



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CAMPUS ARAGÓN**

CARRERA:

LICENCIATURA EN DERECHO

**“LOS MENORES EMPACADORES Y SU SITUACION
LABORAL EN EL DISTRITO FEDERAL”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL
TÍTULO DE LICENCIADO EN
DERECHO**

P R E S E N T A

LA PASANTE:

J A I M E B E L T R Á N R O S A

ASESOR: LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ



Nezahualcóyotl, Estado de México, Marzo de 2015



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.

Índice

CAPÍTULO 1	3
EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL TRABAJO INFANTIL EN MÉXICO	3
1.1 El Congreso Constituyente de Querétaro de 1917	10
1.2 El debate del artículo 5º de la Constitución de 1917.....	12
1.3 El Artículo 123 de la Constitución de 1917	14
1.4 La Ley Federal del Trabajo de 1931	23
1.5 Las Reformas y Adiciones al artículo 123.....	25
CAPÍTULO 2	29
ORDENAMIENTOS JURÍDICOS REGULADORES DEL TRABAJO DE MENORES EN MÉXICO	29
2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	29
2.2 Ley Federal del Trabajo	30
2.2.1 Título Quinto Bis; Trabajo de los Menores	32
2.3 Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.....	39
2.3.1 Titulo Quinto; protección del trabajo de menores	40
2.4 Código Penal Federal	42
2.4.1 Artículo 185.....	42
2.4.2 Artículo 201-Bis Explotación laboral de menores.....	43
2.5 Ley para Protección de los Derechos de niñas, niños y adolescentes.....	44
2.6 Convenio de Protección a Menores Empacadores	45
2.7 Reformas a la Ley Federal del Trabajo 2012	63
CAPÍTULO 3	65
LINEAMIENTOS DOGMÁTICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES	65
3.1 Trabajo	65
3.2 Concepto de trabajador	65
3.3 Trabajo de los menores.....	66

3.3.1 Concepto	66
3.3.2 Tipos de trabajo	66
3.3.3 En tiendas de autoservicio	67
3.3.4 Jornada de trabajo	67
3.4 Patrón.....	68
3.5 Centro o lugar de trabajo	68
3.6 Relación laboral.....	69
3.7 Salario.....	70
3.7.1 Definición	70
3.7.2 Tipos.....	71
3.7.3 Salario infantil	71
3.8 Prestaciones sociales a los menores trabajadores	71
3.9 El surgimiento de la figura del empacador en tiendas de autoservicio.....	72
CAPÍTULO 4	76
NECESIDAD DE RECONOCER LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS MENORES EMPACADORES Y LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO.....	76
4.1 La problemática	76
4.1.1 El reconocimiento de la relación laboral de los menores empacadores	86
4.2 Propuesta de Adición al Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo sobre el trabajo de los menores.....	93
4.3 La Creación de un contrato individual de trabajo para los menores empacadores.	95
4.4 Responsabilidades y Sanciones.....	96
CONCLUSIONES.....	100
GLOSARIO.....	102
BIBLIOGRAFIA.....	103

INTRODUCCION

Este trabajo de investigación tiene como propósito demostrar las condiciones laborales en que se encuentran unos nueve mil menores de edad que laboran en el ciudad de México como empacadores en tiendas de autoservicio.

Estos niños se ven obligados a trabajar debido a los escasos ingresos de sus familias, pues según el perfil que delinea la investigación son hijos de madres solteras y cuando se trata de familias integradas, el padre tiene un empleo precario y, por tanto, un sueldo con el cual no logra sustentar las necesidades básicas de una familia.

En el Primer Capítulo damos a conocer un esbozo del surgimiento y la evolución del trabajo de los menores y el poco o nulo avance que han alcanzado en derechos a través del tiempo pues desde el nacimiento de nuestra Ley Federal del Trabajo no se han logrado avances significativos en cuanto a sus derechos laborales.

En el Segundo Capítulo se abordan diferentes ordenamientos jurídicos de los cuales el objetivo supremo, es la realización de la justicia en las relaciones laborales entre las partes, y por el carácter social del Derecho del Trabajo, se persigue el fin último del Estado de Derecho que es lograr una justicia social, situación que lamentablemente y debido a factores ajenos a los propios ordenamientos jurídicos no se ve reflejado. Tratamos de manera especial el convenio celebrado por el Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio (ANTAD) firmado en 1999, con el cual se pretende proteger a los menores empacadores, pero debido a su falta de coercibilidad y a que no establece plazos para el cumplimiento, objetivos concretos ni mecanismos de aplicación, después de catorce años, no ha resultado eficiente para hacer valer el respeto por los derechos humanos de los menores trabajadores.

En el Capítulo Tercero se mencionan diferentes conceptos en materia laboral como son trabajo, trabajador, salario, jornada de trabajo, centro o lugar de

trabajo etc. así como jurisprudencias que nos ayudan a determinar la relación laboral que existe entre los menores empacadores y las tiendas de autoservicio.

En el Capítulo Cuarto, presentamos la problemática existente en cuanto al trabajo de los menores empacadores, la necesidad de reconocer su relación laboral, la propuesta para mejorar sus condiciones de trabajo así como la necesidad de crear un contrato individual de trabajo para los menores empacadores que se adapte a sus necesidades.

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL TRABAJO INFANTIL EN MÉXICO

En México el trabajo de los menores empezó a tomar importancia en el momento en que la industrialización requirió de ellos para labores simples y que no necesitaban ser desarrolladas por adultos, esto se da a partir del momento en que el fenómeno industrial arribó a nuestro país.

Hasta muy avanzada el siglo XIX, México dependía en gran escala de la agricultura. Las primeras industrias propiamente dichas que se desarrollaron en México fueron como en otros países, las textiles. Desde el principio del siglo XIX se mostro inquietud en este sentido por algunos inversionistas como Esteban de Antuñano¹ quien en Puebla fundó una fábrica de hilados y tejidos y más tarde otra llamada “La Constancia Mexicana”, precursora de la industria algodonera. Como Antuñano otros se interesarían en esta actividad y crearon sendas empresas algodoneras, de hilados y tejidos y textiles en general, como Pedro Sainz De Baranda en Yucatán, Feliz Alba, Francisco Grande y Juan Macouzet en Morelia, Lucas Alamán en Celaya, los McGregor en Valladolid de Yucatán, etc.

Este tipo de industrias ocuparon un elevado número de niños desde sus comienzos por razones análogas a las que se tuvieron en Europa (mano de obra a menor precio).

El siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, Las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la novísima recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar quela condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y construir su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más

¹ GARCÍA RIVAS, Heriberto. Precursores de México, Editorial Diana, S. A. México, 1965, pág. 108.

importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juna Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La Declaración de Derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los Arts. Cuarto, Quinto y Noveno, relativo a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación. En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables: el celeberrimo Ignacio Ramírez reprocho a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo –era la idea del artículo quinto- y a participar en los beneficios de la producción -es la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas- y sugirió que a asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el

pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resulto un espíritu más liberal, convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse e la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de os trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus Arts. 69 y 70, incluidos en el capítulo de “Las garantías individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas y las haciendas en donde habitaran veinte o mas familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmo entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas: el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre.

Para 1877 año en que asume por primera vez la presidencia don Porfirio Díaz el número de obreros menores en las principales industrias textiles era del 19.9% del total de sus trabajadores.

Don Porfirio Díaz se avocó a la tarea de conseguir una estabilidad política para el país y mejorar la economía mexicana, durante este período la situación del obrero menor no difería de la del obrero adulto, y en general todo trabajador obtenía muy pocas ventajas en el desarrollo de su labor. El movimiento obrero se organizaba ya, y así en 1876 se formó el “Gran Circulo Obrero de México”.

Esta situación es interesante de analizar pues si bien en Europa fue el trabajo de los menores lo que constituyó el motor que echó a andar la maquinaria legislativa para así surgir el derecho del Trabajo, en México se avanzó a pasos más grandes, siendo la organización obrera la que motivó la creación de las normas laborales.

Podemos deducir de esto que en Europa apareció primero el Derecho Individual del Trabajo, conduciendo después al Derecho Colectivo, mientras que en México surge primero el Derecho Colectivo y posteriormente el Individual.

En cuanto a las empresas textiles, los salarios de los trabajadores eran referidos al grado de calificación y especialización en el trabajo, y por su puesto la edad. Había dentro de este oficio, salarios de 12 centavos $\frac{1}{2}$ diarios (los que muy probablemente correspondían a niños y mujeres) hasta otros un poco superiores a 1 peso. Estos salarios aun sufrían los descuentos típicos del porfiriato, como las multas los aplicados a las cuentas de raya, etc.

En la agricultura, y dentro de las grandes haciendas de la época, los niños al igual que los adultos, formaban parte de los varios sistemas de trabajo, a saber: el peonaje, la aparcería, el enganche forzoso, y el destajo, donde obtenían aun muy bajos ingresos, complementados en algunas ocasiones con una ración alimenticia y otras pequeñas prestaciones.

Las jornadas de trabajo eran las mismas para adultos y pequeños, siendo la menor de 12 $\frac{1}{2}$ horas diarias, llegándose sin embargo, a jornadas de hasta 16 horas. Los trabajadores solamente tenían dos intervalos de tres cuartos de

hora dentro de la jornada, para poder ingerir los primeros alimentos. Si bien no se trabajaba el domingo, éste no se pagaba, como tampoco los niños festivos. Los sábados se laboraban hasta las cinco y media o seis de la tarde.

A partir de su segundo periodo y habiéndose estabilizado el país en materia política, Díaz atacó el problema de la industrialización otorgando grandes facilidades al capital extranjero principalmente a los capitales norteamericanos, además de los ingleses, holandeses, canadienses, españoles y otros, invirtieron grandes sumas en diversas empresas que se establecieron en toda la republica, las cuales utilizaron niños en número muy elevado. Esto propicio que en México, al igual que en Europa se proletarizara a las clases artesanales.

Esta fue la situación imperante dentro del régimen del general Díaz y nada se hizo en el ámbito legislativo para proteger a los menores trabajadores, si no hasta el siglo XX. Los hermanos Flores Magón, a través del Programa del Partido Liberal Mexicano, publicado el 1 de julio de 1906 en los Estados Unidos, en los siguientes términos: “El capital soberano impone, sin apelación las condiciones del trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero, y éste tiene que aceptarlas por dos razones: porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio o porque, si se rebela contra el abuso del rico, la bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo”².

En cuanto al trabajo de los menores en especial, los Flores Magón establecieron en el él punto 24 de su programa lo siguiente: “Prohibir, en lo absoluto, el empleo de niños menores de 14 años entre las reformas constitucionales que proponían.”³

El Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contenía el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos

² México en testimonios. Departamento editorial. Secretaría de la Presidencia, México, 1976, pag. 262.

³ Idem, pag 275

Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

El laudo dictado por don Porfirio Díaz el 4 de enero de 1907, dispuso que no se admitieran niños menores de 7 años para trabajar en las fábricas, y que los mayores de esa edad requerirían del consentimiento de sus padres, gozando en todo caso, del tiempo necesario para poder concurrir en la escuela hasta terminar su instrucción primaria elemental.

El problema laboral de los niños quedo en tales circunstancias por los siguientes 7 años, hasta que el 7 de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga, gobernador del estado de Jalisco, expidió la primera Ley del Trabajo Mexicana, cuyo artículo segundo prohibió el trabajo de los niños menores de 9 años, registrándose un avance con respecto a laudo de don Porfirio Díaz. Respecto a los niños de 9 a 12 años de edad, se dijo que podrían ser empleados en trabajos compatibles con su desarrollo físico y que les dejarán tiempo para acudir a la escuela. Se garantizo además, un salario mínimo de 40 centavos para los niños mayores de 12 años y menores de 16 años.

Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatía la sociedad en ese momento.

A esta ley, y habiéndose reformado la fracción X del artículo 72 de la Constitución de 1857 para dar facultad legislativa en materia de trabajo a la federación, siguió el proyecto de ley sobre el contrato del trabajo del Licenciado Rafael Zubarán Capmany, de 12 de abril de 1915. En su artículo noveno reglamento el trabajo de los menores en el sentido de que los niños empleados deberían serlo en labores diurnas solamente, que no requirieran gran dedicación, que no perjudicaran el desarrollo del menor, que no pusieran en peligro su salud y su moralidad y que le permitieran continuar su instrucción escolar. El artículo 29 redujo la jornada de los menores de 18 años a seis horas, prohibiendo además su trabajo extraordinario.

En Yucatán Salvador Alvarado expidió el propio año otra ley del trabajo que instauró la prohibición del trabajo de los menores de 13 años en los establecimientos industriales, de los menores de 15 en los teatros y trabajos perjudiciales a su salud y el de las mujeres menores de 18 en los mismos trabajos.

El gobernador de Coahuila Espinosa Mireles, promulgó en 1916 la Ley del Trabajo de ese estado que reprodujo de manera íntegra el proyecto Zubarán.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada. De él nacieron la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.⁴

Sin embargo, la condición de los trabajadores no observó mejoras significativas que cambiaran su situación en aquellos años.

4. DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa, ed. Tercera, México, 1975. Pág.38.

1.1 El Congreso Constituyente de Querétaro de 1917

Desde los inicios de nuestra ley laboral, el trabajo infantil no ha sido tema de gran importancia dentro de la misma, y prueba de ello son las legislaciones que a través del tiempo han nacido dentro de nuestro país, en y las cuales poco han abordado este tema.

El 19 de septiembre de 1916 el Primer Jefe Venustiano Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que éste habría de verificarse en la ciudad de Querétaro, a partir del día 1 de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

Las elecciones se llevaron a cabo en 218 de los 246 distritos electorales. “No fueron ni muy democráticas ni muy representativas” En muchos estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente. En otros, fueron una formalidad que encubría la designación por acuerdo entre los jefes militares constitucionalistas del Estado, sus secretarios, y Estados Mayores. Así se integró el Constituyente de Querétaro, entre cuyos 200 diputados apenas tres venían del movimiento sindical y había algunos, como los de Morelos, que habían sido enviados desde la capital, porque en el estado zapatista ni siquiera simulacro de elección había podido realizarse.”⁵

En el Congreso, de inmediato se pusieron de manifiesto dos tendencias, la progresista o avanzada, algunas veces denominada jacobina, apoyada por el secretario de Guerra, general Álvaro Obregón; la conservadora, representaba al grupo allegado al Primer Jefe, y de ella formaban parte, entre otros, los autores del proyecto de reformas, Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.⁶

El 1 de diciembre 1916, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando con un discurso inaugural, el proyecto de reformas.

5. GILLY Adolfo La revolución interrumpida, Ediciones Era, México, 1972, pagina. 225-226.

6. DE BUEN L. Néstor Derecho del Trabajo, II Editorial Porrúa, 1975, página 342.

En su discurso, Venustiano Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social, señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograrían implantar después “todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz, y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación.⁷ El proyecto de reforma no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo quinto, que establecía que “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.”

Tomando en cuenta todos los cambios efectuados por el Constituyente de Querétaro, es notorio que nada hizo por los derechos laborales de los menores, considerando que el trabajo infantil ha existido desde los inicios de la humanidad y que ha sido un tema poco discutido por nuestros legisladores. Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada; la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia del trabajo.

7. Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, México, 1960, p.392.

1.2 El debate del artículo 5º de la Constitución de 1917

En la Vigésimo Tercera Sesión Ordinaria celebrada el martes 26 de diciembre 1916, se inició la discusión del artículo quinto del Proyecto, en él se introducían modificaciones, algunas de ellas propuestas por Aquiles Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Éstas, relativas al principio de igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía aplazar su estudio. De cualquier manera, se había agregado un párrafo final al proyecto en el que se señalaba: “La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomario.”

En la Quincuagésima Séptima Sesión Ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentó a discusión el texto del artículo quinto que fue modificado a instancias de Macías y se reservó su votación.

La comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto de artículo quinto incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, y consignó el descanso hebdomario.

Catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, habiendo iniciado el debate el que fuera ilustre director y catedrático de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, hoy Universidad Nacional Autónoma de México, don Fernando Lizardi. En su discurso, sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Pero la mayoría de los diputados temió que se tratara de una maniobra para impedir que la asamblea discutiera las cuestiones sociales. Después de algunas

breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria Aguilar. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero, y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo brillante habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura.

