



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA SITUACION JURIDICA LABORAL DE LOS MENORES EN LAS TIENDAS COMERCIALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: TANIA IVONNE MORALES BARRERA



ASESOR: LIC. ROGELIO TORRES DAVILA

MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

ABRIL, 2001

621

10/04/01



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres, por el esfuerzo, dedicación y confianza que me han brindado durante mi vida y a mi abuelita, por permitirme disfrutar de un hogar

A mi hermana, por su apoyo incondicional y su ejemplo de tenacidad y lucha constante ante las dificultades de la vida

A la Universidad, Nacional Autónoma de México y en especial a la Facultad de Derecho, que me dio la oportunidad de obtener los conocimientos necesarios para desempeñar una vida profesional.

A los licenciados Guillermo Hori Robaina y Rogelio Torres Dávila por el tiempo que le dedicaron a la revisión del presente trabajo y sus valiosos comentarios

A todos los profesores, amigos y compañeros, que he tenido la fortuna de conocer, les agradezco el cariño y los consejos que me han brindado

LA SITUACIÓN JURÍDICA LABORAL DE LOS MENORES EN LAS TIENDAS COMERCIALES

ÍNDICE

Introducción	I
--------------	---

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Derecho del Trabajo	1
1.2 Derecho Individual del Trabajo	4
1.3 Autoridades del Trabajo	6
1.3.1 Inspección del Trabajo	8
1.4 Reglamento Interior de Labores	9
1.5 Relación jurídica laboral	11
1.6 Elementos subjetivos del trabajo	16
1.6.1 Patrón:	17
1.6.2 Trabajador	18
1.6.3 Menor trabajador	19
1.7 Condiciones de trabajo	20

CAPÍTULO 2

ASPECTOS HISTÓRICOS

2.1 En Europa	41
2.1.1 Inglaterra	42
2.1.2 Francia	44
2.2 En México	48
2.2.1 Época precolonial	49
2.2.2 Época colonial	56
2.2.3 Época independiente	64
2.2.4 Época contemporánea	73

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS MENORES TRABAJADORES

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857	79
3.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917	81
3.3 Ley Federal del Trabajo de 1931	86
3.4 Ley Federal del Trabajo de 1970	88
3.5 Convenio de Protección a Menores Empacadores	93
3.6 Declaración de los Derechos del Niño	99
3.7 Convención sobre los Derechos del Niño	100

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS MENORES EN LAS TIENDAS COMERCIALES

4.1 Requisitos para ingresar a laboral en un centro comercial	104
4.2 Funciones de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal en la contratación y supervisión de los llamados cerillos	106
4.3 Las obligaciones del patrón (tienda comercial)	110
4.4 Los derechos y obligaciones del menor trabajador	118
4.5 Subordinación en el trabajo del menor empacador	120
4.6 Condiciones y prestaciones laborales de los denominados cerillos	124
Conclusiones	128
Bibliografía	132

INTRODUCCIÓN

Como estudiante de la carrera de Derecho, nos inquieta saber cómo es la aplicación de las leyes en la realidad social, así fue que al reflexionar acerca de la actividad que desempeñan los menores empacadores, llamó nuestra atención el hecho de que no gozan de los derechos laborales previstos en nuestra ley fundamental y en el estatuto laboral

En este sentido, el presente trabajo pretende aportar algunas propuestas que mejoren las condiciones laborales de los jóvenes empacadores, realizando un análisis de su situación y tomando en consideración el Convenio de Protección a Menores Empacadores, así como la participación del Gobierno del Distrito Federal

En el primer capítulo, se precisan los conceptos de Derecho y Autoridades del Trabajo, de la relación jurídica laboral, de los elementos subjetivos como son, patrón trabajador, y menor trabajador, así como de las condiciones laborales, los cuales permitirán al lector una mayor comprensión de la realidad jurídica laboral de los niños y niñas empacadores

INTRODUCCIÓN

Como estudiante de la carrera de Derecho, nos inquieta saber cómo es la aplicación de las leyes en la realidad social. así fue que al reflexionar acerca de la actividad que desempeñan los menores empacadores, llamó nuestra atención el hecho de que no gozan de los derechos laborales previstos en nuestra ley fundamental y en el estatuto laboral

En este sentido, el presente trabajo pretende aportar algunas propuestas que mejoren las condiciones laborales de los jóvenes empacadores, realizando un análisis de su situación y tomando en consideración el Convenio de Protección a Menores Empacadores, así como la participación del Gobierno del Distrito Federal

En el primer capítulo, se precisan los conceptos de Derecho y Autoridades del Trabajo, de la relación jurídica laboral, de los elementos subjetivos como son: patrón trabajador y menor trabajador, así como de las condiciones laborales, los cuales permitirán al lector una mayor comprensión de la realidad jurídica laboral de los niños y niñas empacadores

En el segundo capítulo se desarrollan de manera general los antecedentes del trabajo de los menores, tanto en Inglaterra y Francia como en México, donde se dividió para su estudio en épocas precolonial, colonial, independiente y contemporánea

El marco jurídico previsto para regular el trabajo de los menores queda comprendido en el tercer capítulo, iniciando con las normas jurídicas establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, en la de 1917, así como en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, Tratados Internacionales y el Convenio de Protección a Menores Empacadores

Finalmente, en el cuarto capítulo se realiza un análisis jurídico laboral de la actividad que desarrollan los jóvenes empacadores de las funciones y actuación del Gobierno del Distrito Federal respecto a su problemática, así como del contenido y aplicación del citado Convenio, del cual resultan una serie de sugerencias que consideramos podrían ayudar a mejorar y proteger a estos menores trabajadores

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Derecho del Trabajo

A fin de comprender el contenido o aplicación del derecho laboral y su relación con la actividad que desempeñan los menores empujados señalaremos el concepto que han establecido algunos autores quienes tomando como referencia distintos elementos describen el contenido de esta disciplina jurídica.

En este sentido algunos juristas al elaborar su concepto tomaron en cuenta los fines del derecho entre ellos tenemos al maestro Alberto Trueba Urbina, quien lo define como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico socializar la vida humana"¹

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, sexta ed. Porrúa México, 1981, p. 135

Asimismo Mario de la Cueva señala que "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"²

El autor Junior Cesarino, centra su descripción en el objeto de la relación laboral, al definirlo como 'el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador unidos en una relación contractual de trabajo.'³

Por su parte, Eugenio Pérez Botija, abarca la relación laboral y los fines de esta disciplina jurídica, al referir que "es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo"⁴

Los elementos subjetivos de la relación laboral al ser parte fundamental del contenido del derecho del trabajo han sido considerados por Gallart Folch, Alejandro para elaborar su concepto, pues señala que 'es el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y

² CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. T. I. décimosexta ed. Porrúa. México 1999. p 85

³ JUNIOR, Cesarino citado por BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo. T. I. duodécima ed. Porrúa. México. 1999. p 135

⁴ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de derecho del trabajo. Tecnos España 1960 p 4

obreros y además, otros aspectos de la vida de estos últimos pero precisamente, en razón de su condición de trabajadores.⁵

Los autores como Rodolfo Napoli, Guillermo Cabanellas y Jesús Castorena, comprenden en sus definiciones las características del derecho laboral; el último de los mencionados refiere que "es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan"⁶

La definición a la que nosotros nos adherimos, por considerarla las más completa en cuanto al ámbito de aplicación del derecho del trabajo es la del maestro Alfredo Sánchez Aivarado, quien precisa que es "el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones entre trabajadores entre si y entre patrones entre si, mediante la intervención del Estado con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en

⁵ GALLART FOLCH, Alejandro. Derecho español del trabajo. Labor. España. 1936 p. 9

⁶ CASTORENA, José de J. Manual de derecho obrero, sexta ed. Efisa. México. 1984 p. 5

condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.”⁷

1.2 Derecho Individual del Trabajo

El derecho laboral es una disciplina que comprende normas y principios para distintas instituciones, por lo cual se divide para su análisis en parte nuclear y envoltura protectora. La primera de las mencionadas nos interesa en particular pues enfoca su objeto de estudio en la persona considerada como trabajador.

La parte nuclear nos va ayudar a comprender la naturaleza de la actividad que desempeñan los menores empaques, pues es “la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.”⁸

⁷ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de derecho mexicano del trabajo. Tomo Primero V. I. Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967 p. 36

⁸ CUEVA, Mario de la. Ob. cit. p. 179.

La parte nuclear está integrada por el derecho individual del trabajo el derecho regulador del trabajo de las mujeres y los menores y la previsión social

Así, el origen, desarrollo y extinción de una relación individual de trabajo, que implica la regulación de las condiciones de trabajo así como los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, quedan comprendidos en el derecho individual del trabajo, cuyas normas, principios e instituciones están contenidas en la Constitución General de la República, en la leyes secundarias emanadas de la misma Carta Magna, en los contratos colectivos de trabajo y contratos ley, así como en los tratados internacionales ratificados por México

En la Ley Federal del Trabajo se contempla una regulación especial para cierto tipo de actividades y personas. entre ellos los menores, esto se debe a que las reglas generales de aplicación a toda la clase trabajadora, no se adecuan correctamente a dichos casos en particular, por lo que para una protección idónea se crearon normas con ciertos matices especiales

Un ejemplo de ello es el trabajo que desempeñan los menores, que se debe prestar con ciertas modalidades, relativas a la edad para ingresar a laborar, la práctica de exámenes médicos, el tiempo de trabajo, los días de descansos, la prohibición del trabajo en lugares peligrosos e insalubres, la autorización por parte de los padres de familia y el permiso de la autoridad laboral, entre otras

El derecho del trabajo de las mujeres y de los menores, se encarga de establecer esas disposiciones pues es "la suma de principios, normas e instituciones que tienen por finalidad cuidar la educación y capacitación profesional, el desarrollo, la salud, la vida y la maternidad, en sus respectivos casos, de los menores y de las mujeres en cuanto trabajadores"⁹

En el caso de los menores empacadores la actividad que desempeñan no es considerada una relación de trabajo las tiendas de autoservicio junto con las autoridades laborales, atienden parcialmente dichas disposiciones. ya que únicamente se preocupan por observar lo relativo a la edad del menor para ingresar a laborar. la práctica de los exámenes médicos, el consentimiento de los padres, la autorización por parte de la autoridad, el tiempo de trabajo, dejando a un lado la observancia de las condiciones de trabajo y demás derechos que otorga la ley laboral.

1.3 Autoridades del Trabajo

Las relaciones laborales implican una diversidad de consecuencias y las funciones administrativas del Estado no pueden aplicarse a través de un solo órgano. por lo que la diversificación de instituciones administrativas encargadas

⁹ *Ibidem*, p. 94.

de ordenar algunas de las facetas de lo laboral, dieron lugar a que en la Ley Federal del Trabajo se establezcan como autoridades laborales las siguientes.¹⁰

- ✓ Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- ✓ Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública,
- ✓ Direcciones o Departamentos Estatales del Trabajo.
- ✓ Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- ✓ Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- ✓ Inspección del Trabajo;
- ✓ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- ✓ Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas,
- ✓ Juntas Federales y Locales de Conciliación,
- ✓ Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;
- ✓ Jurado de Responsabilidades

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social adscrita a la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, se encarga de vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, de los reglamentos y demás disposiciones que derivan de la misma, de ejecutar las políticas que establezca el titular del Ejecutivo Local respecto a los menores trabajadores y de auxiliar a

¹⁰ Cf. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo, segunda ed. Trillas México. 1989. p. 214.

Las autoridades federales en materia de capacitación, adiestramiento, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

1.3.1. Inspección del Trabajo

La Inspección del Trabajo en el Distrito Federal está a cargo de un Director General, quien para el desempeño de sus atribuciones cuenta con el número de inspectores necesarios.

En relación con el trabajo de los mayores de catorce y menores de dieciséis años, la Inspección del Trabajo, tiene como función vigilar permanentemente el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Convenio de Protección a Menores Empacadores, así como las normas educativas y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, la protección de su salud física y mental, la expedición de la autorización y de los certificados médicos, así como solucionar los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del mencionado convenio.

Dicha atribución debe llevarse a cabo a través de visitas a las empresas en las cuales el inspector en horas de trabajo y previa identificación, puede interrogar a los empleados con o sin testigos, a fin de constatar la adecuada aplicación de las disposiciones laborales, de esta diligencia se levanta un acta

en la que intervienen patrón, trabajadores y dos testigos, en la cual se hacen constar las deficiencias o violaciones observadas.

Asimismo, el mencionado visitador puede facilitar a los patrones y a los trabajadores la información técnica necesaria y hacerles sugerencias a fin de que cumplan de una manera efectiva con las normas laborales.

En el supuesto de que durante la diligencia se observen irregularidades, el inspector debe hacer del conocimiento de la autoridad competente dicha circunstancia.

1.4 Reglamento Interior de Labores

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, lo define como el "conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento".

En la formación del reglamento interno interviene una comisión mixta integrada por representantes de los trabajadores y del patrón, el cual una vez aprobado y firmado debe ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por tanto, el patrón por disposición expresa de la ley, está impedido para elaborarlo de manera unilateral.

Época: Ociava
instancia: Sexto Tribunal Colegiado en Materia
Administrativa del Primer Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988
Página: 467

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO SU ELABORACIÓN Y REGISTRO NO ES OBLIGACIÓN EXCLUSIVA DEL PATRÓN. La elaboración y el registro del Reglamento Interior de Trabajo, no es una obligación única y exclusivamente a cargo del patrón, sino que, la Ley Federal del Trabajo prevé la participación, en ambas etapas, de los representantes de los trabajadores, pues en el artículo 424, fracciones I y II se establece que el mismo se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que, si las partes se ponen de acuerdo cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

Amparo directo 1406/88 Dubois Mexicana S.A. de C.V. 13 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Tirado Ledesma. Secretario César Thomé González

La vigencia del reglamento inicia desde la fecha en que se deposita ante la Junta sin embargo éste es obligatorio para los trabajadores a partir de que se les entrega una copia del mismo o se fija un ejemplar en los lugares más visibles del área de trabajo

El artículo 423 de la ley laboral señala las disposiciones que debe contener el reglamento, en el cual no deben establecerse nuevos derechos y obligaciones, sino solamente normas que mejoren el desarrollo del trabajo en la empresa, como podemos observar:

- ✓ Horas de entrada y salida de los trabajadores tiempo destinado para comida y periodos de reposo;

- ✓ Lugar y momento de comenzar y terminar la jornada laboral
- ✓ Días y horas establecidos para efectuar la limpieza de los establecimientos;
- ✓ Días y lugares de pago;
- ✓ Señalamientos para el uso de los asientos o sillas;
- ✓ Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios,
- ✓ Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores.
- ✓ Tiempo y forma en que los empleados deben someterse a exámenes médicos, previos o periódicos;
- ✓ Permisos y licencias.
- ✓ Disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación. La suspensión laboral no debe exceder de ocho días y el trabajador tiene que ser escuchado antes de que se le aplique la sanción;
- ✓ Las demás normas necesarias que atendiendo a la naturaleza de cada empresa, tiendan a conseguir la mayor seguridad y regulación en el desarrollo del trabajo.

1.5 Relación jurídica laboral

El maestro Mario de la Cueva, define la relación de trabajo como la "situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo

integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.¹¹

Por su parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "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 salario."

A continuación señalaremos los elementos constitutivos de la relación de trabajo:

- ✓ La concurrencia de dos personas: el trabajador y el patrón, en el caso del primero de los mencionados, debe ser una persona física que presta sus servicios y en el segundo puede tratarse de una persona física o moral quien a su vez recibe los beneficios de dicha actividad

- ✓ La prestación de trabajo personal, significa que el trabajador debe laborar personalmente, sin que se sustituya en su actividad con otra persona o por algún procedimiento técnico.¹²

¹¹ CUEVA, Mario de la Ob: cit p 187

¹² Cfr CASTORENA, Jose de J Ob: cit p 67

- ✓ La subordinación, implica una relación jurídica integrada por la facultad del patrón de dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que considere convenientes para la prestación del servicio dentro de la empresa y una obligación del trabajador de cumplir esos mandamientos atendiendo su habilidad y capacitación laboral. Ese poder de mando y deber de obediencia, se presentan únicamente durante la jornada laboral y se refieren sólo al trabajo contratado.

- ✓ El salario, es la remuneración que recibe el trabajador por sus servicios cuyo monto y forma de pago puede determinarse con posterioridad a la prestación del trabajo.

Con lo anterior, podemos observar que la prestación de un trabajo subordinado da origen a la relación de trabajo, la cual al iniciarse se obliga del acto que la creó dando lugar a la aplicación de las normas de trabajo así como los efectos que se deriven de ellas, cuya aplicabilidad no depende de la voluntad del trabajador o del patrón, por tratarse de un estatuto de carácter imperativo.

Asimismo, cabe señalar que la prestación del trabajo inicia con la anuencia del trabajador, lo que no queda a voluntad de ninguna de las dos partes. Son los efectos que se producen por esa relación los cuales están contenidos en las normas laborales y no siempre derivan directamente de la relación como por

ejemplo los seguros por riesgos no profesionales, maternidad, guarderías, el financiamiento y derecho de habitaciones la capacitación y adiestramiento.

Esta relación laboral puede tener lugar en un acuerdo previo de voluntades por parte del trabajador y del patrón o en su caso puede darse de manera simultánea con la relación; sin embargo, dicho acuerdo no es necesario para establecer la existencia de la relación laboral, ni para determinar de manera exclusiva las condiciones laborales, ya que éstas están previstas en diversos ordenamientos jurídicos, así como en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley.

También, tenemos que el patrón en ocasiones no participa con su consentimiento en la formación de la relación de trabajo, esta situación se presenta en aquellas empresas donde el sindicato tiene en su contrato colectivo de trabajo estipulada la cláusula de exclusión de ingreso en cuyo caso la citada coalición de trabajadores, es la facultada para designar a las personas que habrán de ocupar los puestos vacantes o de nueva creación.

Hay ocasiones en que se da la prestación del trabajo personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón el cual no puede desligarse de las obligaciones que le impone el estatuto laboral en este supuesto nosotros ubicamos la situación de los menores empacadores quienes con la anuencia de la tienda comercial, prestan un servicio dentro de sus

instalaciones, cumpliendo un horario, con un uniforme y realizando únicamente las actividades establecidas por la citada tienda

Por otra parte tenemos que en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, define el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, como "aqueel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"

De esta manera, se va a denominar contrato de trabajo, a cualquier acuerdo de voluntades en el que dos personas pacten la obligación de que una de ellas va a prestar su servicio a partir de determinada fecha y la otra va a obtener los beneficios correspondientes, a cambio de remunerar dicha prestación.

Cabe señalar que tanto el contrato como la relación laboral producen los mismos efectos, o sea, la aplicación de los ordenamientos del trabajo.

Por otra parte, la presunción laboral prevista en el artículo 21 de la ley laboral, contempla la posibilidad de que toda prestación personal de servicios con independencia del acto que le dé origen, se presume que es una relación de trabajo regulada por el ordenamiento laboral, salvo prueba en contrario.¹⁵

¹⁵ Cfr. CLEVA. Manro de la Ob. cit. p. 192.

Por tanto, dicha presunción debe entenderse en el sentido de que toda persona que presta un servicio personal, está protegido por la legislación laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario

1.6 Elementos subjetivos del trabajo

En el derecho laboral se conoce una clasificación tomando como referencia la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que se diferencian las personas según participen en relaciones individuales o colectivas.¹⁴

En las relaciones individuales solamente participa el interés particular de uno o varios trabajadores y en las colectivas interviene el de la comunidad obrera, donde el sindicato o la coalición de trabajadores, actúan como representantes.¹⁵

El patrón quien es la otra parte de la relación laboral, forma parte tanto en las relaciones individuales como colectivas

Para nuestra investigación, solamente nos interesan las relaciones individuales, donde quienes intervienen son el trabajador y el patrón.

¹⁴ Cfr. *Ibidem*, p. 152

¹⁵ Cfr. *Idem*.

1.6.1 Patrón

A este elemento subjetivo de la relación laboral se le ha denominado de distintas maneras: empleador, patrón, patrono, acreedor o dador de trabajo, dador de empleo, empresario, empresa y locatario.

Atendiendo a nuestra legislación, nosotros preferimos utilizar el nombre de patrón, mismo que está definido en el artículo 10 de nuestra Ley como 'la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.'

En este sentido, podemos observar que el patrón quien recibe los servicios del trabajador, puede ser una persona física o jurídica, como acontece con las tiendas de autoservicio donde laboran los menores empaques.

En el Convenio de Protección a Menores Empacadores, se señala que la actividad que desempeñan los menores es en apoyo al consumidor, nosotros no compartimos esa afirmación, ya que consideramos que la prestación del trabajo que realizan los menores es a favor de la tienda de autoservicio quienes de esta manera proporcionan un mejor servicio a sus consumidores al tener quien les empaque sus productos.

Igualmente, vamos a referirnos a la figura de representante del patrón, quien a pesar de que no forma parte en la relación laboral, las decisiones que

toma en relación con los trabajadores obligan al patrón.

En este supuesto, se encuentran los directores administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en una empresa o establecimiento cuya distinción con el patrón, se da ya sea por la denominación del puesto que ocupan o por las funciones que desempeñan

Así, dicho representante puede ser cualquier empleado que tiene la responsabilidad de coordinar, dirigir o vigilar el trabajo de las demás personas y no tiene límites o impedimento legal, ya sea para cambiar de ubicación a un trabajador, designarle un nuevo horario, autorizarle que suspenda sus labores, justificar sus retardos o ausencias, aumentarle el salario, pagarle horas extraordinarias, sancionarlo o despedirlo ¹⁶

1.3.2 Trabajador

Este segundo elemento de la relación laboral, también ha recibido diversas denominaciones, a saber obrero, operario, asalariado jornalero, empleado o trabajador

¹⁶ Cfr BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla, México 1985, p. 156

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º dispone que el trabajador es ‘la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.’

Por lo anterior, señalamos que el trabajador únicamente puede ser una persona física, pues en el supuesto en que aparentemente una persona moral sea un trabajador, en realidad se trata de un intermediario o de un patrón.

El empleado debe prestar su servicio en forma personal y subordinada esto significa que la actividad la realice él mismo, sin que se sustituya por otra persona, además tiene que atender las órdenes y lineamientos que le señale el patrón: en lo concerniente al trabajo.

En cuanto a la distinción de la actividad humana en intelectual o material, resulta difícil precisar la característica que permita establecer claramente esa diferencia, ya que todo hombre al realizar un esfuerzo intelectual debe plasmarlo para exteriorizarlo, por tanto su trabajo resulta ser material y viceversa.

1.6.3 Menor trabajador

Nuestra legislación laboral considera que un menor trabajador es la persona física menor de dieciocho pero mayor de catorce años

Dichos menores trabajadores, cuando son mayores de catorce pero menores de dieciséis años, pueden desempeñar una actividad laboral, siempre que cuenten con la autorización de sus padres, tutores o a falta de éstos, del sindicato al que pertenezcan de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la Inspección del Trabajo o la autoridad política respectiva

Además en el supuesto de que el menor no haya terminado su educación obligatoria, o sea la secundaria, la Inspección del Trabajo le debe otorgar un permiso, tomando en consideración que la actividad a realizar sea compatible con los estudios

Los mayores de dieciséis años, no requieren de autorización de sus padres o de la autoridad administrativa para emplearse en alguna actividad.

Con lo anterior, podemos señalar que el menor empacador es aquella persona física mayor de catorce pero menor de dieciséis años, que presta un servicio personal y subordinado a una tienda comercial o de autoservicio

1.7 Condiciones de trabajo

La actividad laboral debe desempeñarse bajo ciertas condiciones, a fin de proteger la vida y salud del trabajador, las cuales están previstas en aquellas normas que establecen los derechos y obligaciones de las partes, así como las

prestaciones a que tiene derecho el trabajador y las condiciones en que éstas deben otorgarse

Dichas condiciones de trabajo, están contenidas en la Constitución General de la República, la Ley Federal de Trabajo, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo, el contrato ley y en reglamentos.

El autor José Dávalos, define las condiciones de trabajo como 'las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.'¹⁷

El autor Mario de la Cueva señala que son 'las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.'¹⁸

El artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo dispone que 'el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la salud, la vida y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.'

¹⁷ DAVALOS, José. Derecho del trabajo 1. novena ed. Porrúa, México, 1999, p. 179

¹⁸ CUEVA, Mario de la. Ob. cit. p. 266

Aunado a ello, en el numeral 56, se prevé el principio de igualdad en las condiciones de trabajo ya que en trabajos iguales no pueden establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política ni convenir condiciones inferiores a las fijadas en la ley.

El maestro Mario de la Cueva clasifica las condiciones de trabajo en tres categorías, a saber

De naturaleza individual las normas aplicables a cada trabajador. por ejemplo, la jornada de trabajo, el salario, la participación de utilidades, etc.;

De naturaleza colectiva las normas protectoras de la salud y vida de los trabajadores

De naturaleza colectiva social, las normas que comprenden prestaciones que disfrutaban los trabajadores en forma conjunta, como son los centros de recreo, asistencial o una biblioteca.¹⁹

Para efectos de nuestra investigación, expondremos brevemente los requisitos mínimos que deben observarse para el cumplimiento de las condiciones de trabajo de naturaleza individual.

¹⁹ Cfr. Idem.

Iniciaremos por la jornada de trabajo la cual en el numeral 58 de la ley laboral, se define como el "tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo "

De la definición anterior, se desprende que el empleado cumple con su jornada laboral, durante el tiempo que se encuentre a disposición del patrón aunque no realice ninguna actividad laboral por una causa imputable al empleador

La jornada laboral tiene un límite de horas la cual se estipuló atendiendo aspectos de carácter médicos, psicológicos, económicos y sociales

En la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y el Convenio de Protección a Menores Empacadores, se establece que la jornada de trabajo para los mayores de catorce y menores de dieciséis años, es de seis horas, distribuida en dos períodos con un reposo intermedio de una hora

La jornada extraordinaria se presenta cuando ocurren situaciones económicas o técnicas donde se requiere que los trabajadores laboren un tiempo más de la ordinaria, misma que está prohibida constitucionalmente para los menores de dieciséis años, sin embargo, observamos que esa prohibición

no se señaló en el referido Convenio y debido a que no son considerados trabajadores, las tiendas comerciales no observan esa disposición

Como la finalidad de la mencionada norma es proteger la salud del menor, la contravención a la misma, obliga al patrón a pagar un salario triple por las horas laboradas

Época	Octava
Instancia	Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito
Fuente:	Apéndice de 1995
Tomo:	Tomo V, Parte TCC
Tesis	738
Página:	503

HORAS EXTRAORDINARIAS, ACCIÓN DE PAGO DE NO EXIGE PRECISAR LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE PRESTÓ EL SERVICIO Para la procedencia de la acción de pago de tiempo extra basta el hecho de haberse prestado el servicio en exceso de la jornada legal, independientemente de las causas que lo hayan provocado, sin que la omisión de manifestar las razones por las que el trabajador hubiese laborado tiempo extraordinario, haga improcedente la reclamación, por no tratarse de un hecho constitutivo de la acción.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Octava Época:
Amparo directo 348/89. Jesús Felipe Rodríguez Llano. 23 de agosto de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 498/89. Javier Guerra Delgado. 21 de febrero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 524/90. Gloria Lydia Vázquez Rodríguez. 7 de marzo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 172/90. Guillermo Dávila Álvarez. 18 de mayo de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 319/90. José Salazar Segovia. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos.

NOTA: Tesis IV 2o J/9, Gaceta número 38, pág. 49. Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Febrero, pág. 109.

Está prohibido que los menores de dieciséis años realicen cualquier tipo de trabajo después de la diez de la noche y al patrón que contravenga dicha disposición se le impone una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general.

También, se han establecido días de descanso, los cuales atienden a la necesidad biológica de las personas de descansar para recuperar sus fuerzas físicas, mediante la convivencia familiar o realizando actividades recreativas, culturales o deportivas.

Época	Octava
Instancia.	Cuarta Sala
Fuente:	Gaceta del Semanario Judicial de la Federación
Tomo:	72, Diciembre de 1993
Tesis	4a /J 45/93
Página.	53

DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO Los artículos 69 a 73 de la Ley Federal del Trabajo establece el descanso semanal, que consiste en un día de reposo, con goce de sueldo por cada seis días de labores, cuyo objeto es el de preservar la salud física y mental de los trabajadores, por lo que éstos no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, y cuando lo hagan en forma voluntaria, tendrán derecho a percibir un salario triple independientemente de la sanción a que se hará acreedor el patrón en los términos del artículo 994, fracción I, por no cumplir la disposición contenida en el artículo 69. Tal rigor pretende evitar prácticas viciosas que afecten la integridad física del trabajador aunque éste reciba una remuneración extra, toda vez que existen razones de tipo humanitario y fisiológico en el sentido de que el trabajador requiere del descanso de ese día para reparar el desgaste de las energías que ha sufrido después de seis días de servicios prestados. Por otra parte además del descanso semanal o séptimo día, la Ley señala los días que denominan de descanso obligatorio, cuyo establecimiento no está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores sino en permitirle

contar con tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas tradicionales o religiosas. Así, los artículos 74 y 75 de la Ley laboral establecen cuáles son los días de descanso obligatorio y permiten que los trabajadores queden obligados a laborar en esos días con derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

Contradicción de tesis 13/92. Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito 9 de agosto de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 45/93 Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de noviembre de mil novecientos noventa y tres por unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros. Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, e Ignacio Magaña Cárdenas. Ausente: José Antonio Llanos Duarte, previo aviso.

Dentro de estos días de asueto, tenemos el llamado descanso semanal que debe ser por lo menos un día por cada seis de trabajo, con salario íntegro.

Conforme a la ley laboral debe procurarse que el día de descanso semanal sea el domingo, pero el trabajador que labore ese séptimo día, tiene derecho a que se le pague una prima adicional de un 25%, por lo menos sobre su salario ordinario.

Época	Octava
Instancia:	Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.
Fuente:	Semanario Judicial de la Federación
Tomo:	XII, Agosto de 1993
Página	571

SÉPTIMO DÍA. PRIMA DEL VEINTICINCO POR CIENTO QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, BENEFICIA ÚNICAMENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS ORDINARIOS EN DOMINGO. La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia únicamente al trabajador que presta servicio

ordinariamente en domingo y descansa cualquier otro día de la semana; no así el que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues éste sólo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada ley.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 166/93. Gustavo Vázquez Sanabria 6 de mayo de 1993 Unanimidad de votos Ponente: José Galván Rojas Secretario Armando Cortés Galván.

Amparo directo 176/90. Heriberto Juárez Ortiz y otros. 13 de junio de 1990 Unanimidad de votos Ponente: José Galván Rojas Secretario Armando Cortés Galván

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Precedentes que no han integrado jurisprudencia 1969-1986, pág 695.

Tomando en consideración que los menores merecen de una mayor protección, se ha establecido la prohibición de que laboren los días domingo, en caso contrario el patrón debe pagarles un salario triple además de que se hace acreedor a la sanción prevista en el numeral 995 de la Ley Federal del Trabajo

En el referido Convenio se establece que los menores trabajaran seis días a la semana, pero no se señala la prohibición de que realicen su actividad laboral el día domingo

En cuanto a los días de descanso obligatorio la Ley Federal del Trabajo prohíbe que los menores laboren en esos días, lo cual no se estipuló en el Convenio de Protección a Menores Empacadores.

A fin de que el empleado recupere sus fuerzas físicas para prestar su servicio, se contempla la posibilidad de que anualmente goce de un período más o menos largo de descanso con salario pagado, llamado vacaciones

Los menores tienen derecho a gozar de un período anual de vacaciones de por lo menos dieciocho días laborables, pagados, los cuales deben otorgárseles dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de un año de servicios

Estos días no pueden reemplazarse por una remuneración, salvo que se termine la relación laboral antes de que el trabajador cumpla un año de servicios en cuyo supuesto procede retribuirlo con una cantidad de dinero proporcional al tiempo laborado

Época	Sexta
Instancia:	Cuarta Sala
Fuente:	Apéndice de 1995
Tomo:	Tomo V, Parte SCJN
Tesis	599
Página:	398

VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que en los casos en que no se tiene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

Sexta Época:

Amparo directo 1340/58 Manuel Esparza. 2 de octubre de 1959.
Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4266/52 Salvador Ruiz de Chávez. 27 de marzo de 1963. Unanimidad de cuatro votos

Amparo directo 8124/62 Juan Maldonado Yañez y otros. 17 de julio de 1963. Cinco votos.

Amparo directo 5341/61. Felipe Hernández Alanís. 5 de noviembre de 1964. Unanimidad de cuatro votos

Amparo directo 2366/64. Guadalupe Atilano Cornejo. 23 de marzo de 1965. Unanimidad de cuatro votos

El patrón también está obligado a otorgarle al empleado una prima vacacional de por lo menos el 25% sobre el salario que le corresponde durante dicho período de asueto

Fuente: Apéndice del Semanario Judicial de la
Federación 1917-1985
Parte: Quinta
Instancia: Cuarta Sala
Tesis: 74, 1987
Página: 149

VACACIONES Y PRIMA. SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. La finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que le dé oportunidad de reponer su energía al tiempo que intensifica su vida familiar y social. El objeto de la prima vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacacional que le permita disfrutar de sus vacaciones puesto que el salario que se recibe por los días en que no trabaja, por lo regular, se eroga en los gastos cotidianos. Acorde a la ratio legis y la interpretación interrelacionada de lo dispuesto por los artículos 2º, 3º, 18, 76, 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, es de concluirse que el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional, debe hacerse con base en el salario asignado al puesto ocupado al momento en que el trabajador deba disfrutar sus vacaciones.

Amparo directo 5527/86 Servicio de Coche Dormitorio y Conexos S.A. de C.V. 1º de julio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ulises Schimill Ordóñez. Secretario Víctor Ernesto Maldonado Lara

Precedentes.

Amparo directo 4041/86 Servicio de Coche Dormitorio y Conexos S.A. de C.V. 4 de marzo de 1987. 5 votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Rolando Rocha Gallegos

Amparo directo 5939/86 Servicio de Coche Dormitorio y Conexos S.A. de C.V. 3 de junio de 1987 Unanimidad de 4 votos. Ponente Ulises Schimill Ordóñez. Secretario Víctor Ernesto Maldonado Lara

En relación con el salario, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 lo define como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

El salario por ningún motivo puede ser inferior al mínimo general o profesional cuando se trabaja la jornada máxima al fijar su monto debe tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo y en caso de que se omita el importe del mismo se atenderá al salario mínimo

Época	Séptima
Fuente:	Apéndice de 1995
Instancia:	Cuarta Sala
Tomo.	Tomo V, Parte SCJN
Tesis	472
Página:	313

RUBRO. SALARIO DIARIO OMISIÓN DEL TRABAJADOR DE INDICAR EL MONTO DEL. Por mandato contenido en el artículo 5o. de la Ley Fundamental nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo los impuestos como pena por la autoridad judicial. En consecuencia, una vez acreditadas la relación de trabajo y la procedencia de la acción ejercitada, las Juntas no deben absolver al patrón por la sola omisión del trabajador consistente en no indicar el monto de su salario diario, pues en tal caso, deberá estarse al salario mínimo, general o profesional, al salario remunerador, al establecido en el respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, o bien al que se acredite en autos.

Precedente:

Séptima Época:

Varios 340/74 Contradicción de tesis entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Quinto Circuito 10 de marzo de 1976 Cinco votos.

Amparo directo 4847/80 Instituto Mexicano del Seguro Social 5 de enero de 1981. Cinco votos.

Amparo directo 1237/82 Felipe López Cuéllar 23 de agosto de 1982
Cinco votos

Amparo directo 5597/81 Ingenio Fomento Azucarero del Golfo S. A.
24 de enero de 1983 Cinco votos.

Amparo directo 7228/82 Ferrocarril Chihuahua al Pacífico. S. A. de C.
V 26 de septiembre de 1983 Cinco votos

El plazo para su pago es de una semana para los que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, en un día laborable convenido por las partes y en el lugar donde el trabajador presta sus servicios

Cuando la remuneración se realiza en efectivo debe entregarse en moneda de curso legal, aunque está permitido que las partes convengan en que se haga a través de un cheque, para el supuesto de que el salario sea en especie, estas prestaciones deben ser apropiadas para el trabajador y proporcionales al que se pague en efectivo

Se han establecido normas protectoras del salario entre ellas figura el que es inembargable y que el trabajador puede disponer de él libremente además de ser irrenunciable el derecho a recibirlo

En el caso de los menores trabajadores éstos tienen derecho a percibir directamente el pago de sus salarios a menos que estén imposibilitados para efectuarlo personalmente

Los menores empacadores no reciben un salario por el servicio que prestan, sino la llamada propina, que consiste en una suma de dinero que el cliente de la tienda de autoservicio le entrega al menor con la anuencia del patrón, a cambio de que le empaqueten su mercancía.

El autor Francisco de Ferrari, conceptúa la propina como "una recompensa que recibe cierta categoría de trabajadores, no del empleador, sino de terceros los cuales con esa liberalidad procuran estimular el celo profesional o buscan testimoniar su satisfacción por la forma solícita en que fueron atendidos."²⁰

El jurista Ernesto Krotoschin, refiere que la propina obedece a una liberalidad del cliente para recompensar de alguna manera el servicio recibido, independientemente del precio que paga al empresario, el cual debe facilitar al empleado la entrega de la misma, cuando ésta es usual y las partes han convenido en que el trabajador buscara dicha remuneración económica principal o accesoria, a cambio de su trabajo. Y además, señala que la obligación del patrón de permitirle al empleado la obtención de la propina puede considerarse como una forma de pago en especie.²¹

²⁰ FERRARI, Francisco de. Derecho del trabajo. V. II segunda ed. Depalma, Argentina. 1977 p. 242

²¹ KROTOSCHIN, Ernesto Tratado práctico de derecho del trabajo. V I cuarta ed. Depalma Argentina. 1981. p 289

Nosotros coincidimos en parte con la opinión del citado autor, ya que la propina no sólo debe considerarse un pago en especie por el hecho de que el patrón permita al empleado recibir la propina, sino porque en el caso de los menores empacadores, éstos proporcionan un servicio a los clientes, atendiendo las órdenes del personal de la tienda comercial y no de los consumidores como señala Francisco de Ferrari quienes solamente resultan beneficiados con ese servicio, ya que no están obligados a otorgar una propina a cambio de que les empaqueten su mercancía

Por otra parte, anualmente el patrón tiene la obligación de entregar a sus trabajadores el aguinaldo, que equivale a una cantidad de dinero de por lo menos quince días de salario ordinario

En el caso de que un trabajador no haya laborado el año completo, tiene derecho a recibir la parte proporcional de esa prestación, aunque no esté prestando sus servicios a la fecha en que se entrega la misma

Época:	Séptima
Instancia:	Cuarta Sala
Fuente:	Apéndice de 1995
Tomo:	Tomo V, Parte SCJN
Tesis:	26
Página:	17

AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL Con motivo de la reforma al artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y cinco, el derecho de los

trabajadores a percibir proporcionalmente el pago del aguinaldo no depende de que se encuentren laborando en la fecha de la liquidación

Séptima Época

Amparo directo 5327/75. Fábrica Santa María de Guadalupe. S. A. 26 de enero de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5736/76. Wilfred Edwin Wiegand Behr. 22 de julio de 1976. Unanimidad de cuatro votos

Amparo directo 1165/76. Adalberto Márquez Rodríguez. 30 de agosto de 1976. Cinco votos

Amparo directo 3778/76. Santiago Hernández Benítez. 14 de enero de 1977. Unanimidad de cuatro votos

Amparo directo 1780/77. Elías Ledezma Márquez. 25 de agosto de 1977. Unanimidad de cuatro votos

El derecho de preferencia previsto en nuestra legislación laboral implica que el empleado ocupe un puesto vacante o de nueva creación, para lo cual se toma en consideración: su nacionalidad, antigüedad, que no tenga ninguna otra fuente de ingresos, que tenga a su cargo una familia y su afiliación a un sindicato²²

Época.	Octava
Instancia	Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Fuente	Semanario Judicial de la Federación
Tomo	IV, Segunda Parte-1 Julio a Diciembre de 1989
Página:	376

PREFERENCIA DE DERECHOS, REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD. Los elementos básicos para la procedencia de la acción de preferencia de derechos son: a). Que exista un puesto de nueva creación o una vacante, b) Que se hizo solicitud para ocupar el puesto; y, c). Que se demuestre que se tiene mejor y preferente derecho para ocupar el puesto de nueva creación o el vacante

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

²² Cfr. DÁVALOS, Jose Ob. cit. p. 229

Amparo directo 6176/89 Alberto Ortega Balgañón 30 de noviembre de 1989 Unanimidad de votos Ponente: J Refugio Gallegos Baeza Secretario Víctor Ruiz Contreras

Por otra parte, la siguiente jurisprudencia establece claramente lo que debemos entender por antigüedad y su consecuencia

Época:	Séptima
Instancia	Cuarta Sala
Fuente	Apéndice de 1995
Tomo	Tomo V Parte SCJN
Tesis:	35
Página:	22

ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE La antigüedad es un hecho consistente en la prestación de servicio por parte del trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral y tal hecho genera derechos en favor del propio trabajador, por lo que en ningún caso puede ser desconocido por la autoridad laboral
Séptima Época

Amparo directo 2055/75. Jaime Real Martínez 13 de octubre de 1977
Cinco votos

Amparo directo 3219/77 Graciela Hernández Martínez 7 de noviembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos

Amparo directo 572/77 Moisés Benítez Cantú 12 de febrero de 1979
Cinco votos

Amparo directo 5363/78 Petróleos Mexicanos 6 de junio de 1979
Cinco votos.

Amparo directo 3798/82. Altos Hornos de México. S A 14 de febrero de 1983
Cinco votos

Por lo anterior señalaremos brevemente los derechos que se derivan de la antigüedad en el empleo, a saber.

- ✓ El derecho a permanecer en su trabajo o sea a una estabilidad, a menos que sea despedido injustificadamente y el patrón pueda eximirse de la obligación de reinstalarlo por adecuarse la situación a cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo.

- ✓ En el caso de que la relación laboral se rescinda por causas imputables al patrón, el trabajador tiene derecho a una indemnización, la cual dependerá del tiempo que haya laborado, conforme al numeral 50 de la ley laboral.

- ✓ Para las personas mayores de dieciocho años, los días de su periodo vacacional van aumentado en relación con su antigüedad en el trabajo, lo cual no se aplica a los menores quienes tienen derecho a dieciocho días con independencia del que tiempo que tengan trabajado

- ✓ El patrón a solicitud escrita del empleado tiene la obligación de expedirle una constancia de los días trabajados y del salario devengado, en el caso de que haya o no separación de la relación laboral, el documento se referirá a los servicios prestados.

- ✓ La antigüedad es uno de los requisitos que se toman en consideración para que los trabajadores ocupen puestos vacantes temporales o definitivos

- ✓ Cuando un empleado tiene más de veinte años prestando un servicio la rescisión de la relación laboral se verificara por alguna de las causas previstas en el artículo 47 de la ley laboral siempre que esa falta sea particularmente grave o que haga imposible su continuación

La llamada prima de antigüedad, tienen derecho a recibirla los trabajadores de planta, la cual consiste en la entrega de doce días de salario, por cada año de trabajo, computando el tiempo efectivo de servicios, misma que se entrega a los empleados cuya situación se encuadre en alguno de los supuestos previstos en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo

Época: Séptima
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 381
Página: 254

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta; por lo que si de las constancias de autos aparece que efectivamente el trabajador no tenía ese carácter, debe concluirse en que no se demostró uno de los hechos constitutivos de la acción

Séptima Época

Amparo directo 2068/76. Ferrocarriles Nacionales de México 18 de abril de 1977. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 384/77. Ferrocarriles Nacionales de México 11 de mayo de 1977. Unanimidad de cuatro votos

Amparo directo 5491/77. Ferrocarriles Nacionales de México 21 de junio de 1978. Cinco votos

Amparo directo 1600/79. Industrias Conasupo, S. A. de C. V. 19 de septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2676/84. Lucía Montes Urquiza. 22 de agosto de 1984. Unanimitad de cuatro votos.

Otro derecho consagrado constitucionalmente, es la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, por medio de la cual los empleados reciben un porcentaje de las ganancias que es entregado en los sesenta días siguientes a la fecha en que el patrón paga el impuesto anual.

El citado beneficio económico se divide en dos partes. el primero, se reparte por igual entre todos los trabajadores tomando en cuenta el número de días laborados por cada uno en un año. el segundo, se asigna en proporción al monto de los salarios devengados por el empleado durante un año de servicios.

Asimismo, encontramos expresamente reguladas las obligaciones del patrón y del trabajador, en el Título Cuarto, Capítulo Primero de la Ley Federal del Trabajo las cuales con independencia de las que se establezcan en el contrato individual de trabajo o colectivo deben observarse para garantizar que la relación laboral se desarrolle en un ambiente de seguridad, respeto, armonía, salud, higiene y eficiencia.

El derecho a la vivienda, implica que las empresas están obligadas a proporcionar a sus empleados, habitaciones cómodas e higiénicas.

El patrón para cumplir con la mencionada obligación debe aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el cual a través de los depósitos constituidos y de los sistemas de financiamiento permite que a los empleados se les otorgue un crédito para que estén en posibilidad de obtener en propiedad viviendas construir o reacondicionar las que tengan o liquidar los préstamos conseguidos para tales efectos.

Por otra parte, la capacitación y el adiestramiento del trabajador permiten que éste adquiera nuevos conocimientos desarrolle o mejore ciertas habilidades, las cuales resultan benéficas no sólo para la empresa, sino también para el empleado quien al estar preparado para desempeñar ciertas actividades laborales, mejora su nivel de vida

Es importante aclarar, que el capacitar y adiestrar, son actividades en y para el trabajo, mediante las cuales se pretende mejorar la mano de obra y el desarrollo económico del país, en cambio la educación que imparte el Estado o los particulares tienen efectos universales y tienden al desarrollo cultural del país ²³

²³ Cfr. *Ibídem* p. 280

Los mencionados derechos tienen como objetivo actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador prepararlo para ocupar un puesto vacante o de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y mejorar las aptitudes del trabajador

De lo anteriormente expuesto, podemos señalar que los menores empacadores prestan un servicio personal subordinado a favor de las tiendas comerciales, sin embargo, debido a que éstas no reconocen dicha relación laboral los menores se ven privados de los derechos que los distintos ordenamientos laborales le confieren a todo trabajador subordinado, como las mencionadas condiciones de trabajo.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS HISTÓRICOS

CAPÍTULO 2

ASPECTOS HISTÓRICOS

2.1 En Europa

En este continente acontecieron grandes cambios sociales, económicos y políticos, cuyas consecuencias influyeron en la vida de los trabajadores. así durante la edad media las corporaciones establecieron un sistema a través del cual regulaban con precisión el comercio y las relaciones laborales, el cual entró en crisis al cambiar las circunstancias económicas y políticas

El establecimiento de los principios de la doctrina liberal individualista, así como el incremento de la industria y otros factores, dieron paso a la libertad en la contratación laboral, que en lugar de mejorar las condiciones laborales de los obreros se empeoraron ya que desempeñaban sus actividades en lugares insalubres, con un salario insuficiente y jornadas laborales de hasta 16 horas

Los trabajadores al sufrir las consecuencias de la industrialización lucharon para obtener la promulgación de una legislación laboral que los protegiera de los abusos patronales, en un principio obtuvieron la reducción de la jornada laboral, la prohibición del trabajo de los niños en algunas ramas de la industria, una mejor higiene en el centro de trabajo. posteriormente, se dio el

reconocimiento a los sindicatos y en el siglo XX la promulgación en Alemania de su Constitución Política que estableció derechos para los trabajadores.

2.1.1 Inglaterra

La mayoría de los ingleses antes de la revolución industrial se dedicaban a cultivar sus tierras o a la industria textil, siendo menos frecuente la fabricación de vestidos, los terratenientes que contaban con mejores posibilidades económicas acapararon la extracción y comercialización del carbón

Durante el proceso de industrialización la sociedad inglesa sufrió varios cambios; los trabajadores que anteriormente se encontraban dispersos realizando sus actividades, fueron concentrados en las fábricas laborando jornadas prolongadas y en un ambiente insalubre.

En 1764 la invención de la máquina de tejer dio lugar a que se agravara la situación económica de los artesanos quienes al ver amenazada su fuente de empleo, comprendieron la necesidad de unirse y defender sus intereses.²⁴

En virtud de que muchos trabajadores fueron desplazados de su trabajo, éstos emprendieron acciones violentas en contra de las fábricas.

²⁴ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar 40 lecciones de derecho laboral novena ed Trillas, México 1998 p. 22.

Dicha circunstancia tuvo como consecuencia la promulgación de una ley que establecía sanciones para los trabajadores que causaran algún daño a las fábricas, las cuales llegaron a comprender en 1812 la pena de muerte para el que destruyera una máquina.²⁵

De manera opuesta a las disposiciones jurídicas tan severas que se emitieron para controlar la ira de los trabajadores, en 1802 se promulgó la Ley sobre salud y moral de los aprendices la cual prohibía que en la industria textil los niños trabajaran más de 12 horas o por la noche; también estableció normas mínimas de higiene en las fábricas, así como la impartición de educación para los aprendices.²⁶

En 1824, el Parlamento inglés aprobó una ley que reconocía el derecho de asociación de los trabajadores y el registro de los sindicatos

La lucha de los trabajadores por lograr una legislación laboral continuó en 1839 en la ciudad de Londres se llevo a cabo la 1ª Convención Cartista, en la cual participaron 53 delegados de diferentes convenciones de trabajadores que acordaron enviar una carta al Parlamento inglés, a través de la cual

²⁵ Cfr BRICEÑO RUIZ, Alberto O's cit: p 61

²⁶ Idem

exigían el reconocimiento, la observancia y cumplimiento de seis puntos de carácter electoral

En virtud de que esa primera misiva no obtuvo una respuesta en 1842 enviaron una segunda en la cual describían las condiciones de vida y laborales de los trabajadores ingleses, señalaban las causas de esa situación y criticaban los monopolios existentes en ese tiempo, cuya petición tampoco fue escuchada

A pesar de que el movimiento cartista no logró de manera inmediata una propuesta por parte del Poder Legislativo, para que los obreros tuvieran mejores condiciones de trabajo, ese movimiento sí marcó la pauta para que tanto en Inglaterra como en otros países europeos, los trabajadores redoblaran esfuerzos a fin de conseguir la promulgación de una legislación laboral que satisficiera sus necesidades

2.1.2 Francia

En la Edad Media los gremios fueron una parte importante de la vida económica y social, se regían con base en las ordenanzas emitidas por los colegios de maestros, cuyas disposiciones regulaban el proceso de producción, el control de calidad y cantidad de las mercancías, la zona comercial, la relación con los consumidores, las innovaciones, los precios, los salarios, las jornadas de trabajo y los días de descanso

En estas corporaciones la estructura jerárquica estaba comprendida por el aprendiz, el oficial y el maestro. Para aspirar a ocupar el grado de maestro se requería tener solvencia económica, obtener la autorización correspondiente, haber terminado el contrato de aprendizaje y realizar una obra maestra; por su parte, el oficial era un asalariado y el aprendiz a cambio de recibir la enseñanza del oficio le pagaba una cantidad al maestro a quien le debía obediencia y respeto.²⁷

Con el transcurso del tiempo comenzó a darse una autonomía municipal que aunado al incremento de la producción, a la variedad de las mercancías, así como a la expansión del comercio, el sistema gremial entró en una etapa de decadencia.

Los principios de la doctrina liberal-individualista comenzaron a difundirse, los cuales entre otras cuestiones, pugnaban por la libertad del hombre en todos los aspectos de su vida, teniendo el Estado la obligación de garantizar el ejercicio de esa libertad.

Atendiendo a la efervescencia de las ideas liberales y después de un período en el que la libertad del hombre y de comercio estaban restringidas; en:

²⁷ Cfr. CASTORENA, José de J. Ob. cit. p. 31.

1776 se promulgó el Edicto de Turgot que intentó suprimir los gremios la cual fue definitiva hasta el 2 de marzo de 1789

El desarrollo industrial, así como los inventos y la expansión del comercio dieron lugar a que se requiriera una mayor cantidad de trabajadores en las fábricas donde debido a la libertad de contratación laboral, los obreros se vieron obligados a aceptar condiciones laborales adversas a sus intereses.

Esta situación la padecieron menores y mujeres, quienes laboraban hasta 16 horas y su salario era inferior al de los varones

A pesar de lo anterior, en 1791 se expidió la Ley de Chapelier que ratificaba la libertad de cada individuo y prohibía las asociaciones creadas para la defensa de intereses comunes de los trabajadores, estableciendo sanciones en caso de incumplimiento ²⁸

La relación laboral estaba regulada por el código civil de Napoleón, como un acto jurídico de arrendamiento cuyas cláusulas eran estipuladas por las partes.

²⁸ Cfr BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. cit. p. 59

Ante tales circunstancias y disposiciones jurídicas que daban a las partes completa libertad en la contratación laboral el proletariado francés reclamó en la revolución francesa el reconocimiento del derecho del trabajo y propuso la creación de un organismo que regulara las relaciones obrero patronales lo cual dio lugar a que se emitieran decretos que establecieron la contratación directa, la supresión de intermediarios, la jornada laboral de 10 horas, así como el reconocimiento del derecho de coalición ²⁹

Asimismo, se prohibió el trabajo de menores de 8 a 10 años en las minas y la industria textil y se ordenó a los patronos que les concedieran cierto tiempo a los niños para recibir la instrucción escolar

Con el tiempo los derechos laborales obtenidos fueron suprimiéndose, en 1852 en el código penal se prohibía la asociación profesional y varios talleres fueron clausurados.

Fue hasta 1884, cuando el Parlamento Francés promulgó una ley que le reconocía personalidad jurídica a los sindicatos y en 1898 expidió la Ley de accidentes de trabajo ³⁰

²⁹ Cf. *Ibidem* p. 62.

³⁰ Cf. CUEVA, Mario de la *Ob. cit.* p. 19.

Por su parte, el Congreso Obrero de París en 1889 ratificó la determinación del Congreso Internacional en la que se acordó una jornada máxima de 8 horas.

2.2 En México

El proceso de transformación del trabajo en México se remonta a la época precolonial, donde los mexicas lo consideraban un valor: el trabajar dignificaba al hombre, por tal razón cada actividad incluso la esclavitud, fue remunerada.

En la época colonial la situación varió ya que a pesar de que se emitieron disposiciones que regulaban y protegían a los trabajadores indígenas, éstas debido a diversas circunstancias no fueron aplicadas y las condiciones de vida de muchos indígenas fue desfavorable.

Posteriormente, varias actividades como la minería, la construcción y el funcionamiento del transporte terrestre así como la industria textil permitieron que la vida de los indígenas mejorara aunque comenzaron a padecer el proceso de industrialización.

La revolución mexicana junto con la conciencia que se tuvo respecto a las condiciones laborales de muchas personas, dio lugar a que se expidieran

El hombre desarrollaba su vida laboral en un ambiente de libertad, al entrar Hernán Cortés a Tenochtitlan observó que en todos los mercados y lugares públicos diariamente muchos trabajadores y maestros de todos oficios esperaban que los ocuparan a jornal.³¹

Dentro de los que consideramos trabajadores independientes, podemos mencionar a aquellos que se dedicaban algún oficio, ya sea como lapidario alfarero, carpintero, tejedor platero, herrero, cantero albañil, pintor, cantor médico, hechicero, brujo, sastre, escultor, zapatero, fabricante de armas mercader de oro y plata de piedras finas, de plumas, mantas y ropa de algodón.

Los españoles se admiraron por la habilidad de los joyeros siendo los más reconocidos por su trabajo los de Azcapotzalco y Cholula. A su vez los zapateros, realizaban un tipo de sandalia para la cual utilizaban el maguey en caso de que fuera para un noble, éste se forraba de algodón e iba pintado. Por su parte, los oficiales de canteros, albañiles y carpinteros realizaban sus propias casas.

En Tlatelolco que era una de las plazas más grandes de los aztecas había una variedad de mercancías, ya que llegaban mercaderes de varios

³¹ Cf. CORTÉS, Hernán. Cartas de relación. Porrúa, México, 1970, p. 91.

lugares a fin de vender sus productos, como oro en granos, plata, piedras preciosas plumas, mantas de henequén, artículos labrados, esclavos, ropa de algodón cacao, cueros de varios animales salvajes, legumbres, gallinas, liebres, venados perros, dulces, madera, sal, granos, cancas y muchas otras cosas³²

Los llamados "tlamama o tlameme", eran personas que desde niños se dedicaban a transportar sobre sus espaldas bienes de consumo y no se les permitía dedicarse a otra actividad.

Así como había trabajadores independientes, muchos otros se encontraban en una relación de subordinación, mediante la cual prestaban un servicio personal a un noble y éste a cambio les retribuía su trabajo con una parte de los frutos que obtenían de la cosecha. cabe precisar que en ocasiones esa actividad no era voluntaria pero a pesar de ello recibían un pago por sus servicios

En ese supuesto se encontraba un grupo de personas llamadas tlalmactes o mayeques quienes debido a que en la etapa del repartimiento de las tierras no les asignaron, se dedicaban a cultivar terrenos ajenos, brindar servicio doméstico, así como llevar leña y agua para la casa del noble

³² Cfr. DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal. Historia verdadera de la conquista de la Nueva España, T. I. Valle de Mexico México s.a. p. 362.

recibiendo a cambio una parte de los frutos que obtenían de la cosecha y el quedar exentos de pagar tributo al señor supremo

A los nobles llamados tecutli o tecuhtli por sus hazañas realizadas en la guerra en el servicio público o a favor de los señores supremos, les asignaban una casa así como el dominio y mando sobre un grupo de gente que vivía cerca de su hogar, la cual debía cultivarles la tierra estar a su servicio y proporcionarles leña y agua.³³

Los jueces recibían como pago por sus actividades una porción de tierra de la cual obtenían los frutos necesarios para satisfacer sus necesidades. En ese mismo terreno habitaban familias de indígenas que sembraban la tierra para el servidor público y le proporcionaban servicio doméstico, agua y leña, por lo que quedaban exentos de entregar el tributo correspondiente al señorío

El trabajo en el México precortesiano no fue exclusivo de sexo masculino, la mujer indígena contribuyó realizando actividades diversas, las cuales comprendían no sólo la elaboración del pan y los alimentos para el sustento de la familia, sino también el apoyar al hombre en las labores del campo y cuando la situación económica era precaria, realizaban labores de hilado o tejido

³³ Cit ZORITA, Alonso de Los señores de la Nueva España (ingésimo novena ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1993) p. 28.

Algunas mujeres practicaban la medicina encargándose de las dolencias de las que estaban embarazadas o ayudando en el momento del parto

Entre los indígenas, los esclavos prestaban un servicio personal subordinado temporal, sus hijos nacían libres y ellos continuaban gozando de sus derechos y contrayendo obligaciones

Cuando los esclavos eran personas jóvenes o pobres, habitaban en casa de sus patrones. quienes los trataban como si fueran sus hijos, ya que les brindaban alimento, vestido y en ocasiones contraían matrimonio

Para que una persona fuera considerada un esclavo, debían ocurrir cualesquiera de las situaciones siguientes

- a) ser prisionero de guerra,
- b) celebrar un contrato de compraventa, siendo el objeto de ese acuerdo el servicio que prestaba esa persona,
- c) haber cometido algún delito, cuya sanción era la privación de la libertad.

En el primer supuesto el esclavo servía a la persona que lo había apresado en combate o en el campo de batalla, por lo general se les destinaba al sacrificio, aunque por esta causa recibían atenciones.³⁴

Algunas de las conductas ilícitas que daban lugar a la privación de la libertad era cuando una persona se robaba a un menor o vendía a un niño que se hubiese extraviado a los parientes de aquél que teniendo conocimiento de su traición hacia el señor o a su república no lo denunciaban, al que hurtaba gran cantidad de mercancías o en su caso joyas de oro o mantas de buena calidad, al que incitaba a otro a robar maíz al que penetraba en la red de los perros de otra persona.³⁵

El tercer caso se refiere a la compraventa la cual para que fuera válida debía llevarse a cabo en presencia de cuatro testigos ancianos, ya que la celebración de dicho contrato estaba revestida de una solemnidad

Por lo general las personas que recurrían a esta manera de prestar un servicio personal, eran los jugadores de pelota o de llamado patolli, las prostitutas y los ociosos, quienes primero disfrutaban el precio de la

³⁴ Cfr. MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio El derecho precolonial, sexta ed. Porrúa, México, 1992, p. 85.

³⁵ Cfr. BENAVENTE, Toribio de Memoriales, T. II segunda ed. Universidad Nacional Autónoma de México México, 1971, p. 367.

compraventa que no excedía de un año de trabajo y posteriormente daban cumplimiento al contrato³⁶

Había una especie de esclavitud llamada huehuettailacoli cuya característica era la perpetuidad. consistía en que una familia humilde vendía a uno de sus hijos y se obligaba con el patrón a tenerle siempre un esclavo. Para ello, cuando el que prestaba primero el servicio se moría o después de varios años quería descansar o casarse, los demás hermanos lo reemplazaban sin embargo, aquél no se liberaba de su obligación y aún más su cónyuge también debía prestar dicho servicio, de esta manera con el transcurso del tiempo varias familias se vieron incluidas en este tipo de esclavitud.³⁷

Al observar la injusticia que provocaba ese tipo de servicio perpetuo, el señor de Acolhuacán de nombre Nezahualpilli, abolió la ley que establecía dicha situación.³⁸

En la época precortesiana, diversas leyes establecían disposiciones protectoras de menores, así tenemos que estaban exentos de pagar tributo a los señores y en caso de robo eran considerados inimputables; sin embargo, la

³⁶ Cfr. CLAVIJERO, Francisco. Historia antigua de México octava ed. Porrúa México 1987 p. 220

³⁷ Cfr. BENAVENTE, Toribio de Ob. cit. p. 369

³⁸ Cfr. CLAVIJERO, Francisco Ob. cit. p. 221

excepción que advertimos está relacionada con la precaria situación económica de la familia, en cuyo caso los padres podían vender a sus hijos como esclavos otro ejemplo se daba cuando los progenitores con el consentimiento de un juez podían vender a un hijo maleducado.

2.2.2 Época colonial

La vida de los indígenas en la Nueva España varió demasiado en relación con el trabajo que debían desempeñar así como en la manera y cantidad de tributar, ya que los españoles establecieron sus propias instituciones como la encomienda el repartimiento, los obrajes y la hacienda.

En un principio los españoles obtuvieron mano de obra indígena por medio de la encomienda, siendo esta "la concesión que la autoridad hace a un particular de un conjunto de derechos públicos especialmente en el orden financiero. El *encomendero* percibe los impuestos y las prestaciones obligatorias personales en el área de su demarcación, puede establecer empresas industriales o comerciales, valiéndose del trabajo obligatorio de los habitantes de su territorio. El *encomendero* a la vez adquiría sobre los *encomendados* el deber de tutelarlos, protegerlos, instruirlos e iniciarlos en la fe cristiana."³⁹

³⁹ CARRO IGELMO, Alberto Historia social del trabajo, sexta ed. Boscón España 1985 p. 179

A los indígenas o llamados naturales se les empleó para realizar las obras públicas, estancias para animales, bardas, construir edificios, para el servicio doméstico, sembrar la tierra y en las minas de oro y plata.

La situación de los indígenas durante la vigencia de la encomienda implicó que abandonaran a sus familias ya que debían recorrer largas distancias para llegar a su destino. durante el camino llevaban pocos alimentos y cargaban los materiales de trabajo. llegaban a un lugar con clima distinto, laboraban todo el día y recibían azotes por parte de sus cuidadores.

Como consecuencia del desgaste físico del traslado, la mala alimentación y el excesivo trabajo, algunos indígenas sufrieron de enfermedades y otros perecieron en el camino

"Haios consumido hacerlos hacer gran suma de estancias de ovejas, vacas, puercos, y cercas para ellas, fuera de su natural, de su paso y modo de trabajar y de su ordinario ocupándolos en ello muchos días y aun semanas, y en hacer otros muchos edificios en el campo y en las heredades y huertas y caminos, puentes, fuentes, albarradas, ingenios de azúcar, y traían todos los materiales para estas obras a su costa y a sus cuestras, sin paga y sin darles siquiera la comida. y ya que ahora se les paga es mal y tan poco, que no tienen para comprar de comer en ello; ."⁴⁰

Los indígenas tenían sus propias tierras para sembrar, sin embargo, las enfermedades que padecían la mala alimentación, el excesivo trabajo o el que

⁴⁰ ZORITA, Alonso de. *Cb. cit.* p. 139

fueran llamados a prestar el servicio al encomendero en la temporada de la cosecha, impidió que pudieran cultivar a fin de obtener los frutos necesarios para satisfacer las necesidades de sus familias.

En 1520, Hernán Cortés ordenó que para la encomienda se estableciera un sistema rotativo donde los encomendados trabajarían en turnos de veinte días con intervalos de treinta días de descanso, prohibió que se empleara a mujeres y niños, dispuso que se pagara tiempo extra y estableció que la jornada de trabajo comenzaría con el alba y terminaría una hora antes de la puesta del sol.⁴¹

La situación de los naturales se vio agravada por los tributos que debían entregar a los españoles ya que en la manera y monto de tributar no se tomaron en cuenta las condiciones de la población.

El porcentaje del tributo que se les asignaba siempre aumentó algunos encomenderos a fin de que los indígenas aportaran una mayor cantidad de mercancías, dinero o trabajo, le pagaban al gobernador, alcalde, regidor y al visitador, para que aumentaran el número de los habitantes de un pueblo.

⁴¹ Cfr. GIBSON, Charles. Los aztecas bajo el dominio español (1519-1810), undécima ed. Siglo XXI México, 1991, p. 229.

ya que esta cantidad se tomaba como referencia para establecer el tributo correspondiente.⁴²

No existieron excepciones en cuanto a las personas que tenían la obligación de tributar, se aplicó a los ancianos, a las personas con discapacidad y a los menores quienes en tiempos pasados estuvieron exentos

Existieron las llamadas audiencias donde los naturales presentaban sus reclamaciones en relación con la tasación de los tributos, se enfrentaban a un juicio prolongado, a gastos para los visitantes y al pago del impuesto durante el litigio, cuya resolución en la mayoría de los asuntos le favoreció al encomendero.

Los reclamantes durante el juicio no sólo gastaban su tiempo, dinero, perdían sus fincas, sino que al finalizar éste, a algunos los encarcelaban, les daban azotes o enviaban a las minas como castigo por exigir que hubiese equidad en la tasación

'y lo que sacan los que se quejaron es tenerlos por revoltosos, y tenerlos meses, y no pocos, en la cárcel rabiando de hambre, sin tener quién haga por ellos. Pruébales su encomendero cuanto quiere, condenándolos a que sirvan en las minas o en otra parte, con hierros, un año o más, y azótanlos y trasquilanlos, que es agravio grandísimo'⁴³

⁴² Cf ZORITA, Alonso de Ob cit p 152

⁴³ Ibidem p 156

La corona real ordenó que los impuestos debían ser moderados a fin de que los indígenas no tuvieran que trabajar demasiado o padecer hambre para cumplir con su obligación y estableció que debían tributar lo que cosechaban en su pueblo, cuyas disposiciones no fueron vigentes

Algunos hombres y mujeres indígenas eran empleados como cargadores y con el paso del tiempo se amplió la distancia que debían recorrer así como el tamaño y peso de los bultos

Se emitieron diversas disposiciones a fin de regular dicho servicio estableciendo rutas fijas, limitación del tamaño y peso de los bultos, así como la carga voluntaria

En 1549, la corona española determinó eliminar de las listas de los tributos el trabajo no recompensado; en sustitución propuso un sistema rotativo de alquiler, con trabajo moderado, pocas horas, distancias limitadas de viaje y salarios ⁴⁴

La citada disposición, la disminución de la población indígena y el crecimiento de fincas de trigo y de ganado, originaron que la mano de obra

⁴⁴ Cf: GIBSON, Charles Ob cit p 228

indígena resultara insuficiente para satisfacer la demanda de los encomenderos y colonos privados españoles

En consecuencia surgió el repartimiento como un sistema de trabajo que comprendía el reclutamiento rotativo de personas, el cual abarcaba a una población de españoles más amplia que la encomienda.

El reclutamiento de los indígenas se realizaba a través del juez repartidor, quien era asistido por tenientes, alguaciles indígenas e intérpretes. El juez era el encargado de la administración y distribución de los trabajadores a los agricultores españoles. El procedimiento era semanal, los pueblos comprendidos dentro de las jurisdicciones del repartimiento, ofrecían un porcentaje de indígenas, quienes laboraban una semana y al finalizarla recibían su paga, regresaban a sus comunidades y eran sustituidos por otro grupo.⁴⁵

Los agricultores que recibían indígenas a través del repartimiento, llegaron a convenir con otros españoles a fin de que sus trabajadores les sirvieran a éstos últimos en actividades urbanas lo cual contravenía la finalidad de esa institución.

⁴⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 232

Al iniciar el repartimiento, se fijó un porcentaje del 2% de tributarios pero la tendencia aumentó hasta principios del siglo XVII

La mano de obra se volvió escasa y los españoles comenzaron a secuestrar a los trabajadores, a golpearlos no les pagaban, les retenían sus alimentos y ropa para que no pudieran huir.

En 1601, se emitió una orden real a fin de reformar la estructura de la citada institución, la cual prohibió la coacción en el reclutamiento de trabajadores y estableció que debía terminar el repartimiento de la agricultura, de la construcción y demás actividades salvo el de la minería, estableció que los indígenas tendrían libertad para elegir a sus patrones y abolía el cargo de juez repartidor.⁴⁶

A pesar de la disposición anterior se utilizó a los indígenas del repartimiento agrícola en las actividades del desague del Valle de México, incluso se empleó a personas de lugares lejanos.

Otro tipo de trabajo en el que se ocupó a los indígenas, fue en los talleres para la producción de telas de lana. llamados obrages, los cuales albergaban a

⁴⁶ Cfr. *ibidem* p. 239

sus propios trabajadores, quienes eran indios esclavizados, los condenados por algún delito y en calidad de aprendices niños de familia o huérfanos.

La contratación en los obrajes se realizó a través de un contrato escrito en presencia de un juez real, donde se especificaban las condiciones laborales, sin embargo, no existió un procedimiento por medio del cual se exigiera su cumplimiento ⁴⁷

Así como los propietarios de los obrajes obtuvieron mano de obra indígena a través de un contrato privado, lo mismo ocurrió con los labradores de fincas de trigo, cuyos empleados recibieron el nombre de gañanes

También existió el trabajo por deudas, que se originaba porque a los indígenas les adelantaban el salario les vendían las herramientas de trabajo o los obligaban a comprar los bienes de consumo en las tiendas establecidas por el patrón

En el siglo XVI la legislación real sobre el trabajo por deudas prohibió en algunos casos los préstamos de los patrones a sus trabajadores y el pago de éstos con trabajo y en otros, señaló que las deudas por dinero debían retribuirse con trabajo. ⁴⁸

⁴⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 250

⁴⁸ Cfr. *Ibidem*, p. 259

Durante la época colonial, se expidieron ordenamientos jurídicos que regularon las relaciones entre los españoles y los indígenas, las cuales recibieron el nombre de Leyes de Indias.

Las leyes relacionadas con la prestación laboral, establecían una jornada laboral de 8 horas un salario que permitiera a los indígenas cubrir sus necesidades y las de su familia el cual debía entregárseles semanalmente, la prohibición de emplear a menores de dieciocho años y de utilizar a las personas como cargadores.⁴⁹

El cumplimiento de las citadas disposiciones jurídicas que tuvieron como finalidad proteger y regular las relaciones entre los indígenas y los españoles se enfrentó a la confabulación de las autoridades para favorecer económicamente a los españoles a la falta de sanción en caso de infringirlas, c de un procedimiento que garantizara a los indígenas un juicio equitativo y donde los servidores públicos fueran imparciales

2.2.3. Época independiente

⁴⁹ Cfr. CARRO IGELMO, Alberto Curso de derecho del trabajo, segunda ed. Bosch España. 1991. p. 71.

En este período de la historia mexicana fueron pocas las disposiciones jurídicas que se expidieron a fin de regular la relación de trabajo, las cuales mencionaremos para tener una referencia acerca de ellas.

Así tenemos que en 1813 José María Morelos y Pavón, leyó ante el Congreso de Anáhuac, los Sentimientos de la Nación, cuyo párrafo doce señala lo siguiente:

‘Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser reales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres aleje la ignorancia, la rapina y el hurto.’⁶⁰

La Constitución de Apatzingán en su artículo 38, establecía la libertad de cultura, industria y comercio en favor de todos los ciudadanos al igual que el Plan de Iguala de Agustín de Iturbide.

Por su parte el archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió el Estatuto Provisional del Imperio en cuyos artículos 69 y 70 así como en el capítulo de las garantías individuales señaló la prohibición de los trabajos gratuitos y forzados, estableció que los servicios sólo podían prestarse temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Asimismo, expidió la Ley de Trabajo del Imperio, dirigida al trabajo

⁶⁰ CUEVA, Mano de la. Ob. cit. p. 40

del campo, la cual señaló que la jornada de los menores de doce años era de medio día.⁵¹

Cabe mencionar que en este periodo de la historia de México, las personas se dedicaron a la agricultura, a desempeñar sus oficios o se emplearon en la minería, en la industria textil o en la construcción y funcionamiento del transporte terrestre.

La minería sobre todo de la plata, tuvo un gran auge en la época colonial sin embargo, su extracción y producción disminuyó durante la guerra de independencia de México, la cual comenzó a recuperarse a partir de 1825

La mayoría de las minas fueron abandonadas y se encontraban en malas condiciones por lo que hubo políticas gubernamentales que fomentaron la inversión de capital extranjero

Los ingleses en su mayoría, así como alemanes y estadounidenses en menor cantidad realizaron inversiones en esta materia, lográndose crear la infraestructura necesaria para activar nuevamente las minas.

⁵ Cfr. CASTORENA, José de J. Ob. cit. p. 43.

La minería de la plata predominó hasta 1884 posteriormente, el auge fue de los metales industriales pero únicamente en minas con suficiente capital ya que su extracción requería de una mayor inversión económica.

La actividad minera se concentró en la zona norte y centro del país, la primera de las mencionadas, se caracterizó por la escasez de la mano de obra lo cual dio lugar a que el salario fuera más elevado que en la zona centro donde ésta abundaba.⁵²

En las minas que contaban con mayor inversión se dio una división del trabajo, cuya actividad, responsabilidad y zona geográfica de la república mexicana, determinaban el salario que percibía el trabajador

Así por ejemplo minas grandes contaban con administrador o superintendente minero principal, sotamineros o pobladores, rayador velador o vigilante, capitán de patio barreteros tenateros limpiadores o pepenadores chichinque, ademador, zorrillos y pegador. En minas pequeñas, únicamente laboraba un barretero, auxiliado por tres o cuatro peones⁵³

⁵² Cfr. FELIPE LEAL, Juan, et al. La clase obrera en la historia de México T. II sexta ed. Siglo XXI, México, 1996. p. 23

⁵³ Cfr. *Ibidem* p. 25

La jornada de trabajo de los mineros barreteros y peones era de 8 ó 9 horas y de 12 horas para los que laboraban en el manto y el desagüe.

La manera en que se les remuneraba a los mineros variaba según la actividad que cada persona desempeñaba: los trabajadores de confianza recibían su salario semanalmente; los operarios artesanos y peones por jornada y los barreteros, pepenadores y aserraderos, por destajo o sea por la cantidad de trabajo, con este sistema se trató de sustituir el llamado partido que consistía en repartir el mineral extraído en dos partes iguales, una era para el trabajador y otra para el patrón⁵⁴

En el interior de las minas los trabajadores se alumbraban con velas de cebo o con candiles de aceite y el desagüe de éstas se realizaba con las botas de los mineros, con la ayuda de burros, o por medio de máquinas de vapor

Por su parte, la clase obrera textil estaba compuesta por asalariados ajenos a los medios de producción y con poca vinculación a la actividad agrícola

⁵⁴ Cfr. BÁTIZ VÁZQUEZ, José, et al. México en el siglo XIX (1821-1910) duodécima ed. Nueva Imagen México 1994, p. 138

En 1877, el empleo de menores de edad y de mujeres en la industria textil era frecuente, de 12 404 trabajadores, 2,535 eran menores.⁵⁵

La cantidad de menores trabajadores, era variable en cada fábrica, ya que dicha situación se debía a estrategias patronales y no a normas jurídicas protectoras

Los patrones expedían las disposiciones generales a las que debían sujetarse los trabajadores donde señalaban el tiempo de la jornada de trabajo la duración de la relación laboral las causas por las que se les podían imponer multas y la cantidad de las mismas.⁵⁶

El importe de los salarios era bastante homogéneo en toda la república mexicana, empero, variaba para cada empleado ya que se establecía atendiendo al grado de calificación y especialización del trabajo que desempeñaban

A dicha remuneración económica se le realizaban descuentos por concepto de multas, servicios médicos, escolares y religiosos, o en su caso, se pagaba con vales de la empresa contratante.⁵⁷

⁵⁵ Cfr. FELIPE LEAL, Juan, et al. Ob. cit. p. 43

⁵⁶ Cfr. *Ibidem* p. 51.

⁵⁷ Cfr. GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés citado por FELIPE LEAL, Juan, et al. Ob. cit. p. 48

Los trabajadores de la industria textil, tenían una jornada laboral de 12 horas diarias, la cual en algunas ocasiones se prolongaba durante toda la noche, no gozaban de descanso dominical y por los días de asueto no recibían una retribución económica.

Los patronos les proporcionaban vivienda, escuela, iglesia, tienda de raya, además de que dictaban disposiciones jurídicas en relación con el trabajo, e incluso administraban justicia. Llegando a encarcelar a empleados insubordinados o reticentes a pagar sus deudas ⁵⁸

Por otra parte, mencionaremos a la arriería que comprendió una clase de trabajadores que fue de gran importancia en la economía nacional, ya que a pesar de que había carruajes, ellos realizaban la labor de llevar personas, mercancías o equipaje de un lugar de la república mexicana a otro, ya fuera a través de caminos principales o veredas

El arriero era aquella persona, que poseía desde una mula hasta centenares de estos animales

Las condiciones de trabajo de los arrieros, eran distintas para cada persona ya que dependía de distintas circunstancias, como por ejemplo: la

⁵⁸ Cfr FELIPE LEAL, Juan, et al Ob cit p 54

cantidad de mulas, el grado de especialización en el transporte de ciertas mercancías, la distancia y condiciones del camino por el cual transitaban.⁵⁹

Con respecto al sistema ferroviario, tenemos que su construcción dio lugar a la formación de un tipo de trabajador asalariado dividido en dos grandes grupos: aquéllos que construían las vías y demás instalaciones, cuya duración en el empleo era relativamente corta, aunque posteriormente algunos encontraban trabajo permanente como peones de mantenimiento y de reparación de las vías; los otros laboraban en el servicio regular del transporte ferroviario, como trabajadores de planta.⁶⁰

Los ferrocarriles eran de dos tipos. de vapor y de los que utilizaban la tracción animal, los primeros realizaban recorridos en los que atravesaban varias entidades federativas. en cambio, los segundos prestaban únicamente un servicio urbano y suburbano

Esa diferencia en los ferrocarriles, se vio reflejada en la cantidad de trabajadores contratados, en la especialización y calificación de los mismos; así tenemos que en los de mulitas, la mayoría de sus empleados eran de

⁵⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 68.

⁶⁰ Cfr. *Ibidem*, p. 75.

extracción campesinas; en cambio, en los locomotorizados se emplearon a agricultores, artesanos de diversos oficios, así como a profesionistas.⁶¹

Las condiciones laborales de los trabajadores ferrocarrileros eran precarias, sus salarios eran objeto de descuentos en caso de que no continuaran laborando por el mal tiempo u otra circunstancia, además les imponían multas por extraviar las herramientas de trabajo.

Este grupo de asalariados, contrajo enfermedades o sufrieron accidentes de trabajo; los obreros de las vías de manera frecuente padecieron fiebre amarilla o viruela y la atención médica que recibían era tardía e infructuosa.

Por otra parte, los artesanos constituyeron una clase de trabajadores bastante extensa, la cual a pesar de que se vio reducida o proletarizada subsistió a los cambios sociales y económicos.

En los talleres familiares, el artesano era el propietario de los instrumentos de trabajo y el encargado del proceso productivo, quien se auxiliaba de los miembros de la familia y eventualmente de dos o tres aprendices.⁶²

⁶¹ Cfr. *Ibidem*, p. 98.

⁶² Cfr. *Ibidem*, p. 137.

En el taller suprafamiliar, el establecimiento era más grande contaba con innovaciones tecnológicas y con un mayor número de aprendices, la producción era más numerosa y la venta de sus productos o servicios trascendía a la localidad.

Las familias de escasos recursos económicos enviaban a sus hijos desde los 8 ó 10 años a los talleres artesanales, a fin de que aprendieran un oficio, sin embargo, éstos no contaban con una adecuada ventilación iluminación e higiene.

2.2.4 Época contemporánea

En esta etapa de la historia, se expedieron numerosas disposiciones jurídicas a fin de mejorar las condiciones de los trabajadores se crearon las normas jurídicas constitucionales sobre las cuales actualmente se rigen las relaciones laborales, además de que se fundaron distintos organismos descentralizados que coadyuvan a mejorar la vida del trabajador.

La situación de los trabajadores no mejoró en los últimos años del gobierno del general Porfirio Díaz como referencia de ello, mencionaremos las condiciones en que laboraban las personas en Yucatán y en Valle Nacional, en Oaxaca.

En Yucatán las haciendas eran henequeneras y los peones en su mayoría eran mayas yaquis y chinos tenían una jornada laboral de 12 ó 16 horas, recibían salarios tan bajos que únicamente les alcanzaba para tener una alimentación precaria, eran maltratados físicamente, en caso de que tuvieran alguna enfermedad debían continuar con sus actividades, se les encerraba en dormitorios sin ventilación y con vigilantes armados en las puertas para que no se escaparan

“A cada esclavo se le señala como tarea cierto número de corte de hojas o de plantas que tiene que limpiar, y la tendencia del patrón es fijar cuotas tan altas que el esclavo se vea obligado a llamar a su mujer y a sus hijos para que le ayuden, de esta manera casi todas las mujeres y niños de la hacienda pasan una parte de la jornada en el campo y cuando un muchacho llega a los doce años, se le considera ya hombre y se le fija una cuota que tiene que cumplir por sí solo”⁶³

Los peones durante la jornada laboral, masticaban masa de maíz y por la noche cenaban tortillas y frijoles, en el mejor de los casos adicionaban pescado de mala calidad

La vida que llevaban estos peones, los orillaba a desear escapar de las haciendas, sin embargo, resultaba casi imposible en virtud de que las autoridades tenían un registro con fotografía de cada empleado de éstos lugares, en el momento en que se encontraban a una persona ésta debía

⁶³ KENNETH TURNER, John México bárbaro, Epoca México 1998 p 22

identificarse como trabajador libre o en su caso era apresado y devuelto a la hacienda.⁶⁴

Otro caso preocupante se dio en Valle Nacional, en Oaxaca cuyos empleados en su mayoría eran artesanos artistas o mestizos, que laboraban en las haciendas tabacaleras

Los hacendados obtenían mano de obra engañando a las personas, ya que los intermediarios además de ofrecerles condiciones de trabajo favorables, les daban dinero por adelantado mismo que gastaban en comida y ropa, con lo que adquirían una deuda que debían saldar con trabajo

Algunos servidores públicos encargados de la seguridad, detenían a las personas por cualquier motivo y sin que se llevara a cabo un procedimiento o juicio eran encarcelados y posteriormente vendidos.

También, a través del secuestro pudieron obtener mujeres y niños para las haciendas, incluso se tiene el antecedente en los registros oficiales de 1908, que desaparecieron 360 niños de seis a doce años de edad, algunos de los cuales fueron encontrados en Valle Nacional.⁶⁵

⁶⁴ Cfr. *Ibidem*, p. 27

⁶⁵ Cfr. *Ibidem*, p. 62.

De manera paralela a las condiciones inhumanas en que laboraban algunos trabajadores en varias entidades federativas se emitieron diversas disposiciones jurídicas en materia de trabajo

En 1904, a petición de José Vicente Villada, Gobernador del Estado de México, la Legislatura Estatal aprobó una ley de trabajo que abarcó el tema de los riesgos de trabajo y de la indemnización correspondiente

Por otra parte, en 1906 tuvieron lugar dos acontecimientos de la clase obrera: la huelga de Cananea y la negativa de los trabajadores de Río Blanco a regresar a sus actividades, los cuales dieron lugar a que se estableciera la prohibición del trabajo de menores de 7 años de edad, y posteriormente el establecimiento de la jornada laboral de 8 horas, el principio de igualdad de salario, el derecho de preferencia de los mexicanos y la prohibición de las tiendas de raya⁶⁶

En la época revolucionaria, el Partido Liberal Mexicano publicó el programa de dicho partido y un Manifiesto a la Nación, en el cual entre otros temas proponen reformas económicas, políticas y sociales, de estas últimas cabe mencionar la prohibición del trabajo infantil, el establecimiento de la jornada laboral de 8 horas del salario mínimo tanto en la ciudad como en el

⁶⁶ Cf. BUSN LOZANO, Néstor c. Ob. cit. p. 322.

campo, la obligatoriedad del descanso dominical, la abolición de las tiendas de raya, el otorgamiento de una pensión de retiro y de las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, así como la expedición de una ley que garantizara los derechos de los trabajadores ⁶⁷

En el período en que Bernardo Reyes gobernó el Estado de Nuevo León se promulgó una ley de accidentes de trabajo, misma que sirvió de referencia para la de Chihuahua de 1913, así como para la ley del trabajo de Coahuila de 1916.

En el año de 1914, los Estados de Aguascalientes San Luis Potosí Tabasco Jalisco Veracruz y Yucatán, expidieron leyes laborales, las cuales coinciden al establecer la jornada laboral de 8 ó 9 horas, el descanso semanal la prohibición de la reducción de los salarios así como la fijación de un salario mínimo En la penúltima de las entidades federativas mencionadas, además se reglamentó la teoría del riesgo profesional y la de Yucatán, previó normas protectoras para las mujeres y los menores de edad ⁶⁸

En 1916 Venustiano Carranza convocó a elecciones para integrar un Congreso Constituyente el cual inició sus sesiones en diciembre de ese año,

⁶⁷ Cfr. SILVA HERZOG, Jesús. Breve historia de la revolución mexicana. T. I, segunda ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1988. p. 69

⁶⁸ Cfr. CUEVA, Mario de la. Ob. cit. p. 45.

en cuyo artículo 123 constitucional se establecieron las normas mínimas a que debía sujetarse la relación laboral, el cual se aprobó el 23 de enero de 1917

El preoimio del citado numeral constitucional, facultaba al Congreso de la Unión y a las Legislaturas Estatales para dictar leyes en materia de trabajo en este sentido varias entidades federativas ejercieron dicha facultad, destacando por su trascendencia la de Veracruz de 1918 y la de Yucatán de 1926

A fin de unificar en un solo ordenamiento jurídico los derechos y obligaciones que debían observarse en toda la república mexicana en materia de trabajo fueron reformados el preoimio del artículo 123 y la fracción X, del numeral 73 constitucional, para que fuera facultad del Congreso de la Unión expedir las leyes de la materia en comento.

Ante el Poder Legislativo de la Federación fueron presentados dos proyectos de ley, el segundo de los mencionados se aprobó el 18 de agosto de 1931, dando origen a la Ley Federal del Trabajo, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, en que se expidió una nueva ley, la cual nos rige a la fecha

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS MENORES TRABAJADORES

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DE LOS MENORES TRABAJADORES

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857

Con motivo de las ideas liberales del siglo XIX no se estableció en la Constitución General de la República de 1857, una protección específica a favor de los menores trabajadores, puesto que la regulación consistió en darles libertad a las partes para que acordaran las condiciones de dicha prestación

En 1º de marzo de 1854, el general Florencio Villarreal, proclamó el Plan de Ayutla, del que destacan el desconocimiento del gobierno de Antonio López de Santa Anna y la convocatoria a un congreso constituyente; dicho plan lo secundó y reformó en Acapulco, Ignacio Comonfort⁶⁹

El citado plan así como la revolución que se originó, llevaron a la presidencia a Juan Álvarez, quien declinó unos meses después en favor de Ignacio Comonfort, el cual hizo un llamamiento el 16 de octubre de 1855 para un Congreso constituyente⁷⁰

⁶⁹ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves fundamentales de México, vigésimo primera ed. Porrúa, México 1998 p 492

⁷⁰ Cfr. SANCHEZ BRINGAS, Enrique. Derecho constitucional, cuarta ed. Porrúa México 1999 p 95

El nuevo Congreso inició sus sesiones en 1856 con representantes de las ideologías liberal y conservadora, en materia de trabajo, la comisión redactora presentó un dictamen respecto a los artículos 12 y 17 en el cual se establecía el derecho a recibir una justa retribución por los servicios prestados el otorgamiento del consentimiento para obligarse en una relación laboral y la libertad de ejercer cualquier rama industrial, de comercio o trabajo, siendo útil y honesto.

Por lo que se refiere a las discusiones de los diputados entorno a que en la Constitución General de la República, se contemplara una regulación más amplia a favor de los trabajadores a fin de evitar los abusos de los que cuales eran objeto, se pronunció en contra de esta postura Ignacio Vallarta, quien consideró que esas normas protectoras debían preverse en una ley secundaria

“...nuestra Constitución debe limitarse sólo a proclamar la libertad del trabajo. No descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos, y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque sobre ser ajeno de una constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia puede, sin querer, herir de muerte a la propiedad y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida.”⁷¹

⁷¹ ZARCO, Francisco. Historia del congreso extraordinario constituyente (1856-1857) Colegio de México México 1956. p 708.

De esta manera, el espíritu liberal de la época contribuyó a que no se previeran normas protectoras para la clase trabajadora, ni siquiera en favor de los menores o mujeres, reglamentándose únicamente lo siguiente

Art. 4º. Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad

Art. 5º. Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.⁷²

En este sentido, las relaciones de trabajo se desarrollaron en un ambiente de libertad, donde las partes podían convenir las condiciones laborales y el establecer normas que reglamentaran el trabajo iba en contra de la libertad del individuo

3.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Señalaremos brevemente algunos acontecimientos que antecedieron la creación de la Constitución General de la República de 1917 así como las posturas de los diputados que contribuyeron al establecimiento del artículo 123

⁷² Ibidem p 1345

Constitucional, que incluyó disposiciones protectoras en favor de los menores trabajadores

Con la finalidad de que concluyera el régimen del general Porfirio Díaz y se estableciera un gobierno democrático, el 5 de octubre de 1910 Francisco I Madero expidió el Plan de San Luis Potosí, mediante el cual convocaba al pueblo al derrocamiento del gobierno porfirista y al restablecimiento de la Constitución ⁷³

El asesinato de Francisco I Madero y Pino Suárez, así como el acceso al poder de Victoriano Huerta, dieron lugar a la etapa constitucionalista de la revolución

El gobernador de Coahuila, Venustiano Carranza, a través del Plan de Guadalupe de 1913, negó la legitimidad del gobierno de Victoriano Huerta, cuyas reformas a dicho plan del 14 de septiembre de 1916, comprendieron la convocatoria a un congreso constituyente que modificaría la Constitución de 1857 ⁷⁴

En cumplimiento a ese llamamiento, el 1º de diciembre de 1916, la asamblea constituyente inició sus sesiones con un discurso pronunciado por

⁷³ Cfr SANCHEZ BRINGAS, Enrique Ob cit p 100

⁷⁴ Cfr Ibidem p 101

Venustiano Carranza, en el que reiteró su posición de dejar que las normas de carácter social se establecieran en leyes secundarias como podemos observarlo en el siguiente párrafo

... y con la facultad de que en la reforma de la fracción XX del artículo 72 se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantaran todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, espera fundadamente el Gobierno de mi cargo que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales ⁷⁵

En cuanto al artículo 5º constitucional, la discusión se llevó a cabo el 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, cuyo dictamen adicionaba una jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno en las industrias a mujeres y niños, descanso hebdomadario obligatorio y duración máxima de un año del contrato de trabajo ⁷⁶

En contra de dicho dictamen se inscribieron catorce oradores. Fernando Lizardi, comentó que dichas adiciones debían abordarse en el tema relativo a la facultad del congreso para legislar en materia laboral

El diputado Cayetano Andrade, describió a grandes rasgos la condición laboral en los talleres de mujeres y niños, considerando necesario el

⁷⁵ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe. Ob. cit. p. 755

⁷⁶ Cfr. CUEVA, Mario de la. Ob. cit. p. 48

establecimiento de una jornada máxima, a fin de garantizarle al menor trabajador un desarrollo físico y mental saludable.

Heriberto Jara, defendió la posición de prohibir a los niños el trabajo nocturno en las fábricas, por su parte, Héctor Victoria y Jorge Von Versen, manifestaron que debían establecerse en dicho precepto constitucional las normas fundamentales en materia laboral

Los diputados Froylán Manjarrez, Alfonso Cravioto y José Natividad Macías coincidieron con la idea de que las disposiciones protectoras de la clase obrera se estipularan en un capítulo o título especial de la Constitución, aunado a ello José Natividad, expuso de manera general un proyecto de leyes laborales que elaboraron él y Luis Manuel Rojas, a petición de Carranza.

Ante dicha situación, se integró una comisión formada por José Natividad Macías, Pastor Rouaix, José Lugo y Rafael de los Ríos, quienes redactaron un anteproyecto que se turnó a la comisión del Congreso, la cual realizó algunos ajustes y el dictamen fue presentado, discutido y aprobado el 23 de enero de 1917, dando origen al artículo 123 constitucional.⁷⁷

⁷⁷ Cf. TRUEBA URBINA, Alberto Ob. cit p 88 y ss.

En el citado numeral en los párrafos II, III y XI se estipularon normas laborales para los menores trabajadores, fijándose la edad mínima y máxima para laborar, la duración de la jornada, la prohibición del trabajo nocturno industrial, extraordinario en lugares insalubres o peligrosos o después de las diez de la noche en centros comerciales.

“ Art. 123 - ...

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 prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

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.

{...}

XI. . 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 cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.⁷⁸

En la actualidad continúa vigente el contenido de esas disposiciones, sin embargo, con motivo de la reforma constitucional de 1962, se aumentó a 14 años la edad para que los menores ingresen a trabajar y se amplió para cualquier tipo de trabajo la prohibición de que los menores laboren después de las diez de la noche.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 104 y 105

3.3 Ley Federal del Trabajo de 1931

La promulgación de la Constitución General de la República que contemplaba normas de carácter social implicó que de 1908 a 1928 las legislaturas estatales, a fin de atender las necesidades de su clase laboral, expidieran leyes en materia de trabajo

Esa actividad legislativa dio lugar a que los trabajadores recibieran un trato diferente en cada Entidad Federativa y que los conflictos colectivos al trascender el territorio de un Estado, no pudieran resolverse por la autoridad local, en virtud de que sus resoluciones no tenían eficacia fuera de su jurisdicción.

Ante esas dificultades, en 1929 se modificó la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del numeral 123 constitucionales, para federalizar la expedición de leyes en materia de trabajo

Al respecto el Presidente Emilio Portes Gil presentó un proyecto de Código Federal de Trabajo ante el Poder Legislativo de la Federación, el cual se enfrentó con una oposición por parte de ambas cámaras y de la clase obrera.

En 1931, la entonces Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, elaboró un proyecto de Ley de Trabajo, que el Ejecutivo Federal remitió a:

Congreso de la Unión, donde se aprobó y dio origen a la Ley Federal de Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931

La regulación en favor de los menores trabajadores señalaba que los mayores de dieciséis años tenían la capacidad de celebrar el contrato de trabajo, percibir la remuneración respectiva y ejercer las acciones derivadas del acuerdo de voluntades y de la ley

El contrato laboral con menores de doce y mayores de dieciséis años, se tenía que celebrar con sus padres o representantes legales, en ausencia de éstos, con los menores pero con la aprobación del sindicato al que pertenecieran, de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la autoridad política

Eran consideradas condiciones nulas de trabajo, aquéllas que establecían una actividad para los menores de doce años, para el supuesto de los mayores de esa edad pero menores de dieciséis años las que fijaran horas extraordinarias, labores peligrosas o insalubres, un trabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales después de las diez de la noche

En el Capítulo VII denominado "Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad", el artículo 106, prohibía que los menores de dieciséis años trabajaran en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, en

las casas de asignación, así como el que ejecutaran labores peligrosas o insalubres

Por su parte, los inspectores del trabajo, tenían la obligación de vigilar que se respetara la prohibición del trabajo nocturno, turnando a la autoridad correspondiente el señalamiento del incumplimiento, para que ésta resolviera lo conducente ⁷⁹

3.4 Ley Federal del Trabajo de 1970

Con el transcurso del tiempo se consideró conveniente expedir una nueva ley federal del trabajo, y en este sentido el Presidente Adolfo López Mateos, designó una comisión integrada por los licenciados Salomón González Blanco, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva, quienes elaboraron un anteproyecto de ley del trabajo, el cual no prosperó. ⁸⁰

El Presidente Gustavo Díaz Ordaz, retomó la idea de su antecesor y a la citada comisión se les unió el licenciado Alfonso López Aparicio, cuyo

⁷⁹ Cfr. LEGISLACION SOBRE TRABAJO T. I sexta ed. Andrade México 1960

⁸⁰ Cfr. CUEVA, Mario de la Ob cit p 55

anteproyecto se sometió a la consideración de diferentes sectores interesados para que formularan observaciones ⁸¹

La comisión elaboró un proyecto que el entonces Presidente de la República, presentó en diciembre de 1968 ante el Congreso de la Unión, donde se discutió nuevamente con los representantes de la clase trabajadora y empresarial

El Congreso de la Unión, invitó a la comisión redactora a un intercambio de impresiones, cuyas modificaciones no influyeron en los principios, instituciones y normas fundamentales de la iniciativa de ley, la cual se aprobó el 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo de ese mismo año

Dentro de las disposiciones generales de las relaciones individuales de trabajo, establece la posibilidad de que los mayores de catorce y menores de dieciséis años, desempeñen una actividad laboral con la autorización de sus padres, tutores o a falta de éstos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la inspección del Trabajo o la autoridad política respectiva

⁸¹ Ibidem p. 56

Además, en el caso de que el menor no haya terminado su educación obligatoria, la Inspección del Trabajo Local o Federal debe otorgarle un permiso para laborar, tomando en consideración que dicha actividad sea compatible con los estudios

En virtud de que la educación obligatoria conforme al primer párrafo del artículo 3º constitucional comprende la primaria y la secundaria, la mayoría de los menores de dieciséis años que se emplean como empacadores, no han concluido sus estudios básicos, por lo que requieren del permiso de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal

Por su parte, los mayores de dieciséis años, pueden prestar sus servicios sin que para ello requieran de autorización por parte de sus padres o de la autoridad administrativa

En este sentido, los menores trabajadores tienen derecho a percibir un salario y a ejercer las acciones correspondientes, anteriormente, esta aclaración se estipulaba para los mayores de dieciséis años

El Título Quinto Bis denominado "Trabajo de los Menores", incluye una mayor regulación que la prevista en la Ley Federal del Trabajo de 1931

Al respecto se condiciona su trabajo a la expedición de un certificado médico y a la realización de los mismos las veces que determine la Inspección del Trabajo.

En el caso de los menores empacadores, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, es la encargada de realizar los exámenes médicos y expedir los certificados correspondientes

La mencionada Dirección General tiene la obligación de vigilar y proteger que se respete en el caso de los menores de dieciséis años, la jornada laboral de 6 horas diarias, dividida en períodos máximos de 3 horas entre los cuales deben gozar mínimo de 1 hora de descanso, el que disfruten de un período vacacional de por lo menos 18 días laborables anuales pagados, así como la prohibición de que sean empleados en horas extraordinarias los días domingos y de descanso obligatorio. En el supuesto de que el patrón infrinja las citadas prohibiciones, debe pagarle al menor un salario triple

También se prohíbe que menores de dieciséis años, laboren en trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal así como en establecimientos no industriales después de las diez de la noche para los menores de dieciocho años, se prohíben los trabajos nocturnos industriales.

Por otra parte, el patrón que tenga a su servicio menores de dieciséis años debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- Exigir la exhibición del certificado médico que acredite que están aptos para desempeñar dicho trabajo.

- Llevar un registro de inspección especial, que señale la fecha de nacimiento del trabajador, la clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

- Debe distribuir el trabajo de los menores, a fin de que dispongan de suficiente tiempo para continuar con su estudios

- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en términos de la Ley Federal del Trabajo.

- Proporcionar a las autoridades laborales los informes que estas le requieran.

Los inspectores del trabajo, tienen la obligación de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente las que disponen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones así como las que reglamentan el trabajo de los menores

A los menores se les reconoce capacidad para que comparezcan a juicio sin necesidad de autorización alguna, empero, en caso de que no estén asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y tratándose de menores de dieciséis años, la mencionada Procuraduría les designará un representante

3.5 Convenio de Protección a Menores Empacadores

El 1º de julio de 1999 el Gobierno del Distrito Federal celebró un convenio con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales A C (ANTAD), la cual está integrada por representantes de la Comercial Mexicana S A de C V, Auchan S. A de C V Gigante S A de C V, Superficies de México S A de C. V, Aurrera S A de C V De Todo S A de C V., a fin de establecer algunos compromisos en relación con el servicio que prestan los menores empacadores

En la parte de las consideraciones, se indica que la actividad que desempeñan los menores, se efectúa en apoyo al consumidor, después de que éste adquirió y pagó los productos en la tienda de autoservicio; nosotros no estamos de acuerdo con esta afirmación, ya que consideramos que esa actividad se realiza en beneficio de la tienda, como lo expondremos en el capítulo siguiente.

El convenio conforme a su contenido implica una corresponsabilidad entre empresarios y autoridades tendiente a mejorar la situación de los menores empacadores, cuyos compromisos comprenden lo siguiente

La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, debe comunicar constantemente a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, todo lo relacionado con las actividades que desarrollen los menores; asimismo debe colaborar y participar en los programas que se implementen en protección a los menores y cumplir las disposiciones legales y administrativas que dicte la autoridad laboral

La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, reconoció la necesidad de que los menores cuenten con servicios de seguridad social y se comprometió a realizar estudios para que en el futuro se tengan alternativas para asegurar dicho beneficio

La Dirección General de Trabajo ; Previsión Social, las tiendas de autoservicio, alguna persona u organización no deben cobrar cuotas a los menores por efectuar dicha actividad

El Gobierno del Distrito Federal, prometió ofrecer facilidades para que en sus instalaciones los menores cuenten con servicios médicos.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales mantendrán una comunicación a fin de solucionar los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación del convenio

La actividad de los empaques, va a consistir en empaquetar y transportar la mercancía del cliente en una extensión que no rebase el estacionamiento de la tienda, en ningún caso podrá acompañar a los consumidores fuera de dicha área; su horario diario serán seis horas máximo con una de descanso y seis días a la semana

Podemos observar que en esta cláusula no se incluyó la prohibición de que los menores trabajen los días domingo y de descanso obligatorio como se prevé en la Ley Federal del Trabajo

No está autorizado que los menores transporten mercancía voluminosa o pesada, ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que impidan o retarden su desarrollo físico normal

Las tiendas de autoservicio, acordaron cumplir lo siguiente

Remitir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, a los mayores de catorce y menores de dieciséis años, que soliciten su

incorporación como empacadores para que tramiten con la autoridad el permiso respectivo

A fin de mantener un padrón actualizado de los menores que desempeñan esta actividad, deben enviar semestralmente una lista de los jóvenes a la Dirección de Previsión Social adscrita a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, y durante la primera semana de cada mes, remitir otro listado que contemple las altas y bajas de los menores

Tienen la responsabilidad de conservar un archivo que contenga copia del acta de nacimiento, boleta de calificaciones y el permiso de la autoridad laboral

El uniforme que a consideración de la tienda tiene que portar el menor, será proporcionado por la empresa, sin costo alguno para el empacador

Solicitar semestralmente a los menores constancia actualizada de sus estudios con la finalidad de detectar aquéllos que los abandonen o no puedan concluir el ciclo escolar, en cuyo caso debe informarlo oportunamente a la Dirección de Previsión Social la cual buscará los instrumentos de apoyo correspondientes

La tienda de autoservicio cuando un menor en horas de servicio y en caso de urgencia requiera atención médica inmediata, procurará proporcionar el apoyo correspondiente para que sea trasladado a una clínica u hospital.

Recordarles a los empacadores tanto al entregarles su permiso como semestralmente, que deben acudir a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, a realizarse una revisión médica para constatar su estado de salud.

Establecer un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores el cual beneficiara máximo al 25% de la población de menores por cada tienda y aquéllos que hayan desempeñado dicha actividad por lo menos durante cuatro meses.

El plan consiste en otorgar anualmente un incentivo ya sea en efectivo o en especie de por lo menos \$300 00 (trescientos pesos 00/100 M.N.), a los menores que en su promedio general de calificaciones obtengan más de 9.0 y por lo menos \$200 00 (doscientos pesos 00/100 M.N.) para aquéllos que su promedio sea más de 8.0. Esa cantidad se les entregará durante los meses de julio y agosto de cada año o en los períodos vacacionales del año escolar, la cual aumentará conforme a los incrementos a los salarios mínimos generales.

Establecer un programa a fin de que menores con discapacidad de catorce a dieciséis años, tengan oportunidad de desempeñarse como empacadores, a juicio de la tienda y atendiendo su discapacidad

Realizar programas de adiestramiento para los menores encaminados al desarrollo de su actividad

Se dispuso que se van a establecer mecanismos de verificación e inspección del cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, las tiendas de autoservicio y los menores

También se van a implementar mecanismos para que los empacadores no laboren después de las diez de la noche y se buscarán medidas tendientes a garantizar su seguridad a la salida de la tienda comercial.

En ambos casos, el compromiso es muy ambiguo ya que no se especificó quiénes y en qué tiempo van a elaborar dichos mecanismos y la autoridad o persona encargada de ejecutarlos lo cual es muy importante ya que se trata de verificar e inspeccionar el cumplimiento del convenio

3.6 Declaración de los Derechos del Niño

La presente declaración si bien no se enfoca al trabajo que desempeñan los menores, si contiene disposiciones generales cuya finalidad es proteger al niño que por su falta de madurez física y mental, requiere que los gobiernos adopten medidas legislativas y administrativas para garantizar su pleno desarrollo, ya que "la humanidad debe al niño lo mejor que puede darle" ⁸²

La agrupación de los derechos del niño en un documento jurídico se remonta a la Declaración de Ginebra de 1924 que fue elaborada por la Unión Internacional de Protección de la Infancia, cuya declaración fue retomada en ese mismo año por la Sociedad de las Naciones. En 1948, el texto se amplió y dio origen a la Declaración de los Derechos del Niño, que fue adoptada el 20 de noviembre de 1959, por la Asamblea General de las Naciones Unidas ⁸³

La declaración establece que el niño debe gozar de una protección especial y disponer de oportunidades y servicios para que se desarrolle física, mental, moral, espiritual y socialmente en forma saludable y normal para lo cual se deben promulgar leyes que atenderán el interés superior del niño

⁸² "Declaración de los Derechos del Niño" Gaceta México Comisión Nacional de Derechos Humanos No. 93 abril, 1998 pp 15-17.

⁸³ Cfr STABLENS, Patrick La problemática del niño en México, Organización Internacional del Trabajo México, 1991 p 12.

Los menores deben obtener los beneficios de la seguridad social y disfrutar de alimentación, vivienda, recreo y servicios médicos adecuados.

Asimismo, el niño en todas las circunstancias, debe figurar entre los primeros que reciban protección, así como el ser protegido contra toda forma de explotación

Se especifica que no se deberá permitir al niño trabajar antes de una edad mínima, ni que se dedique a ocupación o empleo alguno que perjudique su salud, educación o impida su desarrollo físico, mental o moral.

En el caso de los menores empaquetadores, consideramos que hace falta que las autoridades del trabajo presten mayor atención en cuanto a la observancia tanto de las disposiciones jurídicas nacionales como internacionales, ya que estos menores por sus condiciones económicas se ven obligados a trabajar y dicha actividad no les garantiza prestaciones laborales, económicas o de seguridad social

3.7 Convención sobre los Derechos del Niño

En el presente inciso nos ocuparemos únicamente de las disposiciones que contienen derechos relacionados con la actividad de los menores

empacadores como son el de la educación, de la explotación laboral, la recreación, la salud y la seguridad social:

El 20 de noviembre de 1989 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el proyecto de la Convención sobre los Derechos del Niño, al año siguiente, en Nueva York se efectuó la ceremonia de intención a la cual asistió Carlos Salinas de Gortari. El Senado de la República aprobó el documento el 31 de julio de 1990 y el 2 de septiembre de ese mismo año entró en vigor la Convención⁸⁴

La presente convención incluye una gama amplia de derechos del niño comprende el derecho a un nombre a una nacionalidad, a la educación, a recibir información adecuada a la recreación a su participación en actividades artísticas y culturales, a la libertad de expresión de asociación, a ser protegido contra la tortura, los malos tratos la explotación laboral o sexual, de beneficiarse de la seguridad social, del nivel más alto de salud de tener acceso a servicios médicos, a la protección contra la retención ilícita reglamentación de la adopción, respeto a sus costumbres, religión y lengua

La Convención se aplica a todas las personas menores de 18 años salvo que conforme a la ley que le sea aplicable haya alcanzado antes la mayoría de

⁸⁴ *Ibidem*, p. 16

edad, sin distinción de su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, étnico o social, posición económica, impedimentos físicos o cualquier otra condición.

Se establece el compromiso de asegurar al niño la protección y el cuidado necesarios para su bienestar, para lo cual se deben tomar las medidas legislativas y administrativas adecuadas.

Además los Estados deben adoptar medidas para fomentar la asistencia regular a las escuelas y reducir la tasa de deserción escolar.

El niño tiene derecho al descanso, al esparcimiento, al juego, a las actividades recreativas propias de su edad y a participar libremente en la cultura y las artes.

Así también, tiene derecho a estar protegido contra la explotación económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

En este sentido los Estados deben adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales que establezcan una edad o edades mínimas para trabajar, disponer la reglamentación apropiada de los horarios y

condiciones de trabajo y estipular las penalidades u otras sanciones para asegurar su cumplimiento

Se impone a los Estados la obligación de tomar las medidas administrativas, legislativas que sean necesarias para su aplicación las cuales deben atender al interés superior del niño.⁸⁵

En México se ha ido adoptando la legislación para establecer los derechos de los niños sin embargo en el caso de los menores empacadores a pesar de que dichas disposiciones están contenidas en la Ley Federal del Trabajo, su aplicación es nula.

⁸⁵ "Convención sobre los Derechos del Niño" *Gaceta*, Mexico Comisión Nacional de Derechos Humanos, No. 93 abril, 1998 pp. 18 y ss

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS MENORES EN LAS TIENDAS COMERCIALES

4.1 Requisitos para ingresar a laborar en un centro comercial

El menor de dieciséis y mayor de catorce años que pretende desarrollar la actividad laboral de empacador, debe acudir a la tienda comercial a solicitar su ingreso ahí le expiden una carta de aceptación y lo remiten a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal.

En la citada Dirección General para que el menor obtenga la autorización para trabajar, debe presentarse acompañado de su padre, madre o tutor y exhibir la siguiente documentación:

Del menor se requiere:

- ✓ el acta de nacimiento;
- ✓ el certificado de secundaria o constancia de estudios
- ✓ una identificación;
- ✓ una fotografía tamaño infantil

Por parte del padre, madre o tutor:

- ✓ una identificación oficial,
- ✓ carta de autorización;

De la tienda comercial:

- ✓ la carta de aceptación

Los datos de los referidos documentos son registrados y posteriormente se le entrega al menor tanto la autorización de trabajo como el certificado del examen médico que se le practica.

La autorización de trabajo va dirigida a la tienda comercial donde va a laborar el menor; en la cual se señala el nombre de éste y su edad, así como el apercibimiento de la autoridad de sancionar al centro comercial conforme a los artículos 992 y 995 de la ley laboral, en caso de que incumpla las disposiciones del trabajo de los menores.

Cabe mencionar que hay tiendas comerciales que exigen al menor que cumpla con el trámite respectivo para emplearlos como empacadores, pero otras no, debido a que el joven no cuenta con la edad requerida o porque el trabajo y el horario establecidos contravienen el estatuto laboral.

4.2 Funciones de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal en la contratación y supervisión de los llamados certijos

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la función de otorgar al menor la autorización de trabajo tomando en consideración su edad, grado escolar, el permiso del padre, madre o tutor y la carta de aceptación de la tienda comercial; misma que si cumple pues únicamente expide dicho permiso aquéllos menores que reúnen los requisitos establecidos en la ley.

Asimismo, la citada Dirección General tiene encomendada la facultad de verificar la ejecución del Convenio de Protección a Menores Empacadores, en aquellas tiendas comerciales que están afiliadas a la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales y el acatamiento de la ley laboral por parte de los centros comerciales que no están incorporados a dicha asociación, lo cual no realiza debidamente.

Señalamos dicha afirmación pues de las entrevistas realizadas algunos empacadores pudimos advertir irregularidades como el hecho de que laboran los días domingo y de descanso obligatorio que su uniforme no se los proporciona la tienda comercial que transportan mercancía voluminosa y

pesada y que no se han establecido programas de capacitación y adiestramiento

La situación de los adolescentes cuyas empresas no están afiliadas a la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, es más preocupante pues son contratados menores de catorce años, sin la autorización de trabajo, lo cual implica que no se tenga un registro del lugar donde laboran ni de su estado de salud; además, en algunos casos su actividad no sólo se concreta a empacar la mercancía, sino a checar los precios de los productos, a barrer ó trapear, a encargarse del área de paquetería y transportar los productos del cliente fuera del perímetro del estacionamiento del centro comercial, sin importar su peso o voluminosidad.

Por lo anterior consideramos que la autoridad debe hacer efectivo el apercibimiento a la tienda comercial e imponerle la sanción respectiva por el incumplimiento de la ley laboral, aunque parece imposible pues ni siquiera ésta cumple con su obligación de supervisar la observancia de las disposiciones laborales respecto al trabajo de los menores.

En este sentido, la postura de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, nos parece incongruente con respecto a la situación laboral de los menores empacadores toda vez que para su contratación asume su responsabilidad y observa lo establecido en la ley

laboral para expedir la autorización del trabajo y por otra parte no exige a la tienda comercial el cumplimiento de las condiciones laborales de los menores, a pesar de que su omisión contraviene lo dispuesto por los artículos 541, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, 20, fracción XVI de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, 13 fracción I del Reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal.

Cabe mencionar que nosotros consideramos que la observancia de los derechos laborales de los menores que otorga la Constitución General de la República la Ley Federal del Trabajo y el Convenio de Protección a Menores Empacadores, los cuales se han establecido tomando en consideración que los menores son personas que se encuentran en una etapa de desarrollo, únicamente van a ser acatadas por las tiendas comerciales, si los inspectores de trabajo y empleados públicos adscritos a la Subdirección de Atención a la Mujer y el Menor en el Trabajo, ejecutan debidamente su función de supervisar y hacer del conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o violaciones a las normas de trabajo a fin de que se determine e imponga la sanción respectiva a la empresa.

Para tal efecto debe destinarse un mayor número de recursos humanos y materiales tanto a la Inspección Laboral del Distrito Federal como a la Subdirección de Atención a la Mujer y el Menor en el Trabajo, para que cuenten

con suficiente personal que periódicamente realice visitas a las tiendas comerciales, a fin de supervisar las condiciones de trabajo de los menores

Asimismo, resulta conveniente que el personal destinado a realizar dichas inspecciones reciba un curso de capacitación para sensibilizarlos e informarlos respecto al trabajo que desempeñan los menores empacadores y las disposiciones que les son aplicables

De igual manera, en colaboración al mejoramiento de las condiciones de esos jóvenes, proponemos la difusión masiva en folletos y radio, de sus derechos y de las obligaciones de la tienda comercial, así como el domicilio y número telefónico de la autoridad ante la cual se pueda dirigir cualquier persona para denunciar el incumplimiento de las disposiciones laborales.

Por otra parte, estimamos benéfico que la autoridad antes de otorgar la autorización del trabajo, imparta una plática a los menores y a su padre, madre o tutor, a fin de informarles y aclararles las dudas que tengan con relación al contenido del Convenio de Protección a Menores Empacadores y a las disposiciones laborales que les son aplicables a los menores, así como indicarles de manera sencilla y clara cuáles son las obligaciones de la autoridad laboral y proporcionarles el domicilio y número telefónico de la Contraloría Interna del Distrito Federal para que presenten las quejas respectivas en caso de que los servidores públicos no realicen las visitas periódicas a las tiendas

comerciales o en su caso no hagan del conocimiento de la autoridad competente las irregularidades observadas durante las mismas.

Con las anteriores propuestas, pretendemos que un mayor número de individuos esté al pendiente de vigilar las condiciones de trabajo de los menores, pues la protección de éstos es responsabilidad del Estado, de las personas que ejercen la patria potestad o tutela de los menores y de la sociedad civil.

4.3 Las obligaciones del patrón (tienda comercial)

Cabe mencionar que los centros comerciales no reconocen la existencia de una relación de trabajo entre ellos y los menores empaques pero a pesar de ello, se celebró un Convenio de Protección a Menores Empacadores, entre el Gobierno del Distrito Federal y las empresas que forman parte de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales quienes se comprometieron a cumplir diversas obligaciones con respecto a los menores.

✓ La tienda de autoservicio antes de aceptar al joven, se comprometió a remitirlo a la Dirección de Previsión Social adscrita a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, para que tramite su autorización de trabajo

De las entrevistas efectuadas a algunos empacadores, se desprende que los centros comerciales afiliados a la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, cumplen con enviarlos a la mencionada Dirección a gestionar su permiso, sin embargo otras tiendas no lo acatan ya sea porque no firmaron el Convenio o porque el niño o niña es menor de catorce años

✓ Por otro lado, para mantener un padrón actualizado de los menores, la empresa debe enviar semestralmente una lista de los mismos a la referida Dirección de Previsión Social y durante la primera semana de cada mes, remitir otro listado que contemple las altas y bajas.

La inexecución de dichas obligaciones debe preocuparnos pues creemos que una de sus finalidades es tener un padrón confiable y actualizado que permita tomarlo como referencia para que al 25% de los menores empacadores que trabajan en un centro comercial, se les otorgue anualmente su incentivo en efectivo o en especie.

✓ El centro comercial debe formar un archivo en el que conserve de cada menor, el acta de nacimiento, la boleta de calificaciones y el permiso de la autoridad laboral

✓ Por otra parte, se estipuló que el centro comercial cuando considere obligatorio que los menores porten un uniforme especial, debe proporcionarlo sin costo alguno.

Pudimos enterarnos que el centro comercial obliga a los empacadores a utilizar prendas de vestir que deben ser adquiridas con sus propios ingresos o los de sus padres y en el supuesto de que no lo porten o esté incompleto el atuendo, los priva de obtener un ingreso económico durante uno o más días.

✓ Aunado a ello, la empresa debe solicitar semestralmente a los menores constancia actualizada de sus estudios e informar a la autoridad de aquéllos que los hayan abandonado o no puedan concluir el ciclo escolar, para que a su vez ésta establezca mecanismos de apoyo a fin de que continúen con la escuela.

La inobservancia de este compromiso es preocupante pues nosotros opinamos que el estudio es la vía idónea para que las personas mejoren su nivel de vida económico, cultural y social, ya que el ser empacadores no les augura un futuro próspero ya que su vida laboral desempeñando esa actividad concluye a los dieciséis años.

En cuanto al compromiso de la autoridad, ésta refiere una clara indiferencia pues a la fecha no ha creado los mecanismos de ayuda para los

adolescentes trabajadores de este país que demuestran ser responsables para con su familia y la sociedad.

En este sentido, proponemos que en las escuelas se lleve un registro de los jóvenes que laboran como empacadores a fin de que si durante el período escolar presentan calificaciones bajas o tienen problemas para concluir sus estudios o los abandonan, reciban asesoría externa y consideraciones especiales por parte de los maestros, para que regularicen su situación escolar y no tengan que abandonar la escuela.

✓ Durante las horas de servicio del menor empacador, el centro comercial en un caso urgente donde se requiera atención médica inmediata, debe procurar proporcionar el apoyo necesario para que el menor afectado sea trasladado hasta una clínica u hospital

Consideramos que no debió limitarse la ayuda únicamente para los casos urgentes sino para cualquier caso de lesión que sufran los menores; además, si el término "procurar" debe entenderse como el "tratar o pretender hacer algo", esto revela el poco esfuerzo de la autoridad laboral para comprometer a las empresas a que brinden y no procuren brindar la ayuda. Aunado a ello, se omitió señalar la sanción a la cual se haría acreedora la empresa en caso de no acatar dicha disposición.

✓ Por otra parte la tienda comercial semestralmente debe recordarle al menor que debe acudir a realizarse el examen médico.

Este recordatorio no se hace por parte de la empresa y eso nos inquieta pues los menores diariamente transportan bolsas voluminosas y pesadas que con el transcurso del tiempo y sin una adecuada y periódica supervisión médica se puede dañar su salud

✓ Por su parte, la autoridad laboral al otorgar la autorización de trabajo, está obligada a informarle al menor de su examen médico semestral.

Al respecto, proponemos que sea la Secretaría de Salud del Distrito Federal y no la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, quien asuma la responsabilidad de realizar los exámenes médicos y dar el seguimiento correspondiente a la salud de los menores

Para ello, la citada Dirección General antes de otorgar la autorización, tendría la obligación de remitir a los menores al centro de salud más cercano a la tienda comercial donde van a trabajar, para que ahí se forme un expediente clínico del menor por medio del cual se lleve un registro de su salud y así la autoridad laboral cumpliría su compromiso de ofrecer facilidades a los menores para que cuenten con servicios médicos.

✓ Por otra parte, la tienda de autoservicio se obligó a establecer un Plan de Incentivos Anuales de Continuación de Estudios para los Menores Empacadores, el cual consiste en otorgar anualmente al 25% de los menores que laboran en un centro comercial una ayuda en efectivo o en especie tomando en cuenta el promedio de calificaciones y que tenga por lo menos 4 meses prestando sus servicios.

La efectividad del otorgamiento del incentivo resulta complicado si consideramos que las tiendas de autoservicio no informan regularmente a la autoridad las bajas y altas de los menores ni tampoco se ocupan de solicitarles su boleta de calificaciones.

De esta manera, las empresas evitan destinar parte de sus recursos económicos y humanos en favor de los empacadores y tienen registrado un menor número de menores que a su vez reduce el 25% de los jóvenes beneficiados.

✓ Aunado a lo anterior, el centro comercial se comprometió a realizar programas de adiestramiento para los menores, tomando como referencia las entrevistas efectuadas a los menores. nos percatamos de que solamente una tienda de siete, les brindó adiestramiento a través de un video para ilustrarles la forma en que deben empacar la mercancía. empero, no se les instruyó acerca de la cantidad, voluminosidad y manera de transportarla sin dañar su salud.

Por otra parte, en el citado Convenio se establecieron disposiciones que no señalan directamente como responsable de observarlas a la tienda comercial pero su cumplimiento únicamente puede darse con la vigilancia del personal de la tienda, entre éstas se encuentran las siguientes

Se estipuló que no está autorizado que los menores transporten mercancía voluminosa o pesada ni que realicen labores superiores a sus fuerzas que pueda impedir o retardar su desarrollo físico normal.

Dicha situación se incumple pues los menores empacadores en varias ocasiones al día transportan mercancía voluminosa y pesada, lo cual podría causarles algún perjuicio en su salud. Además, debe observarse que ni siquiera se estableció a cargo de quien está la responsabilidad de impedir esa conducta y establecer las medidas correspondientes para que los jóvenes no sufran algún daño en su salud

Se señala que se establecerán mecanismos para que los menores no desarrollen su actividad después de las diez de la noche y se buscarán medidas a fin de garantizar la seguridad de los mismos a la salida del centro comercial

Proponemos la modificación del convenio en cuanto a este punto a fin de señalar la prohibición de que laboren después de las 21:00 horas y ser congruentes con lo estipulado en la Constitución General de la República.

Con respecto a lo antes mencionado, consideramos que el no señalar en el convenio quién es el encargado de vigilar la observancia de las citadas disposiciones, da lugar a que sean transgredidas y que los menores queden en estado de indefensión al ser empleados en otras actividades o al ir perjudicando su salud.

Al respecto, estimamos necesario que en cada centro comercial haya un grupo de personas encargadas de vigilar el cumplimiento del mencionado convenio, ante el cual los menores puedan acudir de manera inmediata y manifestar las irregularidades cometidas por el personal de la tienda comercial.

Para ello, proponemos que el Gobierno del Distrito Federal establezca un programa de servicio social, dirigido a estudiantes de las universidades, cuyo objetivo sea el que en cada centro comercial haya mínimo dos personas que cubran un turno de seis horas, los cuales se encarguen de atender y darle seguimiento a las quejas de los jóvenes, así como llevar el registro y control de su documentación.

Para que el proyecto funcione eficazmente la autoridad laboral, las tiendas comerciales y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, aportarían en partes iguales una cantidad económica, a fin de impartirles a los prestadores del servicio social un curso de capacitación, en el cual abarquen temas relativos a los derechos humanos de los menores, sus

derechos laborales, el alcance y contenido del Convenio para que comprendan la importancia de la función que desempeñarían y tengan la capacidad de remitir y dar seguimiento a sus quejas.

4.4 Los derechos y obligaciones del menor trabajador

El contenido del mencionado convenio establece como derechos para el menor emparador, que se le otorgue un uniforme así como un incentivo anual en especie o en dinero, mismos que no se cumplen

Por otra parte, el menor está obligado a realizar el servicio de empaclar y transportar la mercancía del cliente de la tienda al estacionamiento del propio centro comercial, sin rebasar este perímetro.

Como podemos observar, se precisó claramente la actividad a desarrollar por parte de los menores empacadores, sin embargo en la realidad también ponen en el lugar correspondiente los carros y canastas para el mandado, revisan el precio correcto de los productos y en otros casos hasta barren la tienda y se encargan del área de paquetería.

Para aquéllos centