en imponer un control al trabajo de menores. La ley de Massachussets estableció en 12 años la edad mínima para poder trabajar y la de Connectitut en 14 años.

En la actualidad todos los estados de la Unión Americana sancionan de alguna manera el trabajo de los menores. Entre las disposiciones más comunes sobre el tema la de la edad mínima para el ingreso a un tipo de ocupación, la cual varía de los 14 a los 16 años, limitación de las jornadas de trabajo, especialmente la nocturna; exigencia de permisos de las escuelas públicas. Ciertos estados exigen la asistencia a la escuela, otros se refieren a las ocupaciones más provechosas y otros más prohíben ciertas actividades tales como la agricultura y el servicio doméstico. Para poder valorar un “trabajo adecuado”, los estados deben considerar factores tales como la ocupación anterior del trabajador, la capacidad y aptitud física, la distancia entre el centro de trabajo y la casa del obrero, etc.

2.4. TRABAJADORES MENORES EN LATINOAMÉRICA

2.4.1. EN ARGENTINA

En la Argentina los menores desde los 18 años y la mujer casada sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo, artículo 32.

Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de 14 años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro. Esta prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar, a aquellos menores ocupados en las empresas o que sólo trabajen los miembros de la misma familia, y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

Tampoco puede contratarse a menores de 14 años, cuando no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministro pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida.

En la práctica, las disposiciones legales enunciadas no se cumplen y por la crisis económica que vive Argentina se constata el trabajo de los menores en la violación de la ley.

2.4.2. EN BOLIVIA

El trabajo de los menores a partir de la edad mínima de 14 años, debe ser autorizado por los padres o tutores, o a falta de éstos, por el Inspector del Trabajo y la intervención de la Dirección Nacional de Menores, por mandato legal, por la protección de la niñez. Sin embargo, hay que admitir que en la actualidad la situación de desocupación de miles de trabajadores padres de menores y la pobreza generalizada en las masas populares hacen que los menores, aún por debajo de los 14 años, estén en las filas de la mendicidad, o trabajando en las más variadas formas de la economía informal. Están de vendedores ambulantes y transitan por las noches por bares, cantinas, vendiendo cigarrillo, dulces y otras mercancías. Hay empleadores que les pagan remuneraciones miserables porque cumplen serie de trabajos de lustrabotas, vendedores de periódicos y otros menesteres.

Las autoridades del Ministerio del Trabajo, de la Dirección nacional del Menor, carecen de posibilidades de impedir esta explotación, malvivencia hasta envilecimiento de menores.

2.4.3. EN COLOMBIA

La edad mínima para celebrar el contrato de trabajo es de 18 años, pero los trabajadores menores de dicha edad y con más de 12 años pueden trabajar, siempre y cuando obtengan el permiso de sus respectivos padres refrendado por la autorización de un inspector de trabajo y en actividades con jornadas y horarios inferiores a los máximos permitidos para los mayores.

El empleo de los servicios de un menor es sancionado administrativamente con una multa, pero en ningún caso eximido de cumplir con todas las obligaciones laborales a favor del trabajador.

Pueden sindicalizarse los trabajadores mayores de 14 años de edad si están vinculados a un patrón por contrato de trabajo.

2.4.4. EN CHILE

La regla general es que un trabajador tenga la mayoría de edad para trabajar a los 18 años. En algunos casos se puede trabajar a una edad menor, siempre que no sea inferior a los 14 años y tenga la autorización de su padre o apoderado legal y haya cumplido con la obligación escolar, enseñanza primaria de ocho años.

Existe una situación excepcionalísima para las actividades artísticas, en las que con permiso de los padres puede, incluso siendo menor de 14 años realizar tales labores.

Si un empleador utiliza los servicios de un menor es sancionado con una multa alta y el menor no puede seguir trabajando, sin perjuicio de la obligación del empleador de cancelar todas las remuneraciones y cotizaciones provisionales durante el periodo que el menor laboró.

2.4.5. EN ECUADOR

El artículo 34 del Código de trabajo concede facultades para contratar como trabajadores a los menores de 18 años de edad y mayores de 14 años, previa autorización de su representante legal, y a falta, del Tribunal de Menores.

Por excepción, el artículo 135 permite que el menor de 14 años, pero mayor de 12 años, que haya completado la edad escolar o que asista a la escuela, puede trabajar previa autorización del Tribunal de menores mediante la justificación de una necesidad evidente. De conformidad con el artículo 436 del Código de Trabajo, todo trabajador mayor de 14 años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato, pero por expresa disposición del artículo 240, el menor de edad no puede representar a la asociación de trabajadores en un contrato colectivo.

2.4.6. EN REPÚBLICA DOMINICANA

El menor no emancipado mayor de 14 años y menor de 16 años de edad, puede celebrar contrato de trabajo y ejercer las acciones que tales relaciones se deriven, con la autorización del padre o tutor, o a falta de ambos, del juez de paz correspondiente.

El menor emancipado o el que no emancipado que hay cumplido 16 años, se reputan mayores de edad, y por lo tanto, pueden suscribir un contrato de trabajo.

Cuando el patrono utiliza los servicios de un menor incapaz legalmente para ser trabajador, el patrono no puede invocar en perjuicio del menor, la incapacidad de éste para contratar y ser trabajador, y en cambio, está obligado a cumplir con las normas laborales y sociales vigentes frente a dicho menor.

Pero el menor sí puede invocar en su favor su condición de incapaz en contra del empleador.

De esta manera se dio un corto pero muy ilustrativo esbozo sobre la legislación del trabajo de los menores en Latinoamérica, en donde vemos grandes diferencias con la nuestra legislación mexicana, ya que establece mínimos de edades para poder trabajar, condiciones de trabajo, prohibiciones para patronos; pero sin embargo dejan un margen una ventana por la cual se le permite a niños

trabajar, y como pudimos ver no olvidan a la educación, lo cual hoy día es básico, para poder aspirar a un futuro mejor; aunque nos demos cuenta que tal legislación se basa en al problemática de la pobreza; pero que mejor que estos niños cuenten con un apoyo legal para no ser explotados y vivir en justicia social.

2.5. DEFINICIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO INFANTIL

No todo el trabajo infantil, evidentemente, es tan repugnante como las formas más peligrosas y explotadoras. Incluso lo más fervientes partidarios del no trabajo infantil reconocen que tareas apropiadas puede aportar a los niños habilidades y responsabilidades, mantener unidas a las familias y contribuir a los ingresos familiares. Al evaluar el alcance del trabajo infantil, y dibujar soluciones, es crucial definir qué es el trabajo infantil, y distinguir formas explotadoras de formas apropiadas.

La UNICEF ha desarrollado un conjunto de criterios básicos para determinar si el trabajo infantil es explotador. Define que el trabajo infantil es inapropiado si. Es con dedicación exclusiva a una edad demasiado temprana, se pasan demasiadas horas trabajando, el trabajo provoca estrés físico, social o psicológico indebido, se trabaja y se vive en al calle en malas condiciones, el salario es inadecuado, el niño tiene que asumir demasiada responsabilidad, el trabajo impide el acceso a la escolarización, el trabajo mina la dignidad y autoestima del niño, impide conseguir un pleno desarrollo social y psicológico.

La convención sobre los Derechos de la infancia, firmada en 1989 por todos los países excepto Islas Cook, Somalia, Omán, Suiza, los Emiratos Árabes Unidos y E.U.A., obliga a los gobiernos a proteger a los niños “de la explotación económica y de realizar ningún trabajo que pueda ser peligros o interferir en la educación del niño, o que sea peligros para la salud física, mental o espiritual del niño o para su desarrollo social”.

Cerca de 50 países han ratificado este convenio sobre edades mínimas para trabajar; establece que 15 años es la edad mínima aceptable en países industrializados, y 14 años en los demás países; permite que los niños hagan trabajos suaves a los 13 años en los países industrializados y a los 12 años en países más pobres.

CAPÍTULO TERCERO

EL TRABAJO DE LOS NIÑOS EN MÉXICO

En toda sociedad, la mayoría de los niños trabajan de una forma u otra, y el tipo de actividad varía en función de la sociedad y de la época.

El trabajo constituye una parte esencial de la educación infantil y un medio para la transmisión de destrezas necesarias de padres e hijos. En algunos países, los menores trabajan en talleres o prestan pequeños servicios, hasta convertirse gradualmente en trabajadores hechos y derechos.

En otros países, los adolescentes trabajan unas cuantas horas a la semana a fin de ganar algún dinero para sus gastos. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia sostiene que este trabajo “es beneficioso y promueve o estimula el desarrollo físico, mental, espiritual o social del niño sin interferir en su actividad escolar, recreativa o de descanso”.

Por otro lado, la expresión “trabajo infantil” alude a la situación de los menores que trabajan largas jornadas por un salario bajo, con frecuencia en condiciones dañinas para la salud. Este tipo de trabajo es claramente nocivo o abusivo; nadie sostendría públicamente que la explotación de los niños mediante la prostitución es aceptable en alguna circunstancia. Lo mismo podría decirse

acerca del “trabajo infantil en condiciones de servidumbre, término que se utiliza para describir la esclavitud práctica de los niños para pagar las deudas en que se han incurrido sus padres y abuelos.

Esto también se aplica a aquellas industrias especialmente notorias por su insalubridad y condiciones de trabajo peligrosas, el trabajo peligroso es sencillamente para todos los niños intolerable.

3.1. LEGISLACIÓN MEXICANA APLICABLE AL TRABAJO DE MENORES

La mayoría de edad en materia laboral es la de 16 años, pues aún cuando la propia ley permite el trabajo de los niños mayores de 14 años, y menores de 16, establece una serie de taxativas para la celebración del contrato, como para el cumplimiento de mismo.

Se requiere, ante todo, que el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente en que, a su juicio, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo; además, el padre o tutor del menor, en su defecto, debe de intervenir el sindicato correspondiente y si no lo hubiere, la Junta de Conciliación y Arbitraje; por último, si tampoco existe en el lugar esa autoridad, se requerirá la autorización del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

El artículo 173, de la Ley Federal del Trabajo, dispone que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia de la Inspección del Trabajo, denotándose con ello el propósito que persigue el legislador de evitar que se le violen las disposiciones protectoras para los trabajadores adolescentes.

La Ley laboral dispone que la jornada de trabajo de los menores debe ser reducida, pues no puede exceder de seis horas diarias; pero, además la ley exige que se divida en periodos máximos de tres horas y que entre ellos disfruten los menores de reposos de una hora, por lo menos.

La prohibición del trabajo fuera de las horas de la jornada normal, o sea de extraordinaria, se extiende también a que laboren en días domingos y de descanso obligatorio.

La ley contempla también que en caso de que se viole esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada y por el trabajo en días domingos y de descanso obligatorio, se pagará el salario correspondiente al día de que se trata y un salario doble por el servicio prestado.

Aún cuando se advierte que el propósito del legislador fue el restringir el trabajo en tiempo extraordinario y en los días domingos o festivos, pueden afectar estas limitaciones a la contratación de los menores, pues si tratándose de adultos es factible, por las necesidades del trabajo, señalar un día a la semana y no el

domingo como el de descanso, resulta que para los menores prácticamente la sanción del salario triple se aplica indefectiblemente para el séptimo día, a pesar en otro día de la semana o bien no será posible implantar esa modalidad que responde, básicamente, a los requerimientos del trabajo.

Naturalmente que constituye una obligación general del patrón suministrar los informes que le solicite la inspección del trabajo.

De los párrafos anteriores se desprende que efectivamente existe mucha protección para los menores que son contratados para realizar las labores que la ley les permite, la cual es muy específica al hablar de los “mayores de 14 años”, pero se olvida de un gremio actualmente productivo, integrado por menores de esa edad conocidos como “CERILLOS”, quienes nos ayudan a empaquetar cuando vamos a algún autoservicio. Según opinión del maestro Baltasar Cavazos Flores (Cavazos 1997:234-236): “Los llamados Cerillos de tiendas de autoservicio se rigen por un reglamentación especial, que se considera realista y operable, ya que es preferible que dichas personas estén trabajando a que anden de vagos”.

Consideramos que la reglamentación a que se refiere el citado autos es, en este tiempo, obsoleta, por lo que para que se considerara funcional sería necesario actualizarla, ajustarla a las necesidades que se viven día a día en nuestro país, empezando por la edad que marca el citado documento para permitir el trabajo a los menores y culminando con otorgarles algunas prestaciones a los

pequeños trabajadores, pasando por los días que ellos trabajan, porque todos los domingos y días festivos nos brindan también su ayuda en el autoservicio.

Por otro lado, estamos de acuerdo con la opinión del maestro Cavazos Flores en cuanto a que es mejor que los menores se ocupen en algo, que desde un punto de vista muy personal, se vería respaldada si la reglamentación de estos trabajadores ofreciera más incentivos para quienes quisieran incorporarse al gremio, pues es de considerarse un hecho que el índice de vagancia y delincuencia juvenil disminuiría notoriamente.

Es incuestionable que desde un punto de vista teórico, resulte muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores, pero debemos pensar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos patronos, al observar estas situaciones traten, hasta donde sea posible, de no contratar menores y en un país como el nuestro, que presenta problemas de desempleo, aunque no sea con caracteres agudos, será fácil encontrar adultos mayores de 16 o de 18 años que pueden ser contratados y esto perjudicará a los adolescentes de 14 a 18 años. Por otra parte, las estadísticas nos indican que el porcentaje de la población joven es muy alto en el país y también advertimos, por ejemplo, en las familias mexicanas es normal que se integre el salario familiar; muchas veces, incluso, los jóvenes desean prestar sus servicios para obtener ingresos que les permitan continuar estudios en escuelas superiores y poder capacitarse.

El perfil de quienes desarrollan este tipo de servicios y a quienes comúnmente se les conoce como ya mencionamos “Cerillos”, corresponde a niños, varones y mujeres, aproximadamente entre los diez y los dieciséis años. Por razón de sexo no debe existir diferencias en el trato laboral; en virtud de la edad.

Los Cerillos son trabajadores en tanto que encuadra perfectamente en la definición legal de “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo).

Ni la edad, ni el tipo de servicio, ni el grado de preparación técnica requerido para desempeñar un trabajo, excluyen la calidad de trabajadores de los Cerillos.

El Centro Comercial, independientemente de su organización, de su tamaño, y de su naturaleza mercantil, es un patrón en los términos del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Es errónea la afirmación de que los cerillos no prestan servicios a la negociación, sino a los clientes del establecimiento. El auxilio que con gran esmero brindan estos niños es un servicio complementario indispensable en este tipo de actividad; ya que la cajera no puede entregar el dinero que queda de cambio, tarjetas de crédito, mercancías, etc.

El hecho de que el servicio se preste en los límites del Centro Comercial y aún fuera de él, no destruye a la relación de trabajo, por ser irrelevante la cercanía física con el local de la empresa.

Entre los “Cerillos” y el Centro Comercial existe un vínculo basado en la subordinación, que origina una relación de trabajo; por subordinación laboral se entiende la facultad jurídica de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador.

La relación de trabajo nace “cualquiera que sea el acto que le dé origen”, por el hecho objetivo de la prestación del trabajo personal subordinado (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

La relación de trabajo y la protección de ella deriva en beneficio de los trabajadores, no se desvirtúa por más grande y visible que sean los letrados con la ofensiva leyenda: “los cerillos no son trabajadores, ¡Gratifícalos!

El endeble argumento de que estos trabajadores no están sujetos a las órdenes de los representantes de la negociación, cae por su propio peso; desarrollan su quehacer bajo la vigilancia de un representante del patrón, quien coordina y les asigna turno; cuando lo amerita, son sancionados por algún funcionario del establecimiento; durante el desempeño del servicio portan el uniforme que les entrega la empresa, en algunos casos; utilizan las bolsas y los carritos que les proporciona el patrón.

La edad tampoco es un elemento válido para escatimarles la protección del estatuto laboral. Hay que diferenciar si el acomodador de mercancías es menor de catorce años o si rebasa esa edad.

Hay quienes afirman que los “cerillos” menores de catorce años no son trabajadores, porque la propia Constitución prohíbe la ocupación de trabajadores de esa edad (artículo 123, Apartado A, fracción III).

Si por encima de la prohibición constitucional se da la prestación de servicios de un menor de catorce años, existe relación de trabajo y se genera una serie de derechos en beneficio del trabajador.

El trabajo de un menor de catorce años, más que considerarse como un caso de nulidad jurídica, debe entenderse como una medida de conciencia nacional, que busca preservar la salud y garantizar el desarrollo de esos menores.

Si un “cerillo” de menos de catorce años fuera separado del empleo, no podría ejercitar las acciones ante el despido injustificado (cumplimiento de contrato o indemnización); sería improcedente su demanda por contrariar el texto de la prohibición constitucional. Sin embargo, el empleador si puede demandar al patrón, ante la Junta, el pago de todas las prestaciones generadas durante el tiempo que laboró.

Se reitera, independientemente de la prohibición constitucional, en el servicio de los menores de catorce años existe una relación de trabajo y debe aplicarse la legislación laboral con todas sus consecuencias.

Por lo que se hacen las siguientes recomendaciones:

1.- Que la reglamentación que rige el trabajo de los “Cerillos” sea revisada y actualizada, puesto que es conocido por la sociedad en general que la mayoría de los “cerillos” no llegan a la edad de 14 años, situación que no prevé la reglamentación actual.

2.- Que estos trabajadores, al ser considerados como tales, les sea otorgado seguro social como prestación a cargo de la tienda, para que reciban atención médica en caso de accidente de trabajo o enfermedad.

3.- Que la tienda diera una ayuda económica a estos niños, consistentes en surtir la lista anula de útiles escolares de los menores, sin que estos soliciten la ayuda.

3.2. LOS EMPACADORES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

De acuerdo al análisis y búsqueda de información que se ha llevado a cabo para poder realizar este trabajo de investigación el cual tiene por objetivo llegar a tener la categoría de Tesis Profesional, me he dado cuenta de que cuanto libro de

Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, los cuales durante la obtención de la información en todo y cada uno de ellos, al realizar el estudio sobre el Trabajo de los Menores en sus apartados especiales, al hablar del tema sólo se refieren a las cuestiones reglamentarias por la Ley Federal del Trabajo en lo referente a este especial trabajo que los menores de edad realizan, determinando sus derechos, las obligaciones del patrón, la forma de cuidar el desarrollo tanto físico como mental, etc.; lo cual nos deja con una gran interrogante que pasa con todos aquellos niños que trabajan en diversas situaciones no reglamentadas por la Ley de la materia, como es el objeto de este estudio los niños “Cerillos” o Empacadores también llamados de este forma, en los textos jurídicos revisados hacen mención de un instructivo existente mismo que regula esta actividad el cual a continuación se redactara en forma integra y con posterioridad se hará un análisis de él, para llegar ala conclusión de si es o no justo, realista, congruente con nuestra vida legal, y sobre todo si se aplica; por lo que además se realizará en un capítulo aparte de este trabajo un estudio a nivel municipal sobre el conocimiento, aplicación de tal instructivo; para no dar la misma crítica que los estudiosos del Derecho Laboral donde nos dicen que tal reglamentación es realista y acorde a la realidad.

3.2.1. INSTRUCTIVO PARA REGIR EL TRABAJO DE LOS MENORES EMPACADORES O CERILLOS EN TIENDAS COMERCIALES.

I.- Todo menor para poder trabajar necesita de la expedición de su Permiso General del Trabajo.

Para obtener el permiso se requiere:

- a) Exhibir acta de nacimiento para constatar que tiene la edad mínima para trabajar, que conforme a la Ley, debe ser de 14 años.
- b) Presentar Constancia de estudio a fin de comprobar que ha terminado se educación primaria.
- c) Presentar por escrito la autorización de quienes ejercen la Patria potestad o la Tutela.
- d) Entregar 2 fotografías de tamaño infantil.
- e) Presentarse en esta Dependencia para que les sea practicado un examen médico a fan de acreditar su aptitud para el trabajo.

Reunidos los requisitos antes citados, se procede a la expedición del Permiso General del Trabajo.

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

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

IV.- Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un Coordinador del trabajo de los menores, quien debe ser empleado de la misma.

V.- El Coordinador de Menores se encargará de llevar el control de un archivo con los permisos y demás documentos relativos a los empacadores y servirá como enlace entre los menores y las autoridades del trabajo y Previsión Social.

VI.- El Coordinador deberá registrarse en la Oficina de Trabajo de menores y Mujeres, como responsable del trabajo de los menores empacadores ante la Dirección de Trabajo y Previsión Social.

VII.- Para la aplicación de medidas disciplinarias, el Coordinador de menores se sujetará al criterio de la Oficina de Trabajo de Menores y Mujeres.

VIII.- Son funciones del Coordinador de Menores, coordinar el trabajo de los menores empacadores dentro de la tienda, así como mantener informadas a las autoridades del trabajo a través de las visitas mensuales que lleve a cabo ante las mismas, respecto de sus labores realizadas.

IX.- Se prohíbe que la empresa o cualquier otra persona, sea representante de la misma o no, les cobre cuotas a los menores empacadores.

X.- Los delantales y gorros, o cualquier accesorio (uniforme de los menores), deben ser proporcionados por la tienda sin costo alguno para los menores.

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

XII.- Es necesario que la tienda tome medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores en aquellos casos en los que algún menor sufriera lesión o accidente que afecte su salud.

XIII.- La empresa deberá designar un lugar para que los menores tomen descansos.

XIV.- La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias, dividida en periodos de 3 horas, con descanso de una hora entre cada periodo.

XV.- Por cada 6 días de trabajo existirá un día de descanso.

XVI.- La empresa está obligada a efectuar la publicidad necesaria para que el cliente sepa que el menor empacador o cerillo trabaja a base de propinas.

XVII.- Se impondrá multa de \$100.00 a \$500.00 pesos al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores.

En este instructivo que reglamenta la actividad de los “cerillos”, de una forma genérica nos podemos dar cuenta de que se divide en tres aspectos:

- a) Permiso para poder trabajar,
- b) Actividades del Coordinador de los Menores; y
- c) Actividades de la Empresa.

Realizaré una crítica a cada uno de estos aspectos tanto desde un punto de vista social, económico, político y sobre todo jurídico.

Como se establece la actividad más socorrida entre los jóvenes es la de empacador en los centros comerciales; en este momento más de 9 mil de estos laboran como Cerillos, cifra más del 100 por ciento superior de empacadores que habla a inicios de la década de los noventas.

Los “Cerillos” constituyen una enorme fuerza de trabajo, cuyas percepciones son las propinas y en la mayoría de los casos tienen que cumplir con el uniforme que les es requerido, además de que muchas veces trabajan más de seis horas requeridas como lo vimos por el instructivo; sin embargo cuentan

también que sus percepciones están por encima de un salario mínimo, en determinadas ocasiones o temporadas del año, y para sus padres el empleo significa un buen motivo de utilización del “tiempo libre”.

Es necesario revisar las condiciones en que laboran en ocasiones se hace después de las 10 de la noche, situación que prohíbe la ley, o sea desemplea en actividades diferentes, como mensajería, pintura, reparto de volantes y carga de bultos, siendo una de más de las razones para cambiar el estatus en el que el trabajo de empacadores lo prestan en las instalaciones de las propias tiendas; siendo contrario a lo establecido en la fracción II, donde se establece la circunscripción donde se llevará a cabo su labor.

Los menores tienen que solicitar un permiso y pasar un examen médico para acceder al empleo en jornadas, que según ellos mismos rebasan las seis horas que establece la ley para edades de los 14 y 16 años de edad.

La Dirección General del Trabajo del D.F., es la dependencia encargada de realizar el trámite, aunque en instalaciones insuficientes que si en temporada normal, no pueden responder a la demanda de solicitantes de permiso, ahora, en época de vacaciones tiene saturadas las oficinas y el consultorio médico.

Con escaso personal, entre ellos profesionistas que reciben salarios menores de mil ochocientos pesos al mes, tienen que lidiar de dos computadoras y una impresora en las que se realiza la totalidad de las operaciones.

En tanto, las filas de los menores esperan acompañados por alguno de su padres a que reciban los documentos; muchos han recurrido a la falsificación de sus actas o sus boletas de calificaciones porque tienen la necesidad del empleo.

Menores de edad con talla y peso normal al rango normal, padecimientos de parasitosis intestinal, problemas severos de caries, deformación dental, pertenecientes a familias que en su mayoría perciben sólo uno o dos salarios mínimos, constituyen la fuerza de trabajo en la ciudad entre los 14 y 17 años.

En todos los casos de empleo de menores se requiere de cumplir con requisitos de ley, y una vez concretado el empleo, se hacen para observar el cumplimiento; en el caso de los cerillos, los empresarios no reconocen la relación laboral; lo cual ya quedo debidamente fundamentado y motivado en el apartado anterior de este capítulo.

Otro de los aspectos es lo referentes a los uniformes, ya que son pocos los centros comerciales que los otorgan, y esto es por razón de que son grandes Cadenas de Autoservicios y tienen que manejar una imagen homogénea en sus servidores, por lo que la mayoría de los Empacadores tienen que erogar cierta cantidad de dinero por la compra de dichos uniformes o en algunas ocasiones les es permitido usar sus uniformes escolares, así que parte del desgaste que sufren en sus escuelas estas ropas tiene que ser utilizadas también en el trabajo, los cuales no les son renovados por sus empleadores, lo cual que lo justo, sin dejar de un lado otros aspectos como el calzado, cortes de cabello, limpieza personal; lo

cual realmente no sólo de propinas se puede allegar de todos los requisitos que le exigen para poder trabajar.

CAPITULO CUARTO

CONVENIO SOBRE EMPACADORES EN EL DISTRITO FEDERAL

El caso de los menores empacadores; actualmente se ha producido un crecimiento gigantesco de trabajadores que, contando con todos los elementos de una relación de trabajo, no se les reconoce ésta aunque se cumplan desde el punto de vista legal todos los elementos del servicio laboral; hay un jefe y un subordinado, un horario, una responsabilidad y un beneficio, como es el caso de los valet parking, los cargadores de gasolina, los cerillo o los cuida coches en los centros comerciales, cuya labor es de gran utilidad en una ciudad tan grande como la Ciudad de México y en los demás Estados de la República Mexicana.

Son esos niños, acaso adolescentes, que tratamos con la misma familiaridad que a los demás empleados de la tienda, sin saber que no lo son. Para ellos no existe contrato, salario ni prestaciones, su único pago es la propina que los clientes les dan.

El trabajo de estos “propineros” se suma al de muchos otros que viven de la aportación voluntaria del público, sólo que con la peculiaridad de que no trabajan a su libre albedrío, ya que los cerillos, al igual que los despachadores de gasolina y

los “viene, viene” que guían su automóvil en los estacionamientos de los centros comerciales, tiene reglas que acatar y diversas obligaciones, pero ninguno de los derechos que impone nuestra Carta Magna en toda relación laboral.

4.1. ANTECEDENTES SOBRE EL CONVENIO

Con la aparición de los primeros supermercados a principios de la década de los sesenta, surgen también los empacadores voluntarios, mejor conocidos como cerillos porque a los fundadores de Aurrerá se les ocurrió ponerles como distintivo una boina roja de uniforme. En las afueras de estos establecimientos, ellos ofrecían cargar las bolsas de los clientes a cambio de una propina.

La Asociación nacional de Tiendas de Autoservicios y Departamentales, A.C. (ANTAD), asegura que fueron las autoridades del Distrito federal las que solicitaron a las empresas que se permitieran a los menores realizar esta actividad dentro de la tienda para mayor seguridad y comodidad de los chicos.

Ese fue el inicio de diversos acuerdos y convenios con las diferentes administraciones del DDF que pretendían dotar a los menores empacadores de protección en un ambiente seguro y bajo la supervisión de la autoridad, en vista de la prohibición constitucional para que fueran contratados formalmente.

Según estadísticas de la ANTAD, actualmente existen mil 79 tiendas de autoservicio a escala nacional en donde participan alrededor de 75 mil menores

empacadores, de los cuales, 30 mil realizan esta labor en la zona metropolitana de la Ciudad de México, sin que exista una relación laboral plenamente reconocida por la tienda.

Durante tres décadas, esta asociación argumentó que el menor empacador establecía una relación de consentimiento voluntario con el dueño de la mercancía y no con la tienda, a cambio de recibir la famosa propina, de tal suerte que las empresas se excluían de toda obligación patronal, lo cual ya quedó analizado en capítulos anteriores demostrando la realidad de una relación de trabajo.

El convenio vigente hasta junio de 1999, fue firmado casi una década atrás, durante la gestión de Manuel Camacho Solís al frente del DDF.

Dicho acuerdo –protocolizado el 10 de julio de 1990- entre las autoridades del trabajo del gobierno del Distrito federal y la ANTAD, establecía que todos los menores que desearan desempeñar esta actividad debían registrarse en la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, donde se lleva un expediente de cada uno y esta dependencia los asigna a determinados establecimientos comerciales, en virtud de que estos últimos no debían admitir a menores que no estuvieran registrados.

Sólo se aceptarían niños entre los 14 y 16 años que contaran con la autorización por escrito de sus padres y comprobaran que estaban estudiando.

Para ello, tanto la Dirección General del Trabajo y Previsión Social como la tienda asumían el compromiso de solicitar frecuentemente la boleta de calificaciones de los empacadores con la finalidad de que su actividad no frenará u obstruyera los estudios.

Por su parte, las tiendas otorgarían becas, útiles escolares a los que destacaran con mejores promedios y asumieran la capacitación de los menores para instruirlos en al forma de empacar los productos, la atención al consumidor y la calidad del servicio, además de darles a conocer sus derechos y obligaciones estipulados en el convenio.

Las cadenas comerciales aceptaron que en caso de requerir el uso de uniforme, la empresa habría de proporcionárselos sin ningún costo.

Desde la perspectiva de la ANTAD, las bondades de esta labor son que los niños tiene contacto con los modernos procesos de comercialización y tecnología avanzada, además de la oportunidad de aportar un ingreso adicional a más de 75 mil familias a nivel nacional.

Dicho acuerdo cataloga la labor de estos jóvenes como trabajadores no asalariados. Puntualizan que la gratificación que reciben como remuneración a su trabajo es suficiente por el hecho de ser menores dependientes de familia y porque, según las encuestas, llegan a percibir hasta 150 pesos diarios.

En más de ocho incisos, el acuerdo que se “aplico” durante los últimos nueve años, pintaba con benevolencia a los dueños de las tiendas que han tenido a bien brindar una oportunidad de trabajo a los miles de empacadores que a su corta edad pueden aportar ingresos a sus familias y aprender a desarrollar relaciones humanas en la atención y servicio de la clientela; a valorar el espíritu de excelencia y productividad; a ocupar su tiempo en algo positivo, en vez de incrementar las pandillas, la drogadicción o sumarse a los limpiaparabrisas, payasitos o dragoncitos de la calle.

Los empresarios quedan como proveedores de un servicio a la comunidad y files participantes en las Cruzadas de Participación Ciudadana para la Protección Legal de los Menores Trabajadores del DF, aunque no se detalla en qué consiste su voluntad de estimular a los menores en su desarrollo físico, educativo, cultural y social.

Habría que hacer otra lectura de esta realidad y preguntarse ¿Por qué estas empresas fijan horarios, adiestramiento, formas de comportamiento de los cerillos para con los clientes, imponen uniformes, supervisa a estos muchachos y además conservan los permisos y documentos oficiales de cada niño, si no existe relación laboral con ellos?

Se sabe que los chicos perciben por esta vía entre 60 y 90 pesos en un lapso de seis horas de trabajo, lo que representa casi tres veces el salario mínimo diario en la capital (34.45 pesos), mismo que, dicho sea de paso, se incrementa

considerablemente en las temporadas de mayor venta como la navidad y otras festividades nacionales.

Ciertamente, esta es una de las causas por las que los cerillos aceptan silenciosamente las directrices de un empresa que los desconoce como empleados, pero los usa como tales.

Incluso existía una clara reticencia a que tales preceptos fueran modificados a favor de reconocer la relación laboral de los menores con la empresa. Las cadenas comerciales amenazaban con cambiar su política si advertían el intento de modificar dicha situación, en cuyo caso optarían por contratar adultos para realizar esta función e incluso estarían dispuestos a dejarle la tarea al propio consumidor y suprimir el servicio de los empacadores.

Aquel convenio -dice Rogelio Hernández Batta, asesor de la Comisión de Protección al Empleo de la ALDF-, fue más que un acuerdo político para quitarse el estigma de explotadores de menores.

4.2. CONVENIO ACTUAL SOBRE EMPACADORES LOS EMPACADORES DE AUTOSERVICIOS

En lo que parece un estire y afloje de fuerzas, el 1º de Julio de este año las autoridades del gobierno cardenista signaron un nuevo convenio con la ANTAD que establece más o menos los mismo compromisos, puntualizando un plan de incentivos anuales para que las tiendas otorguen 300 pesos a los menores que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y 200 pesos a los que obtengan más de 8.0, aunque aclara que se restringirán al 25% de menores empacadores que cubran el requisito en cada tienda; también considera la incorporación de menores con discapacidad y compromete a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del DF a otorgar una revisión médica semestral a los cerillos, amén de vigilar la aplicación de estas disposiciones.

La expectativa es que de este acuerdo se deriven los mecanismos de inspección y supervisión para hacer vales tales compromisos suscritos, una vez más, de buena fe.

No obstante, hay mucho por hacer para la Comisión de Protección al Empleo y Previsión Social de la ALDF, apenas creada el 30 de Abril de 1998. su misión, entre otras, será proponer medidas en defensa de la actividad de los trabajadores no asalariados, previa evaluación técnica del estado social y económico de las condiciones del empleo en el DF para luego, someter a la consideración del pleno iniciativas de ley que ataquen los factores de riesgo de los trabajadores de esta metrópoli, además de elaborar normas reglamentarias para la exacta aplicación de las leyes de previsión social en el ámbito local, ya que a todas luces, el mandato constitucional es trasgredido por almacenes comerciales

que admiten empacadores desde los 10 años y muchas veces hasta se dan el lujo de anunciarlo.

4.3. ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE PROTECCIÓN AL EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL CON RELACIÓN A LOS EMPACADORES.

La ponencia presentada por la Comisión de Protección al Empleo y Previsión Social de la ALDF durante el foro El Trabajo Infantil en la Ciudad de México, señala que durante 1998 el IMSS afilió a 29 mil 75 trabajadores menores de 15 años. El análisis de estos datos arroja una creciente participación de menores de edad en el mercado de trabajo formal.

En el mismo año, se registraron 10 mil 57 riesgos de trabajo e menores de 18 años en toda la República, de los cuales, ocho por ciento ocurrieron en el DF ya sea como accidentes de trabajo, de trayecto o enfermedades de trabajo, de éstos, los accidentes como esguinces, contusiones y heridas de los dedos de la mano o desgarre de tobillo fueron los más frecuentes (83%), percances que ocurrieron cuando estos jóvenes desempeñaban la función de mozos de limpieza, cocineros, operadores de minas y herramientas fundamentalmente en el ramo de la industria de la transformación, abarcado el 53%, mientras que el resto de accidentes se presentaron en otros ramos, 30 por ciento en el empresarial y 16 por ciento en el comercio.

Las cifras proporcionadas por la Coordinación de Salud en el Trabajo del IMSS muestran que el 70% de los riesgos en el trabajo en el DF le ocurren a jóvenes del sexo masculino. Cabe señalar que estas referencias no son muy ilustrativas, pues la actividad laboral de al menos 65% de estos trabajadores no está perfectamente identificada, como tampoco se precisa el tipo de lesión que han sufrido la mitad de los trabajadores accidentados que se encuentran en este rango de edad. Se sabe que al menos de 14 por ciento de estos trabajadores fueron incapacitados permanentemente como consecuencia del percance laboral que enfrentaron a su corta edad.

El IMSS reconoce que cada vez es mayor el número de niños que se incorporan al mercado laboral y se propuso a partir de este año contra con un diagnóstico de los menores trabajadores para determinar las prioridades en la atención médica, además de hacer un estudio de campo respecto a la expedición de permisos para trabajar, a fin de adecuar sus actividades a las necesidades más recurrentes de los menores trabajadores.

Para Gustavo Godoy Galeana, secretario técnico de la Comisión de Protección al Empleo de la Asamblea Legislativa del DF, estos acuerdos, en todo caso, ponen límites al abuso y explotación de los menores, pero no imponen mayores obligaciones a las empresas para dotar de beneficios a los niños por la labor que desempeñan; lo cual no comulgamos con su opinión ya que siguen bajo su subordinación directa lo cual les otorga prestaciones sociales.

Y es que en nuestro país hay una indefensión generalizada en el marco laboral, hasta para los que tienen un trabajo formal, ya que el 90% de los contratos colectivos son simulados porque protegen al circuito patronal en vez de a los trabajadores.

4.4 LA REALIDAD DE LOS EMPACADORES

La mayoría de los trabajadores no conocen su contrato colectivo ni a sus líderes o no creen en ellos porque saben que están al servicio del patrón y dicen “mejor ni me meto”.

En mi opinión, actualmente se ha producido un crecimiento gigantesco de trabajadores que, contando con todos los elementos de una relación de trabajo, no se les reconoce ésta aunque se cumplan desde el punto de vista legal todos los elementos del servicio laboral; hay un jefe y un subordinado, un horario, una responsabilidad y un beneficiario, como es el caso del valet parking, los cargadores de gasolina, los CERILLOS o los cuidacoches en los centros comerciales, cuya labor es de gran utilidad en una ciudad como la nuestra.

Sin embargo, existe un marco propicio para que se propague la ilegalidad pues los propineros, muchos de ellos jóvenes e inexpertos, ven su situación económica mejor a la de muchos asalariados y toleran los mandatos

empresariales aunque ellos no sean beneficiarios del reconocimiento como trabajadores ni de las prestaciones que les corresponderían como asistencia médica, seguro contra accidentes, vacaciones, jubilación, etc.

En centros comerciales como Wall Mart, carrefour o Aura, los encargados de abrir las rejas del estacionamiento, barrer el área, guiar a los automovilistas en busca de un lugar y de reacomodar los carritos del supermercado no tiene salario, pero si muchos deberes y sanciones. Han de llegar a las 7:00 A.M. y barrer todo el estacionamiento antes de que abra la tienda. A su vez, se convierten en patronos porque controlan a los que ingresan de cuidacoches. A cada uno le asignan un carril del estacionamiento; si llegan tarde los dejan sin área asignada y sin posibilidad de recibir propinas. En promedio, la jornada de 10 y 12 horas la cubren de 16 a 20 acomodadores, pero en fin de semana se incrementa el número y hasta se duplica en temporada alta.

La tienda sólo reconoce y trata como empleado al encargado de coordinar de todo esto.

Alcalde Justiniano asegura que el reciente convenio de protección a menores empacadores es positivo porque busca encarar el problema, pero sostiene que se le está pasando el tiempo a este gobierno para adoptar medidas de fondo, ya que la solución está en una forma colectiva de organización.

Menciona que el gobierno tiene en sus manos facilitar la organización de esa gente y la conformación de un sindicalismo verdadero. Una primer medida y muy necesaria –dijo- consiste en transparentar y dar acceso a los registros de los contratos colectivos en la Juntas de Conciliación y Arbitraje que, a la fecha, esconden como secreto los contratos colectivos e impiden el acceso público a sus contenidos.

Aunque ello no resuelve los sofisticados mecanismos de corrupción, Alcalde Justiniano considera que sería un paso importante hacia la vigencia plena del derecho de los trabajadores.

Lo que sí queda claro para el común de la ciudadanía es que en medio de tanta injusticia e insatisfacción social es necesario centrar la mirada hacia estos sectores de la población, con acciones eficaces para la regulación del trabajo infantil, no sólo en la ciudad –donde, por cierto, se sabe que cerca de cuatro mil niños cargadores de la Central de Abastos tiene una historia más desafortunada que la de los cerillos- sino en todo el país, pues tan sólo en el sector rural, el Instituto nacional Indigenista reporta que trabajan sin remuneración más de 170 mil niños indígenas de entre 6 y 14 años.

CAPITULO QUINTO

ÚNICO

5.1. TRABAJADORES ESPECIALES: "LOS EMPACADORES"

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo constituyen el marco jurídico que regula la relación de trabajo de los menores y en ellas se establecen las condiciones y supuestos legales bajo los cuales pueden laborar.

Como lo establece nuestra suprema ley en su Título Sexto, referente Del Trabajo y de la Previsión Social; específicamente en su artículo 123 dispone "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Lo anterior nos da una pauta para la creación o el reconocimiento de actividades que se desarrollan en la sociedad y que no se consideran como empleos o como prestaciones de trabajo, aún y cuando se cumplan todos los requisitos o elementos de una relación de trabajo, aún y cuando se carezca de un contrato.

Es por ello que en nuestra Ley Federal del Trabajo, se establecen en su Título Sexto las relaciones de trabajo consideradas como Especiales, siendo un caso el de los Niños Empacadores, lo que se pretende justificar con la siguiente explicación.

Con el nombre de trabajadores especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

La especialidad de estos trabajos no se refieren a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues ésta, lo diremos es idéntica a la relación de trabajo tipo, quiere decir, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y a la que hemos propuesto repetidamente, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones y de los patronos.

En consecuencia, se conservan intocadas los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentos de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adopción de las normas a las realidades que van a regir.

Con este espíritu debe interpretarse el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, que dice que los trabajadores especialmente se rigen por las normas de este título sexto y las generales de la Ley en cuanto no las contraríen, disposiciones que sugieren algunas observaciones: la primera consiste en las que las personas dedicadas a los trabajos especiales son trabajadores en la aceptación plena del término, por consiguiente, les son aplicables todas las disposiciones del artículo 123 constitucional, la segunda observación expresa que ninguna de las normas especiales ha de interpretarse en forma que conduzca a una contradicción, pero si se diera, debe preferirse el texto constitucional, por ser norma de rango superior; y la tercera nos dice que la reglamentación de los trabajadores especiales son normas de excepción que deben interpretarse en forma tal, que, hasta donde sea posible, pueden aplicarse las normas legales.

Finalmente, si bien todas las relaciones de trabajo están regidas por el Artículo 123, ello no quiere decir, como ya lo explicamos, que no debieran diversificarse las normas reglamentarias para adaptarlas a las modalidades especiales de algunos trabajos.

Una buena conclusión ha este apartado es que el catálogo de los trabajos especiales no está concluido, por lo que pertenece a nosotros las nuevas generaciones la iniciativa de fomentar la formación de otros capítulos cuando aparezcan modalidades aún no contempladas, de los diversos trabajos que se

METODOLOGÍA

Para obtener la información del presente trabajo, se utilizaron los métodos histórico, analítico y sintético. Ya que tanto se recopiló información de tiempo atrás sobre el tema, como los antecedentes jurídicos necesarios para conocer como fue en principio la legislación sobre el trabajo de los menores, como también se realizó un análisis de la información de hoy día, actual, a demás de toda la información que se obtuvo en la investigación se realizó una síntesis para demostrar lo que se pretendía con la presente Tesis.

Recabándose información de diversa fuentes siendo la principal la Documental, que es la doctrina que nos muestra los antecedentes, más verídicos sobre el tema planteado, lográndose obtener también información por medio de revistas sobre la materia laboral, mismas que nos muestran criterios y pensamientos de estudiosos del Derecho.

Así mismo para la obtención de información de tipo internacional se hizo uso de las ventajas de la tecnología y por medio de páginas Web de Internet, fue posible conocer lo más actual sobre la reglamentación del trabajo de los niños menores de edad en el Mundo, permitiéndose conocer Tratados, Convenios, en los cuales México es parte.

Lo que nos resulto de gran utilidad para recabar información actual de nuestro país sobre el tema y sobretodo actual, al día, fue por medio del periódico,

noticias de televisión, y sobre todo folletos y reglamentos expedidos por la autoridad laboral y por instituciones gubernamentales.

Basándose nuestra investigación en información por medio de la investigación de campo, se realizaron entrevistas con los niños empacadores de varias tiendas de autoservicios de esta ciudad, así como a los Jefes de estos niños y a los clientes de las tiendas.

Toda esta información tanto documental como de campo se analizó y desarrollo en la presente Tesis, de la cual se selecciono y plasmo solo los elementos precisos y elementales en este trabajo de investigación, para lograr un trabajo completo y todo enfocado al tema en cuestión.

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En base al estudio que se realizó sobre el tema que se presenta en esta Tesis, se obtuvieron los siguientes resultados mismos que quedaron comprobados en el marco teórico que antecede.

- a) Se reconoce la facultad y derecho que nos otorga nuestra Carta Magna, para elegir trabajo.
- b) Se reconoce que por toda prestación de trabajo debe de recibir una remuneración justa.
- c) Se demostró que realmente existe una relación de trabajo entre los niños empacadores y su patrón.
- d) Se puede presentar una propuesta para que se les permita laborar a menores de 14 años, siempre y cuando continúen con su educación básica.
- e) Se establecen las bases en las que se puede regular la prestación de trabajo de los "Empacadores" en un apartado especial en la Ley Federal de Trabajo.
- f) Que se puede dar una solución para regular de una manera eficiente y apegada a la realidad, y sobretodo a la ley tomando nuestra Carta Magna, como Convenios celebrados con otros países que tiene enfocados a esa prestación de trabajo.

En base a la investigación de campo realizará por medio de los cuestionarios que se aplicaron, la información que se obtuvo de las entrevistas de los niños, jefes, clientes, arrojaron los siguientes resultados, los cuales se manejaron de una forma concisa, ya que por la similitud de las respuestas no vale la pena realizar un enfoque a cada pregunta, sino en este caso se hará un comentario en general a cada tipo de cuestión; para llegar a tener una idea clara del tipo de preguntas que se les hizo se presentan como Anexos al final de este trabajo.

Al primero de los Cuestionarios aplicados a los niños empacadores, en general son niños a los 14 años de edad, que viven con sus familias, de escolaridad de nivel primaria, se puede hacer mención que es proporcional el número de niños encuestados acuden a la escuela y el resto la dejó por falta de recursos, que acuden a trabajar cinco días a la semana, en un horario superior a las siete horas de trabajo, que trabajan a base de propinas que no alcanzan los \$30.00 pesos diarios que no tiene ningún tipo de prestación, que son responsables económicamente de cualquier accidente con la mercancía, y lo que es no conocen ninguno de sus derechos y no se les solicito ningún requisito para poder trabajar en la tienda. ANEXO 1.

Por lo que respecta a los Jefes de los Niños Empacadores, desconocían el número d niños trabajando en su tienda, dando como horario de trabajo de éstos el de 5 horas diarias, aceptando que se ocupan a niños menores de 14 años sabiendo ellos que esta prohibido, que no se les solicita documentación, porque

eso lo hace la Inspección del Trabajo, la que por lo general no realiza las visitas para cuidar de los niños que laboran en las tiendas, aceptaron que ellos no proporcionan los uniformes que los tienen que comprar y que son sancionados por equivocaciones o accidentes con las mercancías, que se les encomiendan realizar actividades diferentes a las de solo empacar, como lo son el repartir propaganda, el aseo interior y externo de la tienda, ayudar a acomodar mercancías, sin recibir ninguna remuneración por parte de la tienda, solo las propinas de los clientes, y por último admitieron que es indispensable su colaboración y necesaria su actividad. ANEXO 2.

Por último el de los clientes a los cuales se les cuestiono siendo un grupo proporcional al 50% de hombres y 50% mujeres; manifestando que acuden con frecuencia a los centros comárcales y que por lo general gastan más de \$300.00 pesos a la quincena, conocen el servicio que prestan los niños Empacadores reconocen que por lo general no dejan propina y que cuando la dejan es por lo general menor a \$5.00 pesos, desconocen su jornada de trabajo, no conocen que ellos solo ganan lo de la propina, nunca han visto propaganda que así lo manifieste en los Autoservicios; en cambio la mayoría espera a para que los niños les lleven sus mercancías hasta la puerta o el carro aunque ellos pueden llevarlas, aceptan que es necesaria la actividad de estos niños. ANEXO3.

CONCLUSIÓN

Para la elaboración del presente trabajo de Tesis se tomaron en cuenta criterios de los mejores maestros en materia laboral, así como también se llevo a cabo una investigación a nivel de Derecho Comparado de Latinoamérica con nuestra Legislación laboral tanto antecedentes históricos, como la que se encuentra actualmente, llegando a las conclusiones siguientes.

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado un convenio para fomentar la campaña de erradicación de trabajo infantil el cual resulta denigrante, entre los que se encuentran el trabajo en régimen de servidumbre y la utilización de estos trabajadores en la prostitución y la producción de material pornográfico. Mencionado convenio tiene por objeto eliminar el trabajo infantil o por lo menos mejorar las condiciones laborales de los menores que se ven obligados a trabajar.

En nuestra legislación son considerados como menores aquellos que no han cumplido 14 años de edad a los cuales se les prohíbe la realización de actividades económicas, a los que tienen entre 14 y 15 años de edad les está permitido trabajar en condiciones de protección y con el permiso de los padres, y que cuenten con los de 16 y 17 años, mismos que se les considera como menores de edad, pero al mismo tiempo se les reconocen aptitudes para la realización del trabajo que desempeñan los adultos.

Los menores de edad que vienen desempeñando trabajos informales y no asalariados ni son reconocidos como esta naturaleza, la mayor parte de las veces son realizados dichos trabajos en forma clandestina o semiclandestina, o bien se disfrazan bajo otra actividad.

En nuestro país se carece del datos que nos indiquen o proporcionen con exactitud el número de menores que trabajan; hace algunos años la Organización Internacional del trabajo calculó que más de dos millones lo hacían, y que una quinta parte de estos menores pierden dos años de estudios a causa del desempeño de su actividad laboral.

En México, la realidad indica la existencia de los menores trabajadores, y su aumento constante, con la circunstancia de que muchos de ellos aportan sus ingresos al gasto del hogar.

Por lo anterior se estima que deben buscarse mecanismos que al mismo tiempo que se pronuncien contra el trabajo infantil reconozcan su real existencia cada vez mayor, así como también resulta necesario encontrar formas de vigilar y proteger el trabajo de los menores, la cual tal vez precisaría de una reforma legislativa a fin de asegurar su educación básica, su desarrollo biológico y su formación general.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y en general las diferentes procuradurías de la materia en las entidades federativas despliegan

amplias acciones para cumplir con su cometido, poniendo especial atención a los problemas de los menores.

Estos servicios se proporcionan por medio de equipos multidisciplinarios que incluyen no solamente el patrocinio de los juicios laborales, sino también el prestar apoyo psicológico y ayuda en caso de juicios penales.

Como conclusión una verdadera procuración de justicia, encaminada a la problemática que se vive hoy día donde son empleados a menores de edad, a los que no se les otorga ninguna remuneración son objeto de injusticias laborales por parte de empresarios que requieren de sus servicios, como es el caso de los Empacadores de los Centros Comerciales, los cuales reúnen todos los elementos de una relación de laboral como se ha demostrado en el presente trabajo, siendo estos los empresarios los que no reconocen tal relación, negándose a tener la obligación de otorgar un salario, seguro social, aguinaldo, utilidades; como lo establece la Carta de Derechos y Obligaciones laborales para menores trabajadores, la cual es proporcionada por la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

Por lo que es urgente la elaboración de una legislación acerca del trabajo que desempeñan los menores empacadores, existiendo en la actualidad un instructivo el cual ha quedado casi por completo obsoleto a la realidad, tanto por cuestiones sociales, económicas, políticas, etc.; porque no basarnos de el, y proponer como lo hago un capítulo en trabajos especiales, para así elevar a nivel

federal la observancia del mismo y como ya lo he mencionado otorgar protección jurídica a estos niños trabajadores mexicanos.

PROPUESTAS

UN NUEVO CAPÍTULO EN EL TÍTULO “DE TRABAJADORES ESPECIALES”

DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

“LOS EMPACADORES DE AUTOSERVICIOS”

Como ya quedo establecido todos pugnan por una legislación basada en la realidad que vive nuestro país, por tener igual en derechos, por tener reglamentaciones más adecuadas y que otorguen una mejor protección legal.

Es por ello que es necesario como ha quedado demostrado en el Capítulo Quinto de ésta Ley, una nueva legislación creando un capítulo especial reglamentando la actividad de los Niños Empacadores de los Autoservicios, estableciendo su trabajo como una actividad especial, basada en principios constitucionales de acuerdo al artículo 123 y desarrollada bajo los lineamientos de la propia Ley Federal del Trabajo.

En materia de niños y niñas trabajadores en situación de desventaja social, siempre se ha buscado que se promuevan mecanismos de colaboración y fomentación de programas de protección para que los niños y niñas mayores de

14 años que trabajan cuenten con la protección laboral y el respeto a los derechos que le otorgan la Ley Federal del trabajo; lo cual podemos observar en el capítulo sobre el Trabajo de los menores, el cual no está en discusión ya que lo considero y se demostró que es uno de los más completos en Latinoamérica.

Pero gracias a esa búsqueda de protección legal de los derechos de los niños y niñas, es por eso que se hace la siguiente propuesta encontrando una respuesta a aquellos menores que trabajan como Empacadores en autoservicios, y que son menores de 14 años, que aún y cuando existe un instructivo reglamentando su actividad el cual es observado por las empresas para solicitar y cuidar el trabajo de estos niños resultando en ocasiones más que obsoleto por su inobservancia por las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de los Empacadores, es por todo eso y más que se debe de crear una norma de carácter federal para una verdadera protección jurídica de estos niños, para que se cumpla y se sancione realmente, otorgar una garantía de legalidad a estos pequeños que desempeñan esta labor la cual además es imprescindible para que las empresas puedan brindar un mejor servicio a sus clientes y que se de cómo obligación interna de las empresas la observación de las normas legales para no caer en infracciones y ser sancionados; y así no tener que ocultar a sus empleados derechos de los cuales gozan desde que se encuentran subordinados a ellos. Esto ayuda a garantizar la continuidad y mantenimiento de la empresa la cual será posible al crearse este nuevo capítulo, formando parte de la Ley Federal del Trabajo, se persigue que este trabajo otorgue seguridad tanto a los menores

Empacadores, a la sociedad y hasta para el gobierno tengan la seguridad de una actuación honesta para todos, cómo de la siguiente forma:

- a) A los menores Empacadores, salario, prestaciones y un respaldo económico.
- b) Para la comunidad, la posibilidad de contra con la satisfacción de bienes y servicios, de acuerdo a las actividades de la empresa.
- c) Para el Gobierno, el mantenimiento de una fuente de trabajo que coadyuve l logro del bien común.

Siendo los siguientes artículos lo que formarían parte de ese capítulo sobre los Empacadores de los Autoservicios:

PRIMERO.- Requisitos para poder trabajar como Empacadores:

1.- Exhibir cata de nacimiento, para comprobar su edad no menor a los 12 años.

2.- Constancia escolar a fin de comprobar que se encuentran estudiando.

3.- Escrito de autorización para trabajar de quienes ejerzan la patria potestad o tutela, ratificado por la autoridad laboral competente en el lugar de la prestación del trabajo.

4.- Dos fotografías tamaño infantil, para integrar su expediente el cual estará en las Oficinas del trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, esto para lograr tener un control de los niños Empacadores, y poder realizar las visitas de Inspección del Trabajo.

5.- Presentar certificado Médico, elaborado en la Secretaría para acreditar su aptitud para el trabajo.

SEGUNDO.- La jornada de trabajo no excederá de 6 horas diarias, divididas en periodos de 3 horas, con descanso de una hora entre cada periodo.

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

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

QUINTO.- Por cada seis días de trabajo existirá un día de descanso.

SEXTO.- Corresponde a la Empresa tomar las siguientes medidas:

- a) Para mantener un control adecuado en el desempeño de sus labores, deberá nombrarse en cada tienda de autoservicio un Coordinador del trabajo de los menores, quien deberá ser empleado de la misma,
- b) Es necesario que la tienda tome las medidas necesarias de seguridad e higiene para la protección de los menores, otorgando seguro social, para que reciban atención médica en caso de enfermedad y accidentes de trabajo.
- c) Es obligación de la empresa proporcionar delantales y gorros, o cualquier accesorio (uniforme de los menores), sin costo alguno para los menores.

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

OCTAVO.- El salario de los Empacadores estará integrado por el salario mínimo vigente en la zona en la que desempeñe la actividad, así como el monto de las propinas que obtenga el menor en las horas de trabajo.

Este es el apartado especial que se propone para reglamentar la actividad de los Empacadores, el cual se aboca a la realidad social que se vive considerándose justo y sobretodo otorgar con esto una verdadera protección jurídica para todos aquellos menores de edad que se ven en la necesidad de trabajar.

ANEXO 1
UNIVERSIDAD DON VASCO A.C.
LIC. EN DERECHO

CUSTIONARIO CERILLOS

- | 1.- EDAD | SEXO | ESCOLARIDAD |
|----------|------|-------------|
| 2.- | | |
| 3.- | | |
| 4.- | | |
| 5.- | | |
| 6.- | | |
| 7.- | | |
| 8.- | | |
| 9.- | | |
| 10.- | | |
| 11.- | | |
| 12.- | | |
| 13.- | | |
| 14.- | | |
| 15.- | | |
| 16.- | | |
| 17.- | | |

- 18.- Tienes permiso para trabajar.
- 19.- Han venido a revisar tu trabajo (autoridad laboral: Inspector del Trabajo).
- 20.- Has tenido problemas con tus jefes o compañeros?
- 21.- Has tenido problemas con los clientes?
- 22.- Has tenido accidentes con la mercancía?
- 23.- Has tenido que pagar por algo?
- 24.- Te has enfermado ahora que trabajas?
- 25.- Visitaste algún médico particular o quien te atendió.
- 26.- Tienes vacaciones.
- 27.- Te dan aguinaldo o utilidades.
- 28.- Realizas otra actividad en la tienda.
- 29.- Conoces algunos de tus derechos.
- 30.- Cuales son tus obligaciones en la tienda?

ANEXO 2

UNIVERSIDAD DON VASCO A.C.

LIC. EN DERECHO

CUESTIONARIO JEFES DE CERILLOS

- 1.- Puesto en la empresa.
- 2.- Servicio que ofrece la empresa.
- 3.- Tiempo de servicios de la empresa al público.
- 4.- Horario en que presta sus servicios.
- 5.- nombre y ubicación de la empresa.
- 6.- Emplean a niños.
- 7.- Cuantos niños están trabajando.
- 8.- En qué horario trabajan.
- 9.- Que requisitos solicitan al niño que desea trabajar.
- 10.- Ustedes proporcionan uniformes.
- 11.- Quién controla el trabajo de los niños.
- 12.- Se regula su actividad en base al Reglamento Interior de la Empresa u otro.
- 13.- Conoce el instructivo que regula la actividad de los Cerillos.
- 14.- Reciben visitas del Inspector de trabajo.

- 15.- Existe publicidad en su empresa que señale que los cerillos trabajan a base de propina.
- 16.- Existe alguna aportación económica o material a los cerillos.
- 17.- Qué días trabajan los cerillos?
- 18.- Tiene vacaciones?
- 19.- Reciben algún sueldo específico?
- 20.- Les permiten estudiar?
- 21.- Pueden descansar aquí?
- 22.- Solicitan sus servicios para otras actividades.
- 23.- En qué transportan la mercancía de los clientes?
- 24.- Ellos son responsables de accidentes con la mercancía?
- 25.- Tiene que pagar ya sea económicamente o trabajando por algún accidente con la mercancía, o en su caso, como se soluciona.

ANEXO 3
 UNIVERSIDAD DON VASCO A.C.
 LIC. EN DERECHO
 CUESTIONARIO CLIENTES

Edad	Sexo	Ocupación		
1.- cada que tiempo realiza compras en este centro comercial.				
2.- Aproximadamente qué cantidad gasta en productos.				
3.- Conoce el servicio de los Cerillos		SI	NO	
4.- Conoce su actividad o trabajo.		SI	NO	
5.- Sabe cuál es su sueldo.		SI	NO	
6.- Acostumbra dejar propina.		SI	NO	
7.- Qué cantidad en caso de ser afirmativa su respuesta. \$				
8.- Usted lleva sus mercancías hasta la puerta o su automóvil.			SI	NO
PORQUÉ:				
9.- Cree qué es necesario el servicio de los cerillos.			SI	NO
PORQUÉ:				
10.- Cree qué es suficiente lo que deja de propina para los cerillos.			SI	NO
PORQUÉ:				
11.- Conoce el horario de trabajo de los cerillos.			SI	NO

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. De la Cueva Mario. Editorial Porrúa. México, 1998.
- 2.- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Dávalos José. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 3.- Derecho laboral. Cavazos Flores Baltasar. Editorial Trillas. México, 1994.
- 4.- Derecho del trabajo. De Buen L. Néstor. Editorial Porrúa. México 1998.
- 5.- Derecho del Trabajo. Barajas Montes de Oca Santiago. UNAM. México.1990.
- 6.- Los Derechos de los Niños y Niñas. Santamaría Benjamín. Editorial Trillas. México 1999.
- 7.- Tópicos Laborales. Dávalos José. Editorial Porrúa. México, 1998.
- 8.- Síntesis de Derecho laboral Comparado. Cavazos Flores Baltasar. México, 1991.

9.- Las Garantías Individuales. Burgoa Orihuela Ignacio. Editorial Porrúa. México, 1996.

10.- Revista laboral "Trabajo de menores" Número 78, Año VII, Marzo 1999.

11.- Revista laboral "Los Cerillos en los autoservicios" Número 74, Año VII, 1999.

12.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

13.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

14.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

15.- Reglamento Interior de la Procuraduría de la defensa del Trabajo.

16.- Ley del IMSS.

17.- Ley de los Derechos de las Niñas y de los Niños en el Distrito Federal.

18.- Páginas de Internet:

<http://mexico.derecho.org>.

<http://serpeinete.dgsca.unam.mx>.

<http://sicco.com.mx>.