El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que han de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones etcétera.

En varios párrafos de su discurso relató la difícil condición de los trabajadores y concluyó con las famosas palabras que recuerdan el reproche del Nigromante a los autores del Proyecto de Constitución de 1857:

“Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero, con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de Constitución, que el problema del trabajo no se había tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios: ¡allá, a lo lejos!”⁸

Al sugerir el secretario se votaran, aisladamente, el artículo quinto, el capítulo del trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1965, pág. 226.

1.3 El Artículo 123 de la Constitución de 1917

En el discurso de Héctor Victoria está la idea fundamental del Artículo 123: la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los derechos de los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se lijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara comenzó el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa, individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos:

El problema comenzó a propósito de las adiciones propuestas por la Comisión al texto del Proyecto. Criticadas por Lizardi y a medias por Martí, el ilustre veracruzano Jara intervino para defenderlas, insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, aunque ello no fuera tarea propia de una Constitución.

Los jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero, ¿Qué es lo que ha producido esa tendencia?, nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resultó un traje de luces para el pueblo.

Héctor Victoria, el brillante diputado por Yucatán, el estado socialista donde el general Alvarado había puesto en vigor la Ley del Trabajo, tomó después la palabra en contra del dictamen porque le parecía insuficiente. Pidió

rechazarlo y crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia del trabajo.

Dionisio Zavala Diputado Propietario por el 5º Distrito de Matehuala intervino después para defender el dictamen, por lo que hacía a las cuestiones laborales y propuso se votara por partes. Von Versen se produjo en contra, en virtud de que consideraba inconveniente para los trabajadores el año de duración fijado al contrato de trabajo.

Froilán C. Manjarrez, Diputado propietario por el 6º Distrito de Atlixco habló de la diferencia entre revolución política y revolución social. Y pidió se dictara, no sólo un artículo, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores.

En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Heriberto Jara Corona Diputado propietario por el Distrito 13 de Orizaba y de Francisco José Múgica Velázquez Diputado Propietario del Distrito 15 de Zamora, éste como miembro de la Comisión; de Victoria, al establecer el contenido; y de Froilán Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123. Carlos L. Gracidas Diputado Suplente del Distrito 15 de Veracruz con su encendida defensa del sindicalismo, de la participación de utilidades y de derecho de huelga; Alfonso Cravioto Diputado Propietario del Distrito 7º de Pachuca “renovador y anarquista”, al insistir brillantemente en la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores y José Natividad Macías, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparó por instrucciones de Carranza, y proponer que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, hicieron lo necesario para que, de acuerdo con Múgica, se retirara el dictamen sobre el artículo quinto y se preparara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro a favor de los trabajadores.

Nicolás Cano, diputado obrero, del distrito 14 de Allende expresó su temor de que la fracción XVIII, relativa a las huelgas ilícitas, fuera motivo de

represión en contra de los obreros y replicó con poca fortuna el derecho de huelga.

Múgica intervino, para aclarar por qué la Comisión había modificado el Proyecto en el sentido de que la huelga no tendría por objeto “realizar la justa distribución de los beneficios”, sino “conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”

La sesión fue suspendida el mismo día; por la noche se reanudó con la presencia de 152 diputados. Continuó la discusión sobre algunos puntos. Múgica aclaró el sentido del artículo transitorio, propuesto por la Comisión y en el Dictamen, que ordenaba la extinción, de pleno derecho, de las deudas que por razones de trabajo hubiesen contraídos los trabajadores, hasta la fecha de la Constitución, con los patronos, sus familiares o intermediarios.

El jefe de la Revolución tuvo noticia del debate y comprendió que la decisión de la asamblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al licenciado José Natividad Macías para que apoyase la adopción de un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías, posteriormente rector de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, pronunció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de ley que había redactado por encargo del mismo Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la comisión que redactaría el proyecto del nuevo título sobre el Trabajo, invitaron al licenciado Lugo y al diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité. Con base en los proyectos de Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final, que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor

parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones y adicionó otras, y propuso algunas fracciones nuevas.

El Proyecto fue terminado el 13 de enero 1917. Además de las firmas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 diputados que no habían intervenido en su redacción o, conociéndolo, le daban su aprobación previa. De inmediato fue turnado a Comisión, donde se modificó sustancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral.

Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917⁹.

El texto aprobado por el Congreso Constituyente de Querétaro, tantas veces reformado y adicionado, fue el siguiente:

“Título Sexto”

“Del trabajo y de la previsión social.”

“Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

“I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;”

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

9. DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pp. 44- 50.

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

“IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos,”

“V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exija esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;”

“VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;”

“VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;”

“VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;”

“IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;”

“X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;”

“XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidas en esta clase de trabajos;”

“XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;”

“XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;”

“XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;”

“XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores compatibles con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;”

“XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones, profesionales, etc.;

“XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;”

“XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependa del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la Republica no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;”

“XIX. Los paros serán únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;”

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por

igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno,”

“XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;”

“XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependiente o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;”

“XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso de quiebra;”

“XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependiente, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;”

“XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya que se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;”

“XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empleado extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que

ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante,”

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

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concreto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero de las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

“XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán trasmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios”;

“XXIX. Se consideraran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de

accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;”

“XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas de baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.”

1.4 La Ley Federal del Trabajo de 1931

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de Trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente. Por esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 dijeron: El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes:

1. La legislación de las entidades federativas:

Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto hermoso de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El 14 de enero de 1918, el estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvó disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente; se completó la ley con la de 18 de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. En un precioso primer párrafo, su exposición de motivos señaló las finalidades de la legislación:

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no

puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

En unos renglones posteriores se hizo notar el sentido propio, nacional, para decirlo así, de la ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de nuestro derecho del trabajo, que nació, según lo hemos ya apuntado, en los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es, ni ha querido ser, una imitación extra lógica de normas de otros pueblos, por muy bondadosas que se las considere en ellos:

Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, veracruzana; es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestras leyes fundamentales, que respondiese fielmente a las necesidades de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestras ciudades, de nuestro sistema de vida individual y social... No se quiso llenar la ley con traducciones o copia de leyes extranjeras, aun sabias; no se quiso poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con que lo formularon legisladores de otros países; se quiso, fundamentalmente, garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas, en nuestro estado actual.

La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres.

2. La legislación y los proyectos legislativos para el Distrito y Territorios Federales:

Un decreto del presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los

casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanario. En 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después, se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, en 1927, se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

La legislatura federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes de trabajo, el segundo de los cuales, del diputado Octavio M. Trigo, estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional.

En el año de 1919, con base en los estudios de Macías, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, en el que se encuentra una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro. En 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destaca la tesis de que “el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía”¹⁰.

Es notorio que desde el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo infantil no se ha visto favorecido, y que hasta la fecha no se ha contemplado bajo ningún supuesto la regulación del mismo.

1.5 Las Reformas y Adiciones al artículo 123

Los razonamientos que se expresaron en el Congreso Constituyente para preferir leyes laborales estatales sobre una legislación nacional o federal, obtuvieron la aprobación de la mayoría y así quedó regulado. De las entidades federativas surgieron y se multiplicaron leyes de la materia, así como instituciones del trabajo, de tal manera que se expidieron 53 leyes hasta fines de 1928.

En ese entonces estaban vigentes las leyes laborales constitucionalistas de 1914 a 1916, las cuales se aplicaban con buenos resultados.

¹⁰ 10. DE LA CUEVA, Mario, “Ob. Cit., p. 44-50.

La decisión del Constituyente de hacer local la materia laboral, no produjo las consecuencias esperadas tenían contradicciones entre sí y limitaciones jurisdiccionales debido a la geografía política. La sola aparición de controversias que excedían a una entidad federativa, por la multiplicación de establecimientos fabriles de una sola empresa o de actividades industriales que se mantenían en varias entidades, obligó al gobierno federal a crear, mediante la facultad reglamentaria del presidente de la República, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con el fin de atraer y resolver ese tipo de controversias laborales. Lo fundamental era impedir la proliferación de diferencias inútiles o injustas respecto de las condiciones del trabajo humano. Por ello, el presidente Emilio Portes Gil, el 24 de julio de 1929, envió al Senado de la República una iniciativa, con el fin de reformar los artículos 73 y 123 constitucionales; la exposición de motivos fue clara y enfática al establecer los razonamientos centrales.

Es importante ver cómo ha evolucionado nuestro derecho del trabajo a través de las reformas y adiciones al artículo 123 constitucional, pero en el área de trabajo para menores, hasta la fecha no se ha visto mejoría notoria, muy al contrario se han ido restando derechos que se tenían ganados en cuanto al sueldo, vulnerando así su derecho de igualdad.

Séptima reforma.

Es, en su conjunto, la más importante de las que se han hecho al inciso "A" del artículo 123, porque afectó a muchas de sus fracciones. Estas reformas se refieren, sustancialmente, a lo siguiente:

Fracción II. Se adicionó para **impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche.**

Fracción III. **Elevó la edad mínima para trabajar, de doce a catorce años.**

Fracción VI. Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de los salarios mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijaron por zonas económicas.

Fracción IX. Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecerían por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las bases para un sistema diferente a la participación en las utilidades XXI y XXII. Se reformaron con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente.

Fracción XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio a fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligar, y los productos laminados de los mismos.

Fue propuesta por el presidente Adolfo López Mateos se publicó en el Diario Oficial el 21 de noviembre de 1962.

Vigésima Cuarta reforma.

Fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

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

Es notable que a través del tiempo el derecho de los menores no ha trascendido de manera significativa ya que nuestros legisladores no toman en cuenta que el Derecho Laboral es de protección al trabajador, pues está en

constante crecimiento y por esta causa vulnera doblemente los derechos de los menores: primero, en su calidad de menores; y, segundo, por ser trabajadores; todo esto seguirá sucediendo mientras los legisladores no se vean comprometidos a legislar en beneficio del trabajador y dejen de hacerlo conforme a los intereses de los empresarios, no permitirán el crecimiento de los trabajadores como individuos y al mismo tiempo de la economía de nuestro país.

CAPÍTULO 2

ORDENAMIENTOS JURÍDICOS REGULADORES DEL TRABAJO DE MENORES EN MÉXICO

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En el Artículo 123 constitucional, fracciones II, III y XI del Apartado "A", se establecen los derechos mínimos que deben observarse en las condiciones generales de trabajo y de seguridad e higiene a favor de los menores trabajadores.

De esta manera, establece en sus fracciones II, que la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas, quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y **todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.**

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

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

El artículo 4º, en sus párrafos noveno, décimo y décimo primero **señalan el derecho de los niños y niñas a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral**; el deber de los ascendientes, tutores y custodios de preservar estos derechos y la obligación del Estado de proveer lo necesario para propiciar el respeto a la dignidad de la niñez y el ejercicio plenos de sus derechos.

De esta manera, se prohíbe:

-La utilización del trabajo de los menores de catorce años;

-Las labores insalubres o peligrosas¹¹, el trabajo nocturno industrial y cualquier otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

-El trabajo extraordinario (cubierta su jornada de trabajo) de los menores de dieciséis años.

Además, los mayores de catorce y los menores de dieciséis años tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Este precepto es una garantía social que contiene los derechos y prerrogativas de los grupos humanos o de la nación en su conjunto conforme a los criterios de justicia y de bienestar colectivo, en este caso, esta norma establece la tutela sobre el trabajador que es obligación del Estado y se correlaciona con los compromisos establecidos en las garantías individuales previstas en los artículos 1º (derecho a la libertad), 3º (derecho a la educación), 4º (igualdad de trato y salud al menor) y 5º (libertad de trabajo) de la Carta Magna, para dar protección y amparo que garantice a los menores de edad su salud, alimentación, formación escolar, su respectivo trato digno y en general el desarrollo integral del ser humano que pueda realizarse plenamente.

2.2 Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo regula el trabajo de los menores y en ella se establecen:

- Las condiciones laborales, como su jornada máxima, los periodos de descanso y las vacaciones;

- Las restricciones en la utilización del trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años y en los menores de dieciocho;

- Las labores peligrosas o insalubres;

11. El artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo define como labores peligrosas e insalubres las que, por su naturaleza, condiciones físicas, químicas u orgánicas o por la composición de la materia prima que requieren puedan afectar la vida, la salud o el desarrollo de los menores trabajadores.

-Lo relativo a su derecho a formar parte de los sindicatos, así como a su capacidad y personalidad para comparecer a juicio;

- Las sanciones para el patrón que viole las normas que rigen el trabajo de menores.

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

I. Trabajo para niños menores de catorce años;

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

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

Estas son las condiciones de trabajo prohibidas para la prestación de servicios estableciendo el principio tutelar mediante la legislación reglamentaria.

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 22 Bis. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

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

2.2.1 Título Quinto Bis; Trabajo de los Menores

La misma Ley Federal del Trabajo establece las disposiciones legales aplicables a los menores de edad, trabajadores que están contenidos en la referida ley reglamentaria.

- Título Quinto Bis “Trabajo de los Menores”: Artículos 173 a180

- Título Sexto. “Trabajadores Especiales”: Artículos 187,188,191 y 267

- Título Séptimo. “Relaciones Colectivas de Trabajo”: Artículos 362

- Título Catorce: “Derecho Procesal del Trabajo”: Artículo 691
- Título Quince. “Procedimientos de Ejecución”: Artículo 988
- Título Dieciséis.”Responsabilidades y Sanciones”: Artículos 992 y 995

Artículo 173. El trabajo de los **mayores de catorce años y menores de dieciséis** queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias.

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

- I. De dieciséis años, en:
 - a. Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato;
 - b. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
 - c. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del Trabajo;
 - d. Trabajos subterráneos o submarinos;
 - e. Labores peligrosas o insalubres;
 - f. Trabajos superiores a sus fuerzas y a los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal;
 - g. Establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
 - h. Los demás que determinen las leyes.

A este respecto, merece especial comentario el hecho de que el reglamento vigente de la Secretaría de Salud, prohíbe a los menores de dieciocho años de edad se les vendan bebidas alcohólicas en tanto que la Ley Federal del Trabajo permite a los mayores de dieciséis años de edad trabajar en expendios de bebidas alcohólicas, de donde resulta que estos menores de dieciocho años de edad, si pueden vender, pero no pueden adquirir dicho producto.

- II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

En los preceptos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo, el empleador ante el trabajo de menores de edad y los mismos trabajadores se encuentran sujetos a determinadas prohibiciones y obligaciones, entre esas obligaciones, se considera el cumplimiento de las disposiciones de seguridad e higiene, para prevenir accidentes en el trabajo y guardar la debida consideración y respeto, absteniéndose de dar un trato que ofenda su dignidad.

La Ley Federal del Trabajo establece también que en ningún caso las condiciones de trabajo pueden ser inferiores a las fijadas por la propia ley, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

En el caso de los mayores de 16 años, no les son aplicables las reglas referidas en el párrafo anterior y en consecuencia, estarán sujetos a las disposiciones previstas en los artículos 60, 61 y 76 del mismo ordenamiento jurídico.

Existen dos categorías de menores de edad: los de 14 a 16 años y los de 16 a 18 años y su tratamiento legal es diferente, por tal motivo es importante conocer las formalidades que se debe cumplir para su contratación.

Menores de 16 años

- Autorización de sus padres tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan o de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política (Artículo 23).

- Haber concluido su educación obligatoria, salvo en los casos que a su juicio apruebe la autoridad laboral o haber compatibilidad entre los estudios y trabajo (Artículo 174).

- No pueden ser contratados en: expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres; trabajos ambulantes, trabajos subterráneos o submarinos, labores peligrosas o insalubres o radiaciones ionizantes, labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico y mental; labores

después de las 10 p:m; en buques, trabajos de maniobras de servicio público en zonas de jurisdicción federal (Artículos 175, fracción I, 19, 267 de la LFT y 159 y 160 del Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo–Reglamento).

- No pueden ser contratados para prestar sus servicios en el extranjero salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general, en trabajos especializados (Artículo 29).

- Deben someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo (Artículo 174).

- **Condiciones especiales de trabajo.**

- La jornada laboral no puede exceder de seis horas diarias debiendo dividirse en dos periodos máximos de tres horas, por una hora de reposo por lo menos (Artículo 177).

- No pueden laborar tiempo extraordinario (Artículo 178).

- Disfrutarán de periodos vacacional anual mínimo de 18 días laborables (Artículo 179), y

- No pueden laborar domingos y descansos obligatorios (Artículo 178).

- **Mayores de 16 años**

- No pueden ser contratados para realizar trabajos nocturnos industriales ni de radiaciones ionizantes; en buques en calidad de pañoleros o fogoneros (Artículo 175, fracción II, 191 de la Ley y 160 del Reglamento).

- No pueden ser contratados para prestar sus servicios en el extranjero salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas, y en general, es decir en trabajos especializados (Artículos 29).

- No requieren este tipo de exámenes (Artículo 174).

- No hay condiciones especiales de trabajo.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de 16 años...”

Los derechos sindicales se restringen al impedirle integrar la mesa directiva sin por lo menos compensarlo con la exención del pago de sus cuotas o de una reducción de su aportación sindical.

Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, La Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.”

Dicho precepto resulta ser anticonstitucional, en virtud de que es una imposición que se le hace a los menores de edad trabajadores de esa tutela jurídica, que impide y coarta su derecho a la libre designación de sus representantes legales, por tal razón, existe un área de oportunidad, para el ejercicio de los derechos de los menores de edad debido a la insuficiencia de la regulación por la forma limitativa en que deben manifestar su representación ante los diversos actos jurídicos en que pueden verse involucrados. Su capacidad de ejercicio procesal se reduce al exigirle la representación legal o imponérsela.

Uno de los atributos de las personas es la capacidad jurídica, entendiéndose por ésta, tanto la aptitud de una persona para adquirir derechos y asumir obligaciones, como la posibilidad de que dicha persona pueda ejercitar esos derechos y cumplir sus obligaciones por sí mismos. En tal virtud, se puede concluir que la capacidad comprende dos aspectos:

- La capacidad de goce, que es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, y

- La capacidad de ejercicio, que es la aptitud para hacer valer aquellos y cumplir éstas por sí mismos, y requiere que la persona tenga el discernimiento necesario para comprender las consecuencias de la realización de actos jurídicos.

La capacidad de goce corresponde a toda persona, es parte integrante de su personalidad jurídica y puede existir sin que quien la tenga, posea la

capacidad de ejercicio. En este último supuesto, se dice que la persona es incapaz o está incapacitada. La incapacidad entonces, es la carencia de aptitud para que la persona, que tiene capacidad de goce, pueda hacer valer sus derechos por sí misma.

En cuanto a los menores de edad, de conformidad con el artículo 450 del Código Civil Federal, son incapaces y por tanto carecen de capacidad de ejercicio para hacer valer sus derechos; se presume que el menor no tiene el necesario discernimiento para decidir, por propia voluntad, la realización de actos jurídicos.

A pesar de que el menor no tiene capacidad de ejercicio y por tanto actúa a través de su representante, hay ciertos actos que él puede realizar por sí mismo, antes de llegar a la mayoría de edad, los cuales pueden ser entre otros:

- Contraer matrimonio cuando ha cumplido 14 años, si es mujer y 16 si es varón; no obstante necesita el consentimiento de quienes ejercen sobre él la patria potestad, del tutor o del juez familiar de la residencia del menor, según corresponda (artículos 148 al 150, CCF).

- Solicitar de la autoridad administrativa de su domicilio, la suplencia del consentimiento para contraer matrimonio cuando los ascendientes o tutores nieguen su consentimiento o revoquen el que hubieren otorgado (artículo 150 CCF).

- Hacer testamento cuando ha cumplido 16 años (artículo 1306, fracción I, CCF).

- Designar en su testamento, a un tutor a sus herederos, si éstos son menores de edad o incapaces o incapacitados (artículo 470 CCF).

- Administrar por si mismos los bienes que adquiera por su trabajo (artículo 429 CCF).

- Designar a su propio tutor dativo y al curador, si ha cumplido 16 años (artículos 496 y 624, fracciones I y II, CCF).

- Elegir carrera u oficio si se encuentra sujeto a tutela (artículo 540 CCF).

- Intervenir en la redacción del inventario que debe presentar su tutor, si se goza de discernimiento y ha cumplido 16 años (artículo 537, fracción III, CCF).

- Ser consultado por el tutor, para los actos importantes de la administración de sus bienes, si goza de discernimiento y ha cumplido 16 años (artículo 537, fracción IV, CCF).

- Reconocer a sus hijos, asistido de quienes ejercen la patria potestad o de su tutor (artículos 361 y 362 del CCF).

- Dar su consentimiento para ser adoptado, si se ha cumplido los 12 años (artículo 397 CCF), y

- Ser sujetos de la relación de trabajo si son mayores de 16 años. Los mayores de 14 y menores de 16 años necesitan el consentimiento de quienes ejercen la patria potestad o del tutor, a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo).

La representación legal en materia laboral de acuerdo al supuesto, dispuesto en el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo puede ser ejercida por el mismo menor, designando a quien sus derechos convengan.

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

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

De acuerdo al sistema educativo nacional establecido en la Carta Magna, la educación obligatoria es preescolar, primaria y secundaria terminadas al respecto, es evidente que este precepto quedó ambiguo, ya que ningún menor de edad tiene terminada su educación obligatoria a los 14 años, luego entonces se afectan los derechos de los menores que deseen trabajar y en el caso de que se gestione el trámite o puede concederse la autorización por esta laguna,

lo obvio es que cuando se reforme el alcance de la educación obligatoria también debe modificarse la legislación laboral respectiva.

2.3 Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo

El Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, en su Capítulo Segundo, Trabajo de Menores, con el objeto de proteger la vida, desarrollo y salud física y mental de los menores trabajadores a que se refiere el título quinto bis de la Ley Federal del Trabajo, prohíbe, en su artículo 159, la utilización de personas de catorce a dieciséis años de edad en las labores peligrosas e insalubres a que se refiere el artículo 154 de la misma ley.

Asimismo, en su artículo 160, se establece la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años de edad en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes.

En los artículos 164 y 167 se determinan las sanciones correspondientes por las violaciones a los preceptos del presente Reglamento.

Artículo 164. Las violaciones a los preceptos de este Reglamento serán sancionadas administrativamente por la Secretaría, de conformidad con los artículos 992 y 994, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones que proceda aplicar por la misma u otras autoridades competentes, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias o con lo dispuesto en el Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Artículo 167. Se impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 16, 23, segundo párrafo, 27, 29,39, 41, 42, 44, 50,51, 54, 57, al 59, 61, fraccione I a IV, 62,65, 69 al 74, 77 al 79, segundo párrafo, 81, 82, 84, 85, 87 al 89, 94, a98, 101, primer párrafo, 135, 154 al 156 y 159 del presente Reglamento.

Las multas establecidas por la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Federal de Seguridad, higiene y Medio Ambiente de Trabajo por violaciones a

sus disposiciones sobre el trabajo de menores de edad son cantidades de dinero que no intimidan a nadie y cuyos montos requieren actualización, considerando que de ninguna manera compensan las vejaciones y afectaciones que sufren las niñas y niños que laboran en condiciones al margen de los preceptos legales referidos.

2.3.1 Título Quinto; protección del trabajo de menores

Las disposiciones de este capítulo tienen como objeto proteger la vida desarrollo y salud física y mental de los menores trabajadores a que se refiere en el artículo 154 de la misma ley aplicable donde establece no se podrá utilizar el trabajo de menores en donde:

I. Se maneje, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas;

II. Exista exposición a fuentes de radiaciones ionizantes, capaces de producir contaminación en el ambiente laboral, de conformidad con las disposiciones legales, los reglamentos o normas aplicables;

III. Existan presiones ambientales anormales o condiciones térmicas ambientales alteradas;

IV. El esfuerzo muscular que se desarrolle pueda afectar al producto de la concepción;

V. El trabajo se efectúe en torres de perforación o en plataformas marítimas;

VI. Se efectúen labores submarinas, subterráneas o minas a cielo abierto;

VII. Los trabajos se realicen en espacios confinados;

VIII. Se realice trabajos de soldaduras, y

IX. Se realicen otras actividades que se determinen como peligrosas o insalubres en las leyes, reglamentos y Normas aplicables.

Asimismo, en su artículo 160 se establece la prohibición del trabajo de los menores de dieciocho años de edad en labores que impliquen exposición a radiaciones ionizantes.

En los artículos 164 y 167 se determinan las sanciones correspondientes por las violaciones a los preceptos del presente Reglamento.

Artículo 167. Las violaciones a los preceptos de este Reglamento serán sancionadas administrativamente por la Secretaria, de conformidad con los artículos 992 y 994, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio en las sanciones que proceda aplicar por la misma u otras autoridades competentes, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias o con lo dispuesto en el Título Sexto de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.

Artículo 167. Se impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, al patrón que viole las disposiciones contenidas en los artículos 16, 23,, segundo párrafo, 27, 29, 39,41, 42,46,50,51,54,57 al 59,61, fracciones I a IV, 62,65,69 al 74,77 al 79, segundo párrafo, 81,82,84,85,87 al 89, 94, 98, 101, primer párrafo, 135, 154 al 156 y 159 del presente Reglamento.

Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patronos o por los trabajadores, se sancionaran de conformidad con las disposiciones de este Titulo, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo, se le impondrá multa general vigente, en el lugar y tiempo en que cometa la violación.

Artículo 995. Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992.

El incumplimiento de estas disposiciones protectoras del trabajo de menores provocaría la imposición de una multa por la Inspección del Trabajo cuyo importe fluctúa de 3 a 155 veces el salario mínima general vigente en el lugar y el tiempo en que se cometió la infracción (\$194.28 a \$10,037.80 en el área geográfica "A" y de \$184.14 a \$9,513.90 en el área geográfica "B",

respectivamente) Estos montos consideran el incremento salarial concedido por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos el día 1 de enero de 2013.

Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

2.4 Código Penal Federal

El Código Penal Federal establece las sanciones que se aplicarán a quienes tengan a su disposición menores trabajando y que incumplan las normas que para ello dispone.

2.4.1 Artículo 185

Se impondrá prisión de cinco a siete años de quinientos a mil días multa, al que:

- I. Emplee directa o indirectamente los servicios de **menores de dieciocho años de edad** o personas que no tengan la capacidad de comprender el significado del hecho o de personas que no tienen capacidad de resistir la conducta, en cantinas, tabernas, bares, centro de vicio, discotecas o cualquier otro lugar nocivo en donde se afecte de forma negativa su sano desarrollo físico, mental o emocional, o;
- II. Acepte o promueva que su hijo, pupilo o personas que estén bajo su guarda, custodia o tutela, menores de dieciocho años de edad o personas que no tengan la capacidad de comprender el significado del hecho o de personas que no tienen capacidad de resistir la conducta, laboren en cantinas, tabernas, bares, centro de vicio, discotecas o cualquier otro lugar nocivo en donde se afecte de forma negativa su sano desarrollo físico, mental o emocional.

Para efectos de este artículo, se considera como empleados los menores de dieciocho años de edad o personas que no tengan la capacidad de comprender el significado del hecho o de personas que no tienen capacidad de resistir la conducta, que por un salario, por la sola comida, por comisión de

cualquier índole, por cualquier otro estipendio, gaje o emolumento, o gratuitamente preste sus servicios en tales lugares.

2.4.2 Artículo 201-Bis Explotación laboral de menores

Artículo 201 bis. Queda prohibido emplear a personas menores de dieciocho años de edad o a personas que no tienen capacidad para comprender el significado del hecho, en cantinas, tabernas, bares, antros, centros de vicio o cualquier otro lugar en donde se afecte de forma negativa su sano desarrollo físico, mental o emocional.

La contravención a esta disposición se castigará con prisión de uno a tres años y de trescientos a setecientos días multa, en caso de reincidencia, se ordenará el cierre definitivo del establecimiento.

Se les impondrá la misma pena a las madres, padres, tutores o curadores que acepten o promuevan que sus hijas o hijos menores de dieciocho años de edad o personas menores de dieciocho años de edad o personas que estén bajo su guarda, custodia o tutela, sean empleados en los referidos establecimientos.

Para los efectos de este precepto se considerará como empleado en la cantina, taberna, bar o centro de vicio, a la persona menor de dieciocho años que por un salario, por la sola comida, por comisión de cualquier índole o por cualquier otro estipendio o emolumento, o gratuitamente, preste sus servicios en tal lugar. (Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de marzo de 2007).

Aunque se refiere a una de las modalidades de trabajo de menores de edad indeseables, si lo vemos detenidamente, en todas las legislaciones penales se establece el delito de Corrupción de Menores, esta figura ayuda, pero no es la solución final al problema, pensamos que deben adecuarse todas las leyes aplicables a la realidad que viven los menores trabajadores y coordinarse de tal manera que se apliquen con el rigor respectivo.

2.5 Ley para Protección de los Derechos de niñas, niños y adolescentes

La Ley de Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, busca garantizar a este sector de la población la tutela y el respeto de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, con el fin de asegurarles un desarrollo pleno e integral. Este desarrollo pleno e integral implica la oportunidad de formarse física, mental, emocional social y moralmente en condiciones de igualdad. (Artículos 1 y 3).

Entre los derechos que se buscan garantizar a través de esta ley, se encuentran: el derecho a la vida, el derecho a estar protegido en su integridad, en su libertad, y contra el maltrato y abuso sexual; el derecho a vivir en familia; el derecho a la educación, y el derecho al descanso y al juego.

En su artículo 35, se establece que “para garantizar la protección de los derechos reconocidos en esta ley, se reitera la prohibición constitucional de contratar laboralmente a menores de 14 años bajo cualquier circunstancia”.

Esta Ley surge como la forma en que nuestro Gobierno atiende el problema de menores de edad y es creando esta normativa, a fin de que sus disposiciones y aplicación sirva como un moderador en las acciones penales y laborales correspondientes, tratando de mitigar la presión de los diferentes sectores de la sociedad de reformar la obsoleta Ley Federal del Trabajo, cuya modificación tiene en juego muchos intereses de grupos que no quieren entrar a un esquema de mayores compromisos de trabajo y prefieren quedarse aferrados, lo más posible, al beneficio paternalista de algunas normas que no representan la situación que se vive actualmente y olvidan a conveniencia que el derecho del Trabajo es un derecho inconcluso o en expansión, que por esta misma razón, tiende a modificarse para regular las conductas atípicas que han surgido, ahora sí, a las instituciones establecidas que por décadas les ha costado trabajo tener un desempeño regular a favor de los trabajadores, ¿cuánto tardará al amparo de esta nueva legislación dar resultados para cumplir con su objeto?

2.6 Convenio de Protección a Menores Empacadores

Fue suscrito de buena fe en la Ciudad de México, el 1 de julio de 1999, por la entonces secretaria de Gobierno, Rosario Robles Berlanga, Saúl Escobar Toledo, Subsecretario de Trabajo y Previsión Social; Manuel Fuentes Muñiz, Director General de Trabajo y Previsión Social; Jorge Villegas Rodríguez, Director de Previsión Social, y por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD). El mencionado convenio tiene como propósito garantizar los derechos de las y los adolescentes de 14 y 15 años que se desempeñen como empacadores en las tiendas de autoservicio del Distrito Federal.

A la letra dice:

CONVENIO DE PROTECCION A MENORES EMPACADORES

En la Ciudad de México siendo las trece treinta horas del día primero de julio de mil novecientos noventa y nueve, en el domicilio ubicado en Plaza de la Constitución y 5 de Febrero, Colonia Centro en el edificio Virreinal, Sede de la Jefatura de Gobierno del D. F., comparecen por el Gobierno del Distrito Federal Rosario Robles Berlanga en su carácter de Secretaria de Gobierno; Saúl Escobar Toledo, Subsecretario de Trabajo y Previsión Social; Manuel Fuentes Muñiz, Director General de Trabajo y Previsión Social; Jorge Villegas Rodríguez, Director de Previsión Social y por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD); Ángel Losada Moreno, Presidente del Consejo: Luis Santana Castillo, Presidente Ejecutivo; David Martínez Rojas, Director General; Rogelio Rodríguez Morales, Subdirector de Desarrollo; Javier Ruiz Larrea, Director General de Auchan, S. A. de C. V.; Javier Cantú Charles, Director General de Comercial Mexicana, S. A. de C. V.; Juan Martí Barrolí, Director General Gigante, S. A. de C. V.; Bernard Dunand, Director General Grandes Superficies de México, S. A. de C. v.; Roberto Salvo Horvilleur,

Presidente Tiendas Aurrera, S. A. de C. V.; Jesús Del Cerro Portillo, Director General Unidad Comercial De Todo, S. A. de C. V., para celebrar un convenio al tenor de los siguientes antecedentes, consideraciones y compromisos:

ANTECEDENTES

1. La Secretaría de Gobierno, de acuerdo con lo dispuesto en la Fracción XV del Artículo 23 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, cuenta con facultades para vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellas derivadas y proteger a los menores que laboran.

2. La Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social en términos de lo que establece la fracción V del artículo 10-B del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal cuenta con facultades para la aplicación de políticas para la promoción de los derechos de los menores que trabajan.

3. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social con las facultades que le otorga la fracción V del artículo 18 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal es la instancia encargada de la ejecución de las políticas en materia de previsión social para promoción y protección de los derechos del menor.

4. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social es responsable de vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo así como también de la orden y práctica de inspecciones generales de trabajo, como se establece en las Fracciones I y VIII del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, así como las disposiciones contenidas en el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo vigente que contiene la facultad de esa autoridad para la vigilancia y protección especial a los mayores de 14 y menores de 16 años.

5. La Dirección General de Trabajo y Previsión Social tiene facultades de acuerdo al artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo para realizar exámenes periódicos y entregar certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo de los mayores de 14 y menores de 16 años.

6. La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, es una asociación civil regulada por la legislación vigente y representa los intereses de las tiendas de autoservicio y departamentales que suscriben el presente documento.

CONSIDERACIONES

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

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

c) Los empacadores de las tiendas de autoservicio realizando un esfuerzo que es preciso reconocer y proteger, ya que a pesar de su corta edad, entre 14 y 15 años, con su ingreso, no sólo apoyan al sostenimiento de sus estudios, sino que en muchos casos solventan

necesidades de sus familias, además de llevar a cabo su vida como estudiantes la mayoría de ellos en tránsito de cubrir la educación básica obligatoria.

d) Los Menores Empacadores al vincularse a realizar esa actividad inician en su gran mayoría, una etapa de su vida con responsabilidades que podrán incidir favorablemente en su proceso de formación a condición de que se les brinde la protección y el apoyo necesarios que les permitan satisfacer su derecho a la salud, la educación y el adiestramiento.

Pero ello requiere poner atención en la actividad que desarrollan, especialmente porque en ellas están adquiriendo hábitos y costumbres que influirán en su formación y en su futuro como ciudadanos trabajadores.

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

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

g) El diagnóstico de necesidades abarca problemas de índole general que requieren de la intervención de diversas instancias de la sociedad para solventarlas; entre ellas se encuentran de educación, adiestramiento y salud. Las acciones iniciales se delinearán en este convenio pero se reconocen las necesidades de avanzar en el futuro próximo para poder asumir nuevos compromisos tendientes a mejorar la atención a los empacadores. También se identifican en este convenio acciones a iniciar de inmediato, las cuales tienden a fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores. Estas acciones se orientarán a los propios empacadores, al personal de los diversos niveles de operación y dirección en las propias tiendas de autoservicio y al público consumidor que asiste a las mismas.

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

COMPROMISOS

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

2. La ANTAD colaborará y participará activamente en los Programas de Protección de los Menores Empacadores que lleva a cabo la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y cumplirá las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral en el ámbito de su competencia.

3. *Las tiendas de autoservicio enviarán a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal a aquellos menores que hayan cumplido la edad de 14 hasta los 16 años, que soliciten su incorporación como Empacadores para que tramiten el permiso de la autoridad para realizar esta actividad en las tiendas de autoservicio.*

4. *Las tiendas de Autoservicio enviarán semestralmente a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal la lista de aquellos menores que realicen la función de Empacadores y que hayan cumplido la edad de 14 y hasta los 16 años para mantener un padrón vigente.*

5. *Las tiendas de Autoservicio informarán durante la primera semana de cada mes a la Dirección de Previsión Social de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, las altas y bajas de Menores Empacadores que registren, a fin de mantener actualizada la relación de los Menores Empacadores.*

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

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

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

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

10. *No está autorizado que los Menores Empacadores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.*

11. *Las tiendas de autoservicio solicitarán semestralmente a los Empacadores las constancias actualizadas de sus estudios, a fin de detectar a quienes abandonen o no puedan concluir sus ciclos escolares, informando oportunamente a la Dirección de Previsión Social para buscar los mecanismos de apoyo a dichos menores trabajadores, con el objeto de que continúen sus estudios.*

12. *La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, A. C., reconoce la necesidad de otorgar a los Menores Empacadores servicios de seguridad social, por lo que realizarán estudios para que en un futuro se tengan alternativas para asegurar sus beneficios a favor de dichos menores.*

13. *En caso de urgencia que requiera atención médica inmediata, durante las horas de servicio de apoyo a la clientela, la tienda de autoservicio procurará proporcionar el apoyo necesario para trasladar al menor empacador afectado hasta la clínica u hospital correspondiente.*

14. *El Gobierno del Distrito Federal ofrecerá facilidad a los Menores Empacadores para que cuenten con los servicios médicos en sus diversas instalaciones.*

15. *Las tiendas de autoservicio semestralmente recordarán a los Menores Empacadores que deben acudir a la*

Dirección General del Trabajo y Previsión Social para una revisión médica periódica a fin de constatar su estado de salud. Es obligación de la autoridad de informar de este compromiso al menor en el momento de entregarle su permiso.

16. *Las Tiendas de Autoservicio establecerán un Plan de incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores consistente en otorgar anualmente en efectivo o en especie por lo menos \$300.00 a aquellos que obtengan más de 9.0 en su promedio general de calificaciones y por lo menos \$200.00 a aquellos que obtengan más de 8.0 en su promedio general de calificaciones y que en número total no exceda el 25% de la población de Menores Empacadores de cada tienda y que hayan permanecido por lo menos 4 meses desarrollando la actividad de Menores Empacadores. La cantidad en efectivo o en especie aportada en el Plan de Incentivos Anuales se aumentarán con base a los incrementos a los salarios mínimos generales.*

Dicha aportación se procurará entregar a los Menores Empacadores durante los meses de julio y agosto de cada año en los periodos vacacionales correspondientes al año escolar.

17. *Se establecerá un programa en las Tiendas de Autoservicio para dar oportunidad a los menores con discapacidad de 14 a 16 años a desarrollar actividades como Menores Empacadores, conforme se los permitan sus discapacidades y a juicio de las tiendas de autoservicio.*

18. *La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, mantendrán una comunicación estrecha para solucionar cualquier conflicto que se genere por la aplicación de este convenio.*

19. *Se establecerán mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la*

Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, las Tiendas de Autoservicio y los Menores Empacadores.

20. *El desarrollo de la actividad de los Menores Empacadores tendrá una duración máxima de seis horas diarias, con una hora de descanso y seis días a la semana y sin que interfiera en las actividades escolares.*

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

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

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

Tomando en cuenta las consideraciones sobre las que se llevó a cabo el mencionado convenio, hacemos la observación que desde su inicio las tiendas departamentales mañosamente se han deslindado del compromiso laboral que tienen con los menores empacadores al manifestar que es el cliente el que obtiene un beneficio de esta labor de empaque, por tanto, es él el que debe hacer una aportación al empacador.

Se observa que nuestras autoridades en este Convenio no ofrecen un apoyo real que pudiera servir a los menores como base para poder exigir sus derechos y se nota la buena fe del convenio desde el momento en que no contiene sanciones al incumplimiento de quienes lo suscribieron, dando pauta a que las tiendas de autoservicio sigan beneficiándose con el trabajo de dichos

menores, con el apoyo de nuestras autoridades y así eximiéndose de la relación laboral y de las obligaciones que ésta conlleva, olvidándose que el derecho del trabajo es un derecho de protección al trabajador, a pesar de los múltiples compromisos que se acordaron en dicho convenio, son mínimos los que hasta la fecha se han cumplido.

Muy a pesar de la labor que los menores han desempeñado a través de varias décadas en las tiendas de autoservicio, las mismas se empeñan en hacer ver que el apoyo resulta un beneficio para el cliente y que son ellos los que deben aportar en medida a su esfuerzo una propina que los compense; y a pesar de que reconocen el esfuerzo que realizan dichos menores y que es preciso reconocer y proteger, delegan en la sociedad y otras instituciones el compromiso que ellos han adquirido, al permitir que dichos menores empacadores laboren dentro de las mismas.

Argumentan que al vincularse el menor en dicha actividad se ven favorecidos en su proceso de formación, inculcando en ellos valores como lo son la responsabilidad, puntualidad, hábitos y costumbres que influirán en su formación como ciudadanos trabajadores; lo que a nuestro criterio es una realidad que está totalmente fuera de contexto, pues no se pueden adquirir buenos hábitos si se tiene hambre.

Y del esfuerzo compartido de empresarios y autoridades para garantizar que los menores accedan a sus derechos humanos básicos como son la educación, salud, cultura y recreación, no hay manera de apoyarlos, pues son ellos los que violentan en primer lugar estos derechos al negarles el apoyo económico por el trabajo que realizan.

Y si bien es cierto que compete a las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, el acercamiento que ha habido entre éstos y las tiendas de autoservicio, no se ha visto reflejado algún beneficio durante este tiempo para los menores.

La situación de los empacadores de supermercado constituye una de las situaciones más indignas y vergonzosas dentro de nuestra realidad laboral, por

diversas razones, entre otras, la cotidianidad de los abusos y la tolerancia social de los mismos, aunado a la falta de un marco jurídico adecuado y la falta de compromiso de nuestros legisladores para establecer leyes más específicas que beneficien el trabajo de los menores y el compromiso de las tiendas de autoservicio de reconocer la existente relación laboral que media entre ellos.

Consideramos que la falta de compromiso del gobierno y de las autoridades en el ámbito laboral han permitido el incumplimiento de dicho convenio, la fuerza de coerción del mismo permita a las tiendas de autoservicio seguir enriqueciéndose a través del trabajo que realizan los menores empacadores y lo que quedó impreso en el mismo, todo es letra muerta.

Creemos que desde el momento en que se reúnen autoridades y representantes de tiendas de autoservicio reconociendo las necesidades y problemas de índole general que aquejan a los menores empacadores comprometiéndose a la solución a corto y mediano plazos debería haberse reconocido la relación laboral que existe y dar solución a todas las necesidades que de ella derivan.

Este convenio se entiende como un acuerdo de corresponsabilidad entre empresarios y autoridades quienes, preocupados por la situación actual de los menores, decidieron hacer algo para su beneficio, situación que hasta el momento y después de catorce años sólo ha quedado en eso, pues de los compromisos que se fijaron en el mismo nada se ha hecho.

Todo ha quedado en buenas intenciones porque hasta la fecha y por mencionar algunos, como son, el uniforme gratuito, la seguridad social que se planeó para un futuro, la atención médica inmediata, los incentivos anuales, no se han visto realizados en su gran mayoría, de los existentes, los menores no tienen conocimiento de ellos.

Las garantías que se derivaron de la firma de Convenio entre la Dirección y la Asociación, son las siguientes:

- Ambiente digno y respetuoso.
- Se otorga apoyo para la atención médica de emergencia

- Se incentiva a los mejores empacadores (con promedio de 8.0, 9.0 ó 10.0), con \$200.00 y \$300.00 para que continúen sus estudios.
- Se establecen garantías para la actividad del menor empacador.
- Se establece una jornada máxima de 6 horas.
- Se considera el que no laboren después de las 10 pm.
- Se tiene en cuenta que no carguen objetos voluminosos o pesados.
- Se proporcionará uniforme gratuito por parte de la tienda.
- Se recomienda no salir del perímetro del estacionamiento de la tienda

En términos generales, dicho convenio resulta práctico, tomando en cuenta nuestra realidad social y económica, ya que es preferible que los menores de edad que lo necesiten, cuenten con una fuente de trabajo y no anden de ociosos en la calle o en trabajos que son todavía más peligrosos.

Este Convenio fue celebrado adquiriendo compromisos sobre la protección de los menores trabajadores (de edades de entre los 14 y 16 años), que se dedican a empacar y acarrear la mercancía que la clientela adquiere de las tiendas, a fin de recibir una propina que les ayuda a solventar sus necesidades básicas de alimentación, salud, educación y bienestar general, y fomentar una cultura de respeto a los derechos humanos de los empacadores. A pesar del esfuerzo por dar formalidad legal que ayude a proteger a los menores, se advierte que se trata de medidas improvisadas al margen de las disposiciones de la Constitución y de la legislación laboral vigente. El fundamento de este reglamento es insuficiente, ya que la buena fe con la que fue suscrito es notoria, pues dentro de sus medidas no existe ninguna sanción, por lo tanto, quien quiere se apegue al convenio y quien no, no recibe ninguna sanción por ello, podemos ver que el menor trabajador a pesar de tener un horario y una labor subordinada, recibe un trato desigual al que recibe el trabajador de mayor edad que labora en las mismas condiciones, y éste es notorio en cuanto a las prestaciones sociales (no cuenta con ninguna) y por considerarse un trabajo voluntario no cuenta con el tan anhelado y necesitado sueldo que debiera recibir por su desempeño.

Es necesario señalar que a pesar de la celebración del Convenio referido, mediante el cual se pretendía proteger la actividad laboral de los menores empaques, el jefe de la Unidad de Protección a los Menores en el Trabajo, que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a la fecha no lo ha cumplido la mayoría de las empresas pertenecientes a tal asociación empresarial (ANTAD).

Compromisos cumplidos

De los 22 compromisos del Convenio es importante señalar que cuatro de ellos son cumplidos mientras los otros 18 son incumplidos. Los compromisos cumplidos son los números 4, 5, 6 y 8 pues a los menores empaques no se les pide alguna aportación por el desempeño de su actividad, además de que en las tiendas si se cuenta con un padrón de información respecto a los menores en servicio activo.

Reiteramos que los empaques no tienen un salario, pero si están obligados a obedecer las órdenes de los cajeros, supervisores de caja y diversos encargados de la propia tienda.

Aparentemente se debe de entregar la autorización correspondiente solo a los menores que cumplan con los siguientes requisitos: contar con mínimo catorce años y máximo dieciséis años, obtener el permiso del padre o tutor, aprobar un examen médico y comprobar que siguen estudiando, aquí es donde está el problema, pues al respecto debemos mencionar, que algunos empaques no estudian, ellos mismos mencionaron que se inscribieron en una carrera corta, solo para obtener la constancias de estudio, pero en cuanto esta les fue proporcionada abandonaron la actividad académica. De lo mencionado ni las autoridades ni las tiendas correspondientes se han percatado, esto debido a que no supervisan la evolución escolar del menor. Violentando así el compromiso número 3 del Convenio.

Los menores deben cumplir con un horario de entrada y de salida. Regularmente el número de horas que trabajan en la tienda son cinco pero no cuentan con la hora de descanso dentro de la jornada de trabajo violentando así

lo dispuesto en artículo 177 de la LFT, en ocasiones solo trabajan de manera efectiva dos horas con treinta minutos, esto es posible cuando la caja es atendida por dos empacadores, ya que se van turnando, intercalando treinta minutos empacando y treinta minutos descansando. Cuando algún empacador no acude a trabajar, a otro del turno que está por terminar, se le pide que cubra unas horas extras en la caja del que no llegó, cabe mencionar que los menores trabajan seis días a la semana pero cuando un empacador pide permiso otro lo tiene que cubrir trabajando así los siete días de la semana infringiendo así la ley laboral y el compromiso número 20 de Convenio mencionado.

Deben Portar el uniforme que los identifique como empacadores. Al respecto es necesario mencionar que en este sentido se viola claramente el compromiso número 7 del Convenio, ya que con el se determina que la tienda correspondiente será la encargada de proveer al menor del uniforme que utilizara; sin embargo, las tiendas lo único que hacen es proporcionar al empacador el delantal o mandil; por lo cual, resulta evidente que cada persona que se dedique a desempeñar esta actividad, se ve obligada a cubrir el costo del resto de los aditamentos del uniforme, pues si acaso alguien llega vestido con el uniforme incompleto, no se le permite trabajar. Aunque esta decisión es una facultad discrecional del jefe o supervisor de cajas.

En los compromisos 9 y 10, claramente se dice que los empacadores únicamente deberán dedicarse a empacar productos y, en su caso a transportarlos pero únicamente al estacionamiento. Estos compromisos quedan completamente violados, ya que los empacadores, además de estas actividades, también están obligados a desempeñar otras, el problema radica en que no reciben compensación por su realización, como algunos ejemplos podemos mencionar:

- a) Limpiar el área de la caja en la que le corresponde realizar su actividad
- b) Acomodar los “carritos” cada treinta minutos. Para ello los empacadores, se van turnando, a fin de no dejar de cumplir con esta actividad; incluso, en algunas tiendas, los empacadores reciben

indicación de que cada uno, corresponde a un día diferente, durante su jornada laboral dedique su turno a realizar esa actividad. Para que este empacador no se vaya a su casa sin remuneración alguna el resto de sus compañeros realizan una cooperación y se le entrega al empacador que se dedicó únicamente al acomodo de carritos.

- c) Realizar varios eventos y actividades de diversión y entretenimiento para los niños que acuden a la tienda el 5 de enero (día de reyes), 30 de abril (día del niño), 1º de noviembre (día de muertos) y el 24 de diciembre (nochebuena). Aquí se maneja una estrategia similar a la expuesta en el inicio anterior, en donde uno o varios empacadores (según requiera el evento) se disfracen para que los niños se tomen fotos con ellos o para presentar algún espectáculo muy sencillo. Es claro que los empacadores que realizan esta actividad no tendrán su compensación del día por lo cual, el resto de los compañeros cooperan para que se les entregue la cantidad monetaria correspondiente. Respecto a este inciso debemos mencionar que no todas las tiendas utilizan este tipo de estrategias para realizar sus eventos, pero en algunas otras, los empacadores entrevistados aseguraron que en ocasiones eso es lo que sucede.
- d) Cuando los cajeros se quedan sin cambio o cuando tienen alguna complicación a fin de no dejar esperando al cliente, los empacadores deben apoyar a los cajeros a resolver lo más pronto posible el inconveniente presentado.
- e) En cada tienda existe un empacador que se le denomina “el líder”, el directamente será el encargado de supervisar las actividades del resto de sus compañeros, tales como controlar y vigilar la puntualidad, revisar si se presenta algún problema en la jornada de trabajo e informarlo al supervisor, revisar que todos vistan el uniforme completo, enseñar a los nuevos empacadores como deben embolsar la mercancía de los clientes, entre otras.

- f) Los empacadores de caja deben sellar los boletos de estacionamiento de los clientes

El desempeño de esta actividad quita a los empacadores en promedio un mínimo de seis horas al día. En este contexto sin duda alguna el empacador distrae su atención y el tiempo que necesita para realizar plenamente sus actividades académicas. En las entrevistas realizadas el 67% de los menores empacadores aseguran que ir a la tienda a trabajar, es el principal motivo de que no realicen sus tareas escolares completas o de que no puedan estudiar bien; razón por la cual, tienen un promedio escolar menor de 8, e incluso, varios de ellos reprueban materias muy a menudo. Con esto se infringe lo establecido con la LFT y el compromiso número 11, ya que los menores aseguran que en la tienda están pendientes de sus calificaciones, ni mucho menos les ofrece alternativas para solucionar sus problemas escolares.

Los compromisos 12, 13, 14 y 15 del Convenio, son violentados por diferentes razones:

- a) Desde 1999 se aseguró que trataría de buscarse opciones para que se les pudiera otorgar seguridad social a los menores pese a ello ya son más de 14 años y aún no se ha intentado cumplir con este acuerdo.
- b) Cuando existe un problema con la salud del empacador durante las horas de servicio, los encargados revisan si el menor afectado puede comunicarse con algún familiar para que él lo recoja en la tienda y en caso de ser necesario lo lleve al médico; también se revisa la posibilidad de que el menor sin problemas pueda retirarse a su casa para descansar.
- c) Los empacadores entrevistados no han visto que se presente alguna urgencia grave que amerite el traslado inmediato del empacador al hospital.
- d) Un 80% de los menores empacadores afirman que cuentan con el llamado seguro popular, pero no porque se los haya otorgado la tienda o el gobierno del Distrito Federal con el motivo de la actividad

desempeñada, tienen acceso a este beneficio porque sus padres han realizado el trámite correspondiente para que sean beneficiarios. El 20% restante, son beneficiarios del Seguro Social por el trabajo de sus padres.

En el compromiso número 16 se acordó otorgar un bono a los menores cuyas calificaciones fueran superiores a 8 o 9; no obstante, todos los empacadores entrevistados que cumplen con este requisito, afirman que nunca han recibido este apoyo.

En el compromiso 17, pudimos comprobar que en las tiendas se permite que realicen las actividades de empacadores las personas con discapacidad; descubrimos un nuevo problema pues, a pesar de cumplirse con el compromiso en comentario podemos observar que en estos menores existe discriminación.

En el compromiso 21, se pretende cumplir con lo expuesto por la LFT al prohibir que los menores trabajen después de las 22.00 horas. Este es un compromiso que podemos afirmar se cumple parcialmente, pues las tiendas procuran que los menores trabajen hasta antes de esa hora; por esta razón para el último turno de empacadores se procura solicitar los servicios de personas de la tercera edad, aunque el turno nocturno siga teniendo un número considerable de menores empacando; pero por otra parte, no han implementado medidas para garantizar la seguridad de los menores empacadores al salir de las tiendas.

Con base al compromiso 22, se dice que deben existir programas de adiestramiento. La realidad de los empacadores demuestra que solo se le da una breve explicación inicial, en la cual, se les indica de qué manera deben empacar la mercancía de los clientes, esta enseñanza es impartida por otro de sus compañeros empacadores con mayor antigüedad (el empacador líder) y en raras ocasiones es ofrecida por los cajeros o supervisores de cajas. Durante todo el tiempo que los menores empacadores, desempeñan esa actividad, no

vuelven a recibir cursos, capacitación o adiestramiento alguno; por lo cual evidentemente se contraviene con lo dispuesto en el convenio.

En relación con los compromisos 1, 2, 18 y 19 que se refieren al cumplimiento, inspección, verificación, solución de conflictos e implementación de programas para dar cumplimiento al Convenio, se puede observar claramente que desde su firma, ni el Gobierno del Distrito Federal ni la ANTAD han hecho algo para aplicarlo plenamente e incluso, hasta se ha dejado de poner atención al trabajo desempeñado por los menores empacadores.

El hecho de que los empacadores no sean considerados como trabajadores, trae consigo consecuencias negativas para el desempeño de su actividad como:

1. Inestabilidad en el empleo, debido a que esta actividad solo la pueden llevar a cabo los menores que tengan entre catorce y dieciséis años y sobrepasado ese límite ya no se les permite continuar trabajando.
2. Los empacadores legalmente no tienen un patrón, aunque si cuenta con diversas personas que les dan órdenes.
3. No se les proporciona un salario por las diversas actividades que realizan (aparte de empacar).
4. No disfrutan de los derechos y prestaciones que se les otorgan al resto de los trabajadores de las tiendas, entre ellas:
 - Pago de horas extra si rebasan el tiempo establecido para laborar.
 - No se le otorga seguridad social
 - Las vacaciones forman parte de los derechos fundamentales de cualquier trabajador; en este sentido, el artículo 179 de la LFT indica que “los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos”, en consecuencia deben contar con su respectiva prima vacacional del 25%, situación que no se cumple pues los menores reciben un periodo vacacional de una semana y durante ese tiempo no reciben pago alguno.

Como consecuencia de lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió un reglamento que regula la actividad de estos menores conocidos como “cerillos”, a efecto de que no se vean afectados sus derechos y puedan seguir apoyando sus estudios y a sus familias.

El citado ordenamiento considera en su contenido el Capítulo de menores de la Ley Federal del Trabajo, considerando la Convención de los Derechos de los Niños y el propio Convenio de Protección a los Menores Empacadores y contiene sanciones para quienes no cumplan con sus disposiciones, las cuales serán revisadas por la Dirección Federal de Inspección del Trabajo.

2.7 Reformas a la Ley Federal del Trabajo 2012

En noviembre del 2012 entró en vigor la reforma laboral en la que se prohibió el trabajo a menores de 14 años de edad.

Esta reforma no aporta nada nuevo porque la séptima reforma del artículo 123 en su fracción “A” fracción II, ya contemplaba esta prohibición, elevando la edad mínima para trabajar de los 12 a los 14 años.

El miércoles 12 de junio se conmemoró el Día Mundial del Trabajo Infantil. En el mundo hay alrededor de 250 millones de niños trabajadores, de los cuales en México hay alrededor de 3 y medio millones de niños laborando. La Organización Internacional del Trabajo denunció que cada minuto del día en algún lugar del mundo hay un niño trabajador que sufre un accidente, enfermedad o trauma psicológico relacionado con su trabajo.

En México, donde la economía se ha mantenido en crisis en los últimos 40 años y el desempleo afecta a 6 de cada 10 adultos, las disposiciones legales para prohibir el trabajo infantil son letra muerta y una nueva modificación a la Ley Federal del Trabajo para prohibir la edad para laborar a los menores de 14 años quedará sólo en el papel.

Actualmente, la ley laboral en México aprueba condiciones de desigualdad en el pago a adultos y el pago a menores trabajadores, pues los artículos 73 y

75 de la Ley Federal del Trabajo inscriben que se pagará más en el caso de los adultos. Entonces el menor trabajador es un grupo que queda vulnerable en la propia ley.

Con la llegada de las nuevas reformas de 2012, no se reformaron algunos artículos que pudieron proteger más al menor trabajador, como ejemplo tenemos el artículo 178, que prohíbe que los trabajadores menores de 16 años laboren horas extraordinarias o en domingos o en días festivos, pero en caso de que el patrón incurra en esa violación lo obliga a pagarles el 200 % más. Y remite al artículo 73 y 75, en donde se inscribe que se pagará más en el caso de los adultos.

El problema de los menores trabajadores, no estiba realmente en la edad sino en el contexto en el que ocurre el trabajo infantil, se tienen que mejorar las condiciones económicas que los provocan, como el desempleo y la pobreza y demás causas que lo originan. Y darle solución a la situación existente de los menores empacadores, que cada vez ven más lejano que la realidad de su situación laboral sea tomada en cuenta por los empleadores y por las mismas autoridades del trabajo.

CAPÍTULO 3

LINEAMIENTOS DOGMÁTICOS DEL TRABAJO DE LOS MENORES

3.1 Trabajo

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.¹²

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio¹³.

Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado¹⁴.

3.2 Concepto de trabajador

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado¹⁵.

El trabajador solamente puede ser una persona física, ya que es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres y mujeres, y nunca por la propia naturaleza de esa actividad, o sea, las personas morales. Encontramos clases de trabajadores: de base, de confianza, temporal y eventual.

En términos etimológicos, la palabra trabajo proviene del latín *trabs* o *traeis*, que significa traba para los individuos. Esta traba, en consecuencia, lleva consigo un esfuerzo de quien lo ejecuta; proviene del griego *thilbo*, que significa apretar, oprimir, que lleva implícito un esfuerzo; asimismo, proviene de la raíz

12. Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo.

13. Párrafo II Artículo 8 *Ibidem*.

14. DE PINA VARA Rafael, *Diccionario de Derecho* Edit., Porrúa, p. 484.

15. Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo.

latina *Laborare*, la cual se deriva del verbo del mismo nombre y que significa labrar.¹⁶

3.3 Trabajo de los menores

De acuerdo con nuestra legislación laboral, son menores trabajadores las personas mayores de 14 y menores de 16 años que prestan sus servicios de manera personal y subordinada a un patrón mediante el pago de un salario.

3.3.1 Concepto

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al trabajo infantil como “toda actividad económica llevada a cabo por personas menores de 15 años de edad, sin importar el estatus ocupacional (trabajo asalariado, trabajo independiente, trabajo familiar no remunerado, etc.)”

El Sistema Integral de la Familia (DIF) define al trabajo infantil como “aquellas actividades que desarrollan las niñas y los niños en el marco de la economía formal o informal para su propia subsistencia o para contribuir a la economía familiar al margen de la protección jurídica y social prevista en la ley.”

La Convención sobre los Derechos del Niño, que entró en vigor el 2 de septiembre de 1990, lo entiende como “toda actividad libre o forzosa de menores de edad para producir bienes o servicios; independientemente del tipo de remuneración en dinero o en especie que reciba para sí o para terceros, aun cuando a la relación laboral se le denomine o se disfrace con alguna otra figura jurídica.

3.3.2 Tipos de trabajo

La incorporación de los menores a las actividades productivas presenta una variada gama de expresiones y, por ende, distintas formas de atención; así encontramos:

16. PÉREZ CHÁVEZ, CAMPERO, FOL, Manual para el Control Integral de las Nóminas, Editores, Taxxx, p. 31.

- Menores bajo una relación formal de trabajo que se encuentran dentro del sector formal de la economía, bajo la vigilancia y protección de las autoridades laborales.
- Menores en actividades de apoyo a tareas familiares o comunitarias
- Menores en actividades diversas en busca de ingresos en el sector formal de la economía.
- Menores sujetos a actividades y condiciones de explotación, servidumbre y abuso.
- Menores autoempleados, o sea, fuera de una relación laboral (empacadores).

3.3.3 En tiendas de autoservicio

El trabajo de los menores o “cerillos” en tiendas de autoservicio es aquel que se lleva a cabo dentro de un recinto, y consiste en el empaque de las mercancías que los clientes de la misma tienda adquieren, obteniendo por ello una propina que es proporcionada por dichos clientes.

La mayoría de los jóvenes cuenta con una edad de 14 a 16 años, quienes requieren del permiso que expide la autoridad para poder trabajar: La razón de la ley para exigir este permiso es garantizar que el menor trabajador cuente con el consentimiento de sus padres o tutores, que goce de buena salud y que el trabajo a desempeñar sea compatible con sus estudios^{17.*}

3.3.4 Jornada de trabajo

De acuerdo a la definición contenida en el art. 58 de LFT, “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.¹⁸

17. DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Editorial, Porrúa, Cuarta Edición, 2006.

18. EUQUERIO Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo Editorial, Porrúa, p. 123.

La palabra *jornada* deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *jerne*, en francés *journee* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la *jornada* es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo”¹⁹.

Jornada de trabajo de los menores de 16 años.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora cuando menos²⁰.

3.4 Patrón

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores²¹.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que “patrón” es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros de forma subordinadas²².

3.5 Centro o lugar de trabajo

Lugar en el que se realizan un conjunto de actividades industriales, comerciales, administrativas o de servicios, que ocupa por regla general un espacio urbano y constituye un complejo profesional integrado por edificios, máquinas, equipo, instalaciones de diversa índole, redes de comunicación y

19. CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Civil, t. II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliasta, pp. 442, 443.

20. Artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo.

21. Artículo 10 *Ibidem*.

22. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, p. 452.

fuentes de energía. En él laboran un grupo de personas a quienes se denomina trabajadores, obreros o empleados.²³

3.6 Relación laboral

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario²⁴.

Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se dé por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral, puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.²⁵

En el caso de los empacadores quienes reciben por su trabajo una propina, el artículo 346 de la L.F.T. establece que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este Capítulo en los términos del artículo 347 de la misma ley.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

23. LASTRA LASTRA José Manuel, Coordinador, Diccionario de Derecho del Trabajo Editorial, Porrúa.

24. Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

25. DÁVALOS José, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, p. 101.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración²⁶.

3.7 Salario

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra salario significa: “estipendio, paga o remuneración.”²⁷ La palabra salario procede del latín *salarium*, que significa “sal”, ya que era costumbre antigua entre los romanos dar como pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos o a los legionarios romanos, en pequeñas bolsitas, además de monedas. El salario establece la primordial obligación del patrón a beneficio del trabajador por la prestación de sus servicios.

El salario es la contra prestación por la labor, personal y subordinada que efectúa el trabajador al servicio de un patrón.

El único patrimonio que pertenece al hombre en cuanto ser vivo, es su energía de trabajo, razón por la cual lo llamamos el patrimonio humano del trabajador.

El trabajo es el mismo hombre en acción, como dice Marx, “cuando el hombre trabaje para él mismo, el trabajar será un hacerse el hombre a sí mismo, pero cuando trabaja para otro, dice Marx, hace el trabajo de otro, entonces recibe por este trabajar para otro, un salario.”²⁸

3.7.1 Definición

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, Art. 82 LFT.

26. Departamento de diálogo social y Tripartismo, La Relación de Trabajo 17 de junio de 2011 [en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm

27. BORREL, NAVARRO, Miguel, Análisis y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo, SISTA, México, 1994, p.144.

28. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, p. 659.

3.7.2 Tipos

Según el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, el salario puede fijarse: por unidad de tiempo, por obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma.

- **Salario por unidad de tiempo:** Es el sistema de pago más frecuente y se deduce por el tiempo utilizado en el trabajo: hora, día, semana, y mes.

- **Salario por unidad de obra:** Se toman como base las unidades realizadas, pudiendo ser medible en metros, piezas, kilómetros recorridos, toneladas de mineral, kilos, entre otros. Estos también son conocidos como salario a “destajo”.

- **Salario por comisión:** Dionisio Kaye, expresa que: “Es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.”²⁹

- **Salario a precio alzado:** Se da cuando el trabajador por efectuar la obra, fija una cantidad total obligándose por su parte a poner los materiales y equipo de trabajo, hasta la conclusión de la obra.

3.7.3 Salario infantil

Como tal no existe una definición, puesto que el trabajo infantil ha tratado de erradicarse sin lograrse en ninguno de los casos conocidos.

3.8 Prestaciones sociales a los menores trabajadores

Artículo 12 de la Ley del Seguro Social:

Son Sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

Fracción I. Las personas que de conformidad con los artículos. 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo presten en forma permanente o eventual a otras de carácter físico o moral, o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le

29. KAYE, Dionisio J. Ley Federal del Trabajo, Estudio Práctico de las Relaciones de Trabajo, Ediciones Fiscales ISEF, México, 1986, p.213.

dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.

Es de esperarse que hasta el momento si no se ha reconocido la relación laboral que existe entre los menores empacadores y las tiendas de autoservicio difícilmente se les otorgarán prestaciones sociales.

3.9 El surgimiento de la figura del empacador en tiendas de autoservicio

Para ubicar la figura del Empacador en las tiendas de autoservicio es necesario ubicar el surgimiento de las tiendas de autoservicio.

La primera tienda de autoservicio abrió en agosto de 1930 en Jamaica, Nueva York, Estados Unidos. Desde su creación, los supermercados fueron creados a partir de un principio diferente al de los comercios minoristas, según el cual se establece el autoservicio de parte de los clientes³⁰.

Para el caso específico de México, el primer supermercado abrió sus puertas al público en 1958. La entrada en escena de los supermercados, al igual que lo que ocurrió en otros países, significó una profunda transformación en la venta de este tipo de artículos, los cuales en nuestro país se comercializaban a través de mercados públicos, tianguis (o mercados sobre ruedas), tiendas de conveniencia y tiendas especializadas. En ese momento, empezaron a establecerse en el país unas cuantas cadenas comerciales cuya presencia era notoria, sobre todo en las grandes ciudades, y en particular en los barrios de clase media y alta, por lo que durante esos primeros años, se podía decir que satisfacían únicamente las necesidades de la población que habitaba en las áreas mencionadas.³¹

30. SKULLY, David, et. Al. (August 1998), "Mexican Supermarkets Supr New Produce Distribution System", in : USDA, Agricultural Outlook, Ago- 253, p. 14.

31. Trail, Bruce W. (2006): The Rapid Rise of Supermarkets. Development Ploicy Review, Blackwell Publishing, 24 p. 163.

“En esta época la figura del empacador no es notoria, consideramos que por ser el empacador un voluntario para desempeñar esa actividad no trasciende.”

Fue hasta finales de los años ochenta y la década de los noventa cuando se dieron las condiciones tanto económicas, como políticas y sociales, para que los supermercados se expandieran con dinamismo y se consolidaran tal y como los conocemos hoy en día. En el caso mexicano y en muchos de los países latinoamericanos en desarrollo fue en ese momento cuando se llevaron a cabo procesos de liberalización económica que permitieron la entrada tanto de capitales como de inversión extranjera, lo que fomentó la llegada de cadenas comerciales norteamericanas, sobre todo, pero también europeas, que poco a poco se fueron estableciendo en los países, primero mediante la alianza con cadenas comerciales locales y, después, a través de la compra de éstas.³²

Hoy en día es común encontrarnos al andar por la calle una tienda de autoservicio, una departamental o un centro comercial, y acceder a cualquiera de ellas para comprar algún artículo.

Debido a las diferencias que hay entre las distintas tiendas de autoservicio, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD), las clasifica según el tamaño del inmueble donde se ubican, las líneas de mercancías que venden y los servicios adicionales que ofrecen al consumidor. Considerando estos elementos, se clasifican en:

a) Megamercados. Tienen una superficie superior a los 10 mil m² y venden todas las líneas de mercancías, a saber: abarrotes comestibles y no comestibles, productos perecederos, ropa, calzado, muebles, regalos, vinos y licores, mercería, joyería, ferretería, productos para el cuidado y aseo personal, juguetería, deportes y equipaje, lavadoras y demás productos para el hogar, papelería, equipos de computo, artículos para mascotas y accesorios para autos.

32. *Ibíd.*

Además, ofrecen entre otros servicios adicionales (cuya existencia varía de acuerdo con las políticas internas de cada cadena comercial) como farmacia, revelado fotográfico, óptica, reparación de calzado, peluquería o estética, restaurante, taller mecánico, agencias de viajes, de seguros y servicios bancarios.

b) Hipermercados. Tienen una superficie entre 4,500 y 10 mil m²; manejan casi todas las líneas de mercancías antes mencionadas y también proporciona algunos servicios.

c) Supermercados. Pueden tener desde 500 hasta 4,500 m² los productos que manejan son principalmente abarrotes y perecederos. Por lo general, sólo ofrecen el servicio de farmacia, fotografía, revelado fotográfico y algún otro.

d) Clubes de membresía. Tienen una superficie mayor a 4,500 m² y expenden abarrotes, perecederos, ropa y mercancías generales (muebles, regalos, productos de aseo personal, electrónicos, entre otros); nacionales o importados, que en algunos casos están constantemente a disposición del cliente pero en otros, serán vendidos por temporada o en una única ocasión. Las tiendas presentan austeras condiciones físicas y poca decoración, manejan productos en paquetes pues su venta está enfocada al mayoreo y medio mayoreo. Pero lo más importante es que sólo pueden comprar quienes pagan una membresía, que se otorga a través de una credencial no transferible y que debe mostrarse cada vez que se desee adquirir algún producto en el establecimiento. Ofrecen servicios adicionales como farmacia, cajero automático, fuente de sodas, entre otros.

e) Bodegas. Generalmente su tamaño es de 2,500 m² pero puede ser mayor. Manejan la mayor parte de las líneas de mercancías pero con un surtido y variedad muchos menores. Sus precios son más baratos debido a las austeras condiciones físicas y a la poca decoración del inmueble; además, en algunas bodegas la compra de medio mayoreo implica mayor descuento. No ofrecen ningún tipo de servicio adicional que implique atención directa.

f) Mini súper. Se ubican en superficies menores de 250 m² y venden una amplia variedad de productos: refrescos, botanas cigarros, lácteos, cerveza, abarrotes, congelados, productos de limpieza, vinos y licores, entre otros. Por su parte, las tiendas mejor conocidas en México como “abarrotes”, están esparcidas por todo el territorio nacional, principalmente en zonas rurales y urbanas.

“Las tiendas de autoservicio y departamentales, cada vez tienen mayor presencia en las diferentes entidades del país. Esta evolución se sustenta en factores económicos, políticos y sociales que han favorecido el crecimiento rápido de éstas a lo largo del país. Pero no se ha dado así para las personas que laboran en las mismas y en especial el empacador, ya que no se le ha reconocido como trabajador de dichos establecimientos desde sus inicios y hasta la fecha.”

CAPÍTULO 4

NECESIDAD DE RECONOCER LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS MENORES EMPACADORES Y LAS TIENDAS DE AUTOSERVICIO

4.1 La problemática

En México existen actualmente, según cifra del INEGI (1999) más de 75 mil menores empacadores trabajando en tiendas de autoservicio sin que se les otorgue ningún tipo de prestación de tipo laboral, esto debido a la falta de regulación por parte de las autoridades encargadas de ello, a pesar de verse a simple vista la existencia de una verdadera relación laboral entre dichos menores y las tiendas de autoservicio que los emplean.

Los actos de violencia, vejaciones y discriminación que vulneran los derechos humanos con el propósito de someter la voluntad de los menores de edad en la prestación de sus servicios, sin recibir una remuneración justa, sin las condiciones de trabajo adecuadas que cumplan las referidas garantías individuales, sociales y el marco jurídico reglamentario que actualmente tenemos resulta insuficiente porque no ha tenido reformas sustanciales en sus disposiciones por la evidente obsolescencia de los objetivos, principios de las normas internacionales en materia del trabajo y prioridades sobre el problema.

La inspección del trabajo, que depende de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es un mecanismo ineficaz para contribuir a la disminución, actualización de la legislación y eventual erradicación de este problema, la normativa debe complementarse en lo necesario mediante otros ordenamientos legales, disposiciones e instituciones jurídicas, para adecuar a la realidad contemporánea los derechos y obligaciones concretos, para la situación a la que está expuesta la niñez, la legislación del trabajo no propicia la coordinación y entendimiento entre las partes interesadas y las autoridades competentes; se carece de las bases necesarias y un procedimiento para presentar quejas y denuncias, falta la forma de rehabilitar jurídicamente a las víctimas y el incremento de las sanciones de la Ley Federal del Trabajo, porque son arcaicas y su aplicación a los empleadores no influye para mitigar esta dificultad por la

que atraviesan muchos niños y niñas. En la codificación penal están prohibidas este tipo de conductas, pudiéndose incluso ser acreedor a penas privativas de la libertad contra el responsable del ilícito, y en materia civil puede exigirse la reparación del daño en la vía subjetiva civil, derivada de un hecho ilícito. No obstante que existen en nuestra legislación laboral disposiciones legitimadas por el Estado, para regular el trabajo de menores de edad éstas no están actualizadas para dar el debido tratamiento a esa lamentable realidad de nuestra sociedad, donde existen relaciones de trabajo que se llevan a cabo aprovechando la ignorancia, la falta de atención de las autoridades y el estado de necesidad de niñas y niños, quienes son los menos capacitados para realizar protesta alguna o para exigir por sí mismos el respeto de sus derechos, con consentimiento de empleadores sobre la ilegalidad de su conducta y que perjudican los intereses de los trabajadores menores de edad sobre la salud, bienestar, educación, condiciones de trabajo adecuadas, una justa retribución y asegurar su desarrollo integral, para convertirse en un ser humano pleno y parte del futuro de la nación.

Esta problemática ha subsistido dentro del marco jurídico de nuestro país, desde la ley laboral de 1931. Incluso, esta institución fue reiterada después de las reformas de 1962, 1970 y 1980, aunque con cambios mínimos dejando este apartado de la legislación positiva como aspiraciones que después de 73 años aún no se logran, y no podrán realizarse si no se hace algo como sociedad y como nación, ya que en un sistema cuyos intereses están globalizados, lo único que importa es el desarrollo y progreso de las compañías y de las naciones, a pesar de las promesas y disertaciones gubernamentales siempre se externan las buenas intenciones y la receta de solución al problema con justicia social, son mensajes en los que nadie cree. Aunque hay quien piensa que no estamos en una situación tan mala diciendo que es preferible ese idealismo de la ley a no contar con disposiciones aplicables al caso concreto o la crueldad lacerante de la vida laboral que enfrentan diariamente millones de niñas y niños.

Mario de la Cueva

El maestro Mario de la Cueva señaló que las reformas de 1962, relacionadas con el trabajo de menores de 14, 16 y 18 años, eran el producto de un espíritu romántico e irrealizable en un país en el que el gobierno y aun la sociedad nada habían hecho por la niñez y la juventud desvalidas. Cincuenta y un años más tarde continuamos escuchando aquellas voces, porque de verdad son muchos los miles de niños que en contra de las prohibiciones de la ley, deambulan por las calles vendiendo diversos artículos, ofreciéndose como aseadores de calzado, cerillos en centros comerciales, aprendiendo múltiples vicios a que están expuestos (drogas, alcohol, pornografía, prostitución etcétera); y son también muchos los miles empleados en talleres, en negocios y oficinas, lo que de todas maneras no es menos grave. Las leyes del trabajo son así: aparecieron como ideales, muchos de los cuales aún no se alcanzan, y no podrán realizarse en un sistema social, económico y político, al cual lo único que le interesa es el crecimiento y progreso de las empresas, pues si bien en los proyectos y discursos oficiales se añade a aquel propósito la fórmula con justicia social, son únicamente palabras en las que nadie cree. De todas formas, es preferible el romanticismo de la ley que la crueldad descarnada de aquel laudo trágico del general Díaz, cuando el conflicto de Río Blanco, que autorizó el trabajo de niños mayores de siete años³³. Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, desarrollo físico, su salud y preservar su moralidad.

Enrique Guerrero

La mayoría de edad en materia laboral es a los 16 años, pues aun cuando la propia ley permite el trabajo de los niños mayores de 14, y menores de 16 años, establece una serie de taxativas, tanto para la celebración del contrato como para el cumplimiento del mismo. Se requiere, ante todo, que el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad

33. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, DF, 1999, p. 449.

entre los estudios y el trabajo. En su defecto, debe 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 requiere la autorización del inspector del trabajo o de la autoridad política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercer las acciones legales que nazcan del contrato, de los servicios prestados y de la ley (artículo 23 Ley Federal del Trabajo). La ley anterior a la de la reforma de 1970 era imprecisa en este sentido.

La Ley Federal del Trabajo establece limitaciones que son muy importantes analizar, pues muchas veces al celebrar el contrato de trabajo el patrón olvida estos detalles, ante la inasistencia del propio interesado o del sindicato, que generalmente aducen haber alcanzado, el primero es el adecuado desarrollo físico y, además, necesidades económicas. En efecto, los mayores de 14 años, pero menores de 16 años, no pueden trabajar jornada extraordinaria de labores ni desempeñar el trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas. Los menores de edad ni siquiera pueden trabajar la jornada ordinaria, ya que para ellos el tiempo máximo de labores será de 6 horas³⁴.

Se dispone en el artículo 173 que el trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16 años, queda sujeto a vigilancia de la inspección del trabajo, denotándose con ello el propósito que persigue el legislador de evitar que se violen las disposiciones protectoras para los menores trabajadores.

Dispone la ley que estos jóvenes deben obtener un certificado médico que acredite la aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo.

No me parece muy acertada la expresión de “aptitud para el trabajo”, porque con ello se ha entendido siempre la capacitación técnica o profesional de un individuo para desempeñar un puesto y, seguramente, lo que se persigue en esta disposición legal, es más bien la relación que debe existir entre las

34. Artículos 175 a 177 Ley Federal del Trabajo.

condiciones físicas del menor trabajador y las labores por las cuales se le contrate³⁵.

El mismo precepto dispone que sin el requisito del certificado ningún patrón podrá utilizar sus servicios, por lo que es de suponerse que si se viola esta disposición el contrato celebrado con el menor adolece de un vicio fundamental y debe declararse nulo, ya que se celebró contra el tenor de una ley prohibitiva. Sin embargo, la nulidad afectaría la relación de trabajo desde el momento en que se declare, pero de ningún modo podrá privar al menor de todos los derechos que le corresponden como trabajador durante el tiempo en que prestó sus servicios, aun cuando se le hubiere contratado con esta falta legal. El patrón que hubiera cometido esa violación a la ley se haría acreedor a la sanción administrativa que establece la Ley Federal del Trabajo vigente.

Estas otras prohibiciones en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo como son la de utilizar el trabajo de menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato o de trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

En el inciso c) de la fracción primera del citado artículo 175, se prohíben los trabajos ambulantes para los menores, salvo la autorización especial de la inspección del Trabajo.

Consideramos que por trabajo ambulante debe entenderse aquel que principalmente se realiza trasladándose la persona de un lugar a otro, como se desprende del sentido etimológico de la palabra “ambular”, por lo que se afectarían los mensajeros que se ocupan en muchas empresas y oficinas, y para los cuales el trabajo consiste principalmente en repartir documentos o llevar objetos de un lugar a otro. Posiblemente el propósito que guió al legislador fue el evitar el riesgo que tienen los trabajos ambulantes. Esta prohibición creemos que puede dañar seriamente a los jóvenes menores de 16 años, porque en algunas empresas se preferiría evitar contratarlos para dichas

35. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F., 1984, pp. 34, 35.

labores, por las molestias y demoras que puede significar el gestionar una autorización especial de la inspección del trabajo.

También se prohíben los trabajos subterráneos o submarinos y las labores peligrosas e insalubres, lo cual se explica fácilmente.

En la ley se prohíbe el trabajo de menores de 16 años en establecimientos no industriales después de las 10 de la noche, pero también se incluye a los menores de 18 años para prohibirles los trabajos nocturnos industriales.

Si la primera prohibición podría tener una explicación por tratarse de menores de 16 años, cuando todavía no se llega a la mayoría de edad en materia laboral y el organismo físicamente está en desarrollo, la segunda prohibición fuera de toda realidad e inconveniente para los jóvenes de 16 a 18 años, pues a pesar de que, repetimos, después de los 16 años podría suponerse que se adquiere una mayoría de edad en materia laboral, la restricción que ahora se impone determinará que no podrán ser contratados jóvenes mayores de 16 años y menores de 18 años en empresas que realicen trabajos industriales.

Como lo indicamos anteriormente, la jornada de trabajo de los menores es reducida, pues no puede exceder de 6 horas diarias; pero, además, la ley exige que se divida en periodos máximos de tres horas y que entre ellos disfruten dos menores reposos de una hora, por lo menos.

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

Se dispone que en caso de que se viole esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un 200% más del salario que corresponde a las horas de la jornada y por el trabajo en días domingo, y de descanso obligatorio, se pagará el salario correspondiente al día de que se trate y un salario doble por el servicio prestado.

Aun cuando se advierte que el propósito del legislador fue el de 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 de 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 de que el menor pudiera tener su descanso en otro día de la semana, o bien, no será posible implantar esa modalidad que responde, básicamente, a los requerimientos del trabajo.

También amplía en la ley los periodos de vacaciones para los menores de 16 años, ordenando que deban disfrutar de 18 días laborales, por lo menos.

El patrón está obligado a exigir que el menor le exhiba el certificado médico que le acredite como apto para el trabajo; a llevar un registro de inscripción especial, con indicación de la fecha de nacimiento del menor, la clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales del trabajo. Por último, debe distribuir el trabajo en condiciones tales que el menor disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a las escuelas de capacitación profesional.

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

Es incuestionable que desde el 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 patrones, al observar estas situaciones traten, hasta donde sea posible, no contratar menores y en un país como el nuestro, que presenta problema de desempleo, aunque no sea de caracteres, será fácil encontrar mayores de 16 ó 18 años, que puedan ser contratados y esto perjudicaría a los adolescentes de 14 a 16 años. Por otra parte, las estadísticas nos indican que el porcentaje de población joven es muy alto en el país y también advertimos, por ejemplo, en las encuestas realizadas

respecto de los salarios mínimos, que en la familia mexicana es normal que se integre un salario familiar con los sueldos del padre y de los hijos menores; pero capacitados para trabajar.

Muchas veces, inclusive, los jóvenes desean prestar sus servicios para obtener ingresos que les permitan continuar sus estudios en escuelas profesionales y poder capacitarse.

Néstor de Buen Lozano

La historia de los movimientos sociales es expresiva de la inquietud constante por proteger a los menores de edad. No puede olvidarse que una de las explotaciones más odiosas desde la revolución industrial, tuvo por víctimas a los niños, cuyo trabajo mal pagado era preferido, por ellos mismos, de manera especial. Resulta lógico, entonces, que en los programas de los grupos que desde el siglo XIX lucharon a favor de los trabajadores, estuviera siempre el deseo de impedir el trabajo de menores de determinadas edades.

El problema tuvo en nuestro país una importancia especial, ya que mientras algunos proponían en 1906 que se aboliera el trabajo de menores de 14 años, en el laudo de Porfirio Díaz, que dio origen al movimiento de Río Blanco, en una contradicción dramática, se autorizó el trabajo de mayores de siete años.

Después, el Constituyente en 1917, optó por poner limitantes a esta actividad, de esa manera, a través de los años, conforme se realizaban convenciones internacionales, se fueron adoptando modalidades que modificaban la edad, la duración de la jornada de trabajo, la prohibición de realizar actividades insalubres o peligrosas etcétera, se han venido incorporando al derecho positivo las normas internacionales sobre el trabajo de menores de edad, las cuales han dado lugar a las modificaciones a la legislación laboral, actualizándose conforme a la realidad en que se encuentran los menores trabajadores³⁶.

36. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Editorial, Porrúa, México, DF, 1999, p. 373.

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 familiar. Se dijo, no sin razón, que si no se permitía el trabajo asalariado de los menores éstos engrosarían el de por sí ya elevado número de vendedores de periódicos, aseadores de calzado, vendedores de dulces, lavacoches, billetes de lotería, etcétera.

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

Es fácil por ello traer a colación argumentos en contra de una solución legal que, al parecer, desconoce la realidad social. Pero es digna de elogios la actitud legislativa que intenta, precariamente, enderezar el camino.

Miguel Borrell Navarro

Nuestra legislación laboral y su ámbito de protección con respecto a los menores, choca con la realidad que nos muestra que hay un gran número de menores de edad que trabajan en la calle, a toda hora y expuestos a todo peligro, sin protección alguna de la ley, por lo que se estima que debe ser reestructurado en su totalidad el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, que trata en forma insuficiente lo relativo al trabajo de los menores de edad, estableciendo medidas de protección efectiva y práctica a este grupo social de infantes trabajadores, que incluya los no asalariados, que cada día es mayor, y merece una regulación que los proteja, beneficie y defienda en forma eficaz y realista.

Nuestra legislación del Trabajo debe basarse en realidades, no en principios utópicos o meramente declarativos.

No obstante las evidentes dificultades que implica el cumplimiento y vigilancia de este tipo de disposiciones, sobre todo en lo que se refiere a los menores de edad no asalariados o auto trabajadores (sector informal), debemos acometer con urgencia estas revisiones, a fin de actualizar la legislación, pues es lo cierto que en México los menores de edad trabajan desde muy temprana edad y lo hacen con una total desprotección legal.³⁷

Más de 650 millones de niños en el mundo viven en la pobreza total, según un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) del 18 de abril de 1997, por lo que consideramos que en lo relativo al trabajo de menores de edad, la Ley Federal del Trabajo debe tomar en cuenta esta triste realidad que debe legislarse para entender y aminorar en lo posible, la situación de los menores trabajadores en México.

José Dávalos Morales

Para crear una conciencia nacional sobre el trabajo de menores de 14 años, debemos reflexionar sobre el hecho de que hay muchos niños y niñas mal alimentados trabajando de forma autónoma en las esquinas de las calles, haciendo o vendiendo cualquier cosa. Su trabajo no lo comprende la Constitución, ni la Ley Federal del Trabajo ni la Ley del Seguro Social. Viven en absoluto desamparo.

La Constitución y la ley prohíben con toda claridad y contundentemente el trabajo de los menores de 14 años, tiene más fuerza la necesidad de buscar alimento que la misma legislación.

Si la Constitución y la ley protegen al menor de edad entre 14 y 16 años, con más razón debe proteger el trabajo que se da en la vida diaria de los menores de 14 años.

El panorama es poco halagador; sólo vislumbramos una misma solución que comprendería a todos los menores de edad trabajadores, a los subordinados, y a los autónomos o que trabajan por cuenta propia.

37. BORREL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Sixta, México, D.F., 1999, p. 255.

Consideramos que el Estado mexicano tiene las suficientes reservas morales para tomar una decisión de esa magnitud.

La solución consistiría en que el Estado asuma la responsabilidad de todos los menores de 14 años; que de modo indispensable necesiten del trabajo para vivir.

La tarea no es fácil, habría que convocar a los más brillantes hombres y mujeres de este país, científicos, artistas, humanistas, médicos, abogados, en fin, a todos aquellos que quisieran y pudieran aportar su esfuerzo en esta tarea nacional.

El Estado garantizaría a los menores el alimento, la educación, la instrucción, la diversión, la formación para el trabajo; gradualmente los iría introduciendo a la vida económica el país.³⁸

El caso concreto de los menores empacadores, cuyo argumento para las tiendas de autoservicio es que su actividad dentro de las mismas no representa un trabajo sino una actividad voluntaria que se ve recompensada con las propinas otorgadas por los clientes; en donde tienen la obligación de trabajar uniformados, con un horario determinado y descansos fijados por la tienda, con el compromiso de hacer bien sus tareas y sin contar con ninguna prestación o con algún tipo de prestación social, además de que realizan actividades distintas al empaque de la mercancía, como son el acomodo de carritos, el traslado de la mercancía al estacionamiento y otras que les asignen sus supervisores; e incluso son castigados o amonestados si infringen las reglas o normas estipuladas.

4.1.1 El reconocimiento de la relación laboral de los menores empacadores

Es necesario que las empresas que tienen a su servicio menores, disfrazando su situación laboral como trabajo voluntario, reconozcan que efectivamente están realizando una labor que incrementa su capital y, por tanto, son

38. DÁVALOS MORALES, José, Coloquio del Derecho a la Niñez, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., Primera Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1990, p. 25.

acreedores a una justa retribución que viene a ser un salario de una manera proporcional a su trabajo.

Derivado de lo anterior, consideramos que si bien el menor realiza una actividad que las tiendas consideran voluntaria, no es así, pues el menor no llega a las instalaciones a ofrecer sus servicios, sino a solicitar un empleo como empacador, y si es la tienda de autoservicio la que recibe el beneficio de un menor de edad que empaca los productos, que el primero vende y, además, la tienda de autoservicio acepta dicha prestación ejerciendo potestad de mando respecto del menor, no cabe sino concluir presuntivamente que en dicho caso, mediaría una relación jurídico-laboral entre los menores empacadores y las tiendas que así operan.

Del estudio realizado en un total de 12 tiendas de autoservicio se pudo constatar:

- a) Que el trabajo de empaque es realizado por menores cuyas edades fluctúan entre los 14 y 16 años.
- b) Que dicho trabajo se realiza al interior de un recinto privado, bajo el consentimiento de su propietario.
- c) Que los supermercados no escogen al azar a los empacadores, sino que los seleccionan a través de un procedimiento que dirige un funcionario de la empresa (jefe de cajas o administrador).
- d) Que los documentos que se les exigen a los aspirantes a empacadores son: acta de nacimiento, certificado de escolaridad vigente, certificado de residencia, autorización notarial del padre o de la madre del menor y una fotografía tamaño infantil.
- e) Que una vez presentados todos los documentos mencionados, posteriormente son entrevistados los menores y/o sus padres, circunstancia que resulta decisiva para ser admitidos en el supermercado.
- f) Que una vez aceptado el menor, se acuerda con él un horario para la prestación de sus servicios, que puede recaer en uno de los dos turnos de seis horas cada uno.

g) Que en todos los casos analizados los menores empacadores están provistos de un delantal o pechera que coincide con los colores corporativos de la empresa.

h) Que su área de trabajo se desarrolla en el área de las cajas registradoras.

i) Que su tarea consiste, en empacar la mercancía de los clientes de la tienda y en algunas ocasiones en trasladar la misma hasta los vehículos de los clientes.

j) Que a cambio de este servicio los clientes le proporcionan una propina.

k) Que en algunas oportunidades y en algunas tiendas a los empacadores les corresponde ordenar los carros y sacarlos de la tienda hasta un lugar accesible al cliente.

l) Que en el caso señalado anteriormente los empacadores sortean entre ellos a quien corresponde cumplir con las funciones antes mencionadas.

m) Que en algunas tiendas la jefa de cajas asigna a que empacador le corresponde desempeñarse en determinado turno. “para un mejor desarrollo y ordenamiento de la atención de los clientes”.

n) Que entrevistadas algunas cajeras señalaron que la labor de los empacadores “es indispensable para un buen servicio al público”.

o) Que en caso de inasistencia los empacadores avisan a la jefa de cajas.

p) Que en algunas tiendas se sanciona a los empacadores que no comuniquen previamente su inasistencia.

q) Que en la totalidad de los casos no se lleva un registro de asistencias de los empacadores, sin embargo, se verifica de forma visual la asistencia de los mismos.

r) Que en algunas tiendas existe la prohibición a los empacadores para ausentarse de su lugar de trabajo.

De los hechos constatados anteriormente, es posible advertir que el empaque es un servicio al cliente, valorado como un activo en la captación de la

clientela y que, por lo tanto, no puede ser considerado como intrascendente para la tienda, pues el menor está realizando un servicio incorporado a la cadena productiva del establecimiento.

Tomando en cuenta por la Organización del Proceso Industrial de las tiendas de autoservicio que el empaque es la etapa final de dicha actividad, y siendo dicho servicio una ventaja competitiva para tales establecimientos dado que las circunstancias de empaquetar el producto vendido es un beneficio más, el cliente lo aprecia como una mejor atención.

Es por esto que a la tienda de autoservicio no le resulta indiferente la forma y quienes se sirven de este puesto, lo cual se corrobora con la implementación de los procesos de selección de menores empaquetadores, dado que sus servicios son relevantes.

Si fuese irrelevante en los volúmenes y calidades de las ventas, los supermercados no sólo jamás distraerían esfuerzos administrativos en seleccionar a los menores empaquetadores, sino que probablemente ni siquiera incentivarían la prestación del servicio de empaque pues no le proporcionaría ningún beneficio económico.

El empaque es un servicio económicamente relevante para las tiendas de autoservicio, dado que dicho trabajo cierra el proceso productivo de la venta. Por consiguiente, cabe afirmar que los directamente beneficiados con la prestación del servicio de empaque son los supermercados.

Por tanto, llegamos a la conclusión que el trabajo que llevan a cabo los menores empaquetadores no tiene el carácter de voluntario, pues cumple con elementos importantes para considerarse una relación laboral; las empresas no reconocen una relación con dichos menores pues argumentan que falta en esta relación el elemento económico, que es el salario, porque ellos arbitrariamente, y basándose en cuestiones como el que les están enseñando buenos hábitos de trabajo a los menores, horarios, valores, etcétera; mañosamente y amparados por la Corte, esquivan la obligación de otorgar un salario a éstos, dando por sentado que los trabajadores son voluntarios.

Según el diccionario de la real academia define como voluntario lo siguiente:

1. adj. Dicho de un acto: Que nace de la voluntad, y no por fuerza o necesidad extrañas a aquélla.

2. adj. Que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber.³⁹

Altruismo:

1. m. Diligencia en procurar el bien ajeno aun a costa del propio.⁴⁰

Época: Novena Época

Registro: 205158

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo I, Mayo de 1995

Materia(s): Laboral

Tesis: IV.2o. J/1

Página: 289

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.

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

39. Diccionario de la Real Academia [en línea]. Disponible: <http://lema.rae.es/drae/?val=voluntario> 14 de mayo de 2014.

40. Op. Cit.

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

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

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

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

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

Época: Octava Época

Registro: 1010538

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Jurisprudencia

Fuente: Apéndice 1917-Septiembre 2011

Tomo VI. Laboral Segunda Parte - TCC Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias Subsección 2 - Adjetivo

Materia(s): Laboral

Tesis: 1743

Página: 1787

RELACIÓN LABORAL. PRUEBA DE LA.

Para que se tenga por demostrada la relación laboral, debe acreditarse el elemento esencial de la misma consistente en la subordinación, esto es, que la demandada tenía un poder jurídico de mando como patrón, correlativo a un deber de obediencia por el trabajador, ya que de conformidad con el artículo

134 fracción III del código laboral invocado, el trabajador está obligado a desempeñar un servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad está subordinado en todo lo concerniente a la actividad para la cual fue contratado.

Amparo directo 148/89.—Leoncio Lezama Reyes.—16 de mayo de 1989.—Unanimidad de votos.—Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.—Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 285/90.—Miguel Galicia Vázquez.—12 de julio de 1990.—Unanimidad de votos.—Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.—Secretario: Nelson Loranca Ventura.

Amparo directo 471/90.—Miguel Torres Méndez.—30 de octubre de 1990.—Unanimidad de votos.—Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.—Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 178/91.—Narciso Corona Trueba.—21 de mayo de 1991.—Unanimidad de votos.—Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.—Secretario: Jorge González Álvarez.

Amparo directo 227/91.—Miguel Pavón Rivero.—12 de junio de 1991.—Unanimidad de votos.—Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.—Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII, agosto de 1991, página 134, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis VI.2o. J/144.

Apéndice 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Jurisprudencia, Tribunales Colegiados de Circuito, página 971, tesis 1111.

En cuanto a las jurisprudencias antes mencionadas en derecho laboral, para tener un derecho exigible, se parte del supuesto de la existencia de una relación laboral, cualquiera que sea el acto que le dé origen. El contrato de trabajo puede ser, entonces, verbal, y al establecerse la prestación del servicio personal y subordinado se materializa la relación del trabajo. Por tanto, el elemento a analizar es el de la subordinación, que es una cualidad esencial de la relación de trabajo

En las jurisprudencias anteriores se establece que “para que haya contrato de trabajo se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo a su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal”; por tanto, la subordinación es un elemento fundamental en la determinación de la existencia de una relación de trabajo, pero no obstante la presencia de varios supuestos que pueden ser probatorios de la misma en el trabajo que realizan los cerillos, ésta no es reconocida como tal y no son reconocidos como trabajadores.

Sobre el salario basado en propinas, es la retribución económica que estos niños reciben en México, Guillermo Cabanellas establece que “si el trabajador es retribuido solamente con las propinas el contrato presenta carácter laboral si existe un vínculo de subordinación entre las partes; aunque los clientes de la empresa sean los que contribuyan con sus aportaciones a integrar el salario total del trabajador.”⁴¹

Al respecto, el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo establece que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este Capítulo, en los términos del artículo 347, los patronos no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

4.2 Propuesta de Adición al Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo sobre el trabajo de los menores

Según mi apreciación, me permito establecer algunas ideas que pueden ser fundamentales, a fin de sugerir reformas de las disposiciones del Título Quinto Bis referente al Trabajo de Menores de Edad, de la Ley Federal del Trabajo y otras medidas complementarias.

Debe pugnarse por:

- Uniformar los criterios para determinar la mayoría de edad constitucional, civil, penal, laboral, fiscal etcétera.

41. CAVANELLAS DE TORRES Guillermo, Compendio de Derecho laboral, t.I., Heliasta, Buenos Aires, 2002, p. 653.lawanancha, 2008.

- Aplicar la ley tomando todas las medidas necesarias para que el trabajo de los menores se vea protegido y en su caso, prevenir, impedir y sancionar su explotación;

- Evitar el trabajo en la calle al que hay que considerar como actividad peligrosa e insalubre;

- Proteger a los menores de edad que trabajan informalmente a través de diversas instituciones y con programas diferentes coordinados entre sí con la familia;

- Conceder a los trabajadores menores de edad, plena capacidad jurídico-procesal, con la asesoría y apoyo de la Inspección de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Así como, para designar a su representante legal en cualquier caso;

- Reconocer su derecho a participar plenamente en las asociaciones sindicales y recomendar a éstas especial cuidado con su trabajo;

- Crear el Consejo Nacional para Menores Trabajadores presidido o coordinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

- Para su estudio, se propone distinguir terminología para unificar criterios, entre el “trabajo de los menores de 14 a 16 años” y el “trabajo de menores de edad” desempeñando por menores que no alcanzan la edad permisible legal para trabajar;

- Hablar de niñez o menores de edad como término genérico, sin distinción por el sexo. Sin embargo, advertir las condiciones de justicia que se intensifiquen en uno u otro caso, para buscar soluciones apropiadas, procurando siempre mantener la igualdad de derechos y de oportunidades entre niñas y niños;

Estas acciones permitirán que en la edad adulta las responsabilidades familiares compartidas entre hombres y mujeres sean una realidad.

Y de manera concreta y en el caso de los menores empaques basándonos en el estudio anterior, reconocer la relación laboral que existe entre las tiendas de autoservicio y estos menores pues de acuerdo a nuestra

legislación laboral vigente reviste la calidad de patrón la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos.

Tal afirmación encuentra su fundamento, en el artículo 10, de la ley Federal del Trabajo.

De tal manera la propuesta de adicionar al Título Quinto Bis Trabajo de los menores el artículo 180 Bis que establecerá:

“Serán menores empacadores aquellos mayores de 14 y menores 16 años que lleven a cabo funciones de empaque y embolsado dentro de las tiendas de autoservicio, centros comerciales, tiendas de conveniencia y/o cualquier otra que requiera o use los servicios del menor empacador”.

Artículo. 180 ter:

El patrón que tenga a su servicio menores empacadores deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Expedir un contrato por escrito en el que consten las condiciones de trabajo del menor;
- b) El menor empacador deberá contar con un seguro de gastos médicos por el tiempo que dure su contrato de trabajo, a elección y por cuenta del patrón.
- c) Las prestaciones que reciba el menor empacador en ningún caso pueden ser menores a las que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal de Trabajo y demás leyes aplicables.

4.3 La Creación de un contrato individual de trabajo para los menores empacadores.

La creación de un contrato especial que regule la relación laboral entre los menores empacadores y las tiendas de autoservicio sería un acierto por parte de nuestras autoridades de la Secretaria de Trabajo de esta manera se vería

favorecido el trabajo de dichos menores en forma especial tomando en cuenta que su trabajo al ser reconocido necesita estar regulado.

Contrato Individual de trabajo.- Es el acuerdo entre un trabajador y un patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas⁴².

La propuesta de crear un contrato individual de trabajo entre los menores empacadores y las tiendas que requieran de sus servicios se basaría en los siguientes aspectos, agregando:

Artículo 180 cuater:

El contrato individual para los menores empacadores se regirá bajo las siguientes condiciones:

- I. Nombre, nacionalidad, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y de quien ejerza la patria potestad de acuerdo con lo establecido en el artículo 425 del Código Civil para el Distrito Federal; así como del patrón;
- II. Establecer si el contrato es por tiempo determinado o por temporada, o si está sujeto por un periodo de prueba;
- III. Establecer la descripción del servicio o servicios que deban presentarse;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada que en ningún caso podrá exceder de 6 horas diarias;
- VI. El día y el lugar del pago del salario;

42. LASTRA LASTRA, José Manuel, Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial. Porrúa, p. 53.

- VII. El pago del salario será en efectivo y de manera personal al menor empacador en base a lo establecido por los artículos 428 y 430 del Código Civil para el Distrito Federal;
- VIII. Y las demás condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones que convengan al menor empacador y al patrón conforme a lo dispuesto en esta ley.

4.4 Responsabilidades y Sanciones

Un grave y muy frecuente problema es que la legislación aplicable al trabajo de menores de edad la desconocen no sólo los empleadores y los padres, sino también los inspectores del trabajo. Esa ignorancia de la ley es un fenómeno general en muchos países de todo el mundo.

Tampoco a los padres les consta el peligro que corren sus hijos en el trabajo o el carácter legal del mismo. De ahí que no se presenten quejas y no se emprenda la debida investigación.

Algunos empleadores, en particular de pequeñas empresas, desconocen las disposiciones legales, o bien se sienten reacios a acatarlas escrupulosamente.

Los padres, muy a menudo analfabetos, dan al trabajo de menores de edad un valor económico mayor que a la escuela, y los inspectores dudan a menudo en sancionar el cumplimiento de las leyes porque saben que las familias dependen de los ingresos de los menores trabajadores o porque estiman que el mercado de trabajo infantil aporta una gran contribución a la economía del país. Es también muy frecuente que este tipo de trabajo ayude a los menores de edad que laboran para adquirir una competencia profesional, los aparte de la calle y les ofrezca la posibilidad de ganar algún dinero para sus gastos personales.

El cumplimiento efectivo de la legislación es un gran problema en casi todos los países por varias razones:

- El carácter informal y no visible del trabajo de los menores de edad y la dificultad de llegar a los niños sometidos a él.

- El largo espacio de tiempo que media entre la localización del problema, su atención y solución.

- Lo insuficiente de los recursos financieros con fines de inspección y sanción, y la falta de coordinación entre los organismos competentes.

- La falta de cooperación de los empleadores y, en algunos casos, de los propios niños y de sus padres que, como se trata de una situación ilegal, pueden contribuir a que se encubra el problema.

- La apatía pública.

- Carencia de un programa nacional pleno, encaminado a imponer el cumplimiento efectivo de la legislación, debe fijarse el objetivo de: crear una autoridad nacional, un grupo especial encargado particularmente de promover, facilitar y asegurar el cumplimiento de la legislación.

- Consolidar la estructura judicial.

- Imponer sanciones disuasivas hará frenar las infracciones de la legislación nacional;

- Prestar ayuda jurídica gratuita, clara y precisa.

- Organizar campañas de concientización.

- Llevar a cabo actividades de formación y difusión de información mediante seminarios, reuniones de trabajo y conferencias para todos los elementos interesados, para así lograr se aplique la ley y todo su contenido y mejorar las condiciones de trabajo de estos menores trabajadores.

Además de la dificultad de identificar a los menores de edad que trabajan en condiciones peligrosas y de explotación, está el problema de la real voluntad política, aunque se haya convencido a los inspectores de la utilidad de su labor, no pueden controlar en absoluto el ambiente político y social en el que actúan. Les es muy difícil individualizar casos de explotación de la mano de obra de menores en algunos lugares de trabajo donde se vulneran otras disposiciones laborales.

En México, erradicar el trabajo infantil no llevaría a ninguna solución, pues las diferentes situaciones de tipo social, cultural y, sobre todo, económicas, no permiten esta erradicación, principalmente en la cuestión de los menores empacadores, pero ayudaría mucho que se cumplieran los convenios que se han establecido para ello, si existen normas que por lo menos los mencionen, sería muy conveniente que fueran aplicadas y adaptadas a la realidad social de nuestro país.

Pensamos que lo conveniente es actualizar las disposiciones legales e instituciones para hacer más efectivas y aplicables las mismas, tales como el contrato de aprendiz o formación, dotar de más facultades a los inspectores del trabajo y que éstos en verdad lleven a cabo una labor de campo para poder servir de apoyo a la legislación de menores, entre otras.

El reconocimiento universal de la necesidad ineludible de proteger a las niñas y niños contra el trabajo peligroso se pone de manifiesto, se han promulgado leyes que imponen restricciones muy rigurosas al trabajo de menores de edad en actividades peligrosas, aunque en nuestro país los intereses de diversos grupos han impedido la reforma de la legislación laboral, pero se debe señalar que se han creado cuerpos normativos como la Ley de Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y algunas reformas al Código Penal Federal, para soportar la presión de la actualización de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde los inicios de nuestra Ley laboral el trabajo de los menores no ha sido tema de importancia, pues existían múltiples problemas en el país, que sufría las consecuencias de una Revolución, y pasaba por un momento de integración y de organización.

SEGUNDA.- El marco jurídico existente ha quedado rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales resultando los ordenamientos jurídicos ineficientes.

TERCERA.-Considerando que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material dirigida a la producción de un servicio público o privado y que trabajador es la persona física que presta un servicio personal y subordinado, se tiene plenamente identificado que la actividad que realizan los menores empaques no es un servicio voluntario, sino una relación laboral.

CUARTA.-Un gran obstáculo que impide la debida protección legal de la mano de obra de los menores empaques es la debilidad de los mecanismos establecidos para sancionar e imponer el cumplimiento de la legislación, en especial tenemos el convenio de la ANTAD, el cual pretende proteger a los menores empaques, pero la falta de sanciones establecidas en él, así como plazos para su cumplimiento y su falta de coercibilidad lo deja como letra muerta y con una eficacia limitada.

QUINTA.- Existen elementos suficientes en este trabajo de investigación que justifican la necesidad de actualizar la normativa vigente por la existencia de menores empaques, carentes de condiciones de trabajo justas y garantías de previsión social, la legislación actual no cumple con su función y toman en cuenta a medias los fundamentos de las normas internacionales respecto al tema para adecuar su marco jurídico.

SEXTA.- Es importante la unificación de criterios en materia laboral en cuanto a la denominación de menor, que debe aplicarse a todo individuo menor de 18 años y mayor de 14, considerando como tal a la persona que no ha alcanzado la edad que la ley establece para gozar de plena capacidad jurídica

SÉPTIMA.- De lo anterior concluimos que el empaque es un servicio valorado por el cliente, cajeras y personas que se ven beneficiadas por este, por lo cual no se considera intrascendente, pues el menor realiza un servicio incorporado a la cadena productiva del establecimiento ya que el empaque es la etapa final del proceso productivo de la venta, por lo que afirmamos que los directamente beneficiados son las tiendas de autoservicio.

OCTAVA.- La implementación de un contrato especial entre las tiendas de autoservicio y los menores empacadores daría pauta a mejorar las condiciones culturales, educativas, sociales y económicas del menor empacador, lo que les ayudara en su crecimiento y desarrollo haciéndonos crecer como sociedad y como país.

GLOSARIO

ANTAD Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio

Hebdomario adj. semanal

LFT Federal del Trabajo

CCDF Código Civil para el Distrito Federal

CCF Código Civil Federal

BIBLIOGRAFIA

- DAVALOS José, Tópicos Laborales Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas, Editorial Porrúa, México 2006.
- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, Duodécima Edición, 1999.
- DE BUEN L. Néstor Derecho del Trabajo II Editorial Porrúa 1975.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo I, Editorial Porrúa, Octava Edición, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I, Editorial Porrúa, Decimosexta Edición, 1999.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio Editorial Trillas, México, año 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. I, Heliasta, Buenos Aires, 2002.
- GILLY Adolfo La revolución interrumpida, Ediciones Era, Séptima Edición, México, 1972.
- PONCE DE LEON, Armenta, Luis, Metodología del Derecho, Editorial Porrúa, México.
- WITKER, Jorge, La Investigación Jurídica. McGraw-Hill, México, 1995.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos y UNICEF, Convención de los Derechos del Niño. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, segunda edición.
- Convenio de Protección a Menores Empacadores, Gobierno del Distrito Federal, Subsecretaría del Trabajo y previsión Social./ANTAD, México.
- LÓPEZ LIMÓN, Mercedes y García Estrada, Federico. “El ejército infantil de reserva del capital. ¿Por qué y cómo abolir el trabajo infantil?”, en Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 10, enero-junio de 2010.
- Convención sobre los Derechos del Niño, en Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal.

- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.-2005. Agenda. Estadística de los Estados Unidos Mexicanos, Edición. INEGI.
- **LEGISLACIÓN BÁSICA**
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo. Decimonovena edición. ISEF. México 2012.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Trigésima primera edición. SISTA. México 2012.
- Código Penal Federal. Vigésimosexta edición, ISEF. México 2010.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2005). Catálogo Nacional de Ocupaciones, Dirección General de Empleo.
- **FUENTES ELECTRÓNICAS**
- IPEC Mundial (Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil)
- <http://www.oit.or.cr/hp-ipe/mundial.htm> 16/06/00
- Convención sobre los Derechos del Niño, Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal.
- http://www.sds.df.gob.mx/archivo/legislación/convenio/03_decl_derechos_niños.pdf. Consultado en agosto de 2010
- Cfr. “Acerca de la OIT”, en la Organización Internacional del Trabajo.
- <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>, Consultado
- C182. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. En Organización Internacional del Trabajo.
- <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C182>
- Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- www.unicef.org/org/mexico/spanish/mx_resources_138_OIT.pdf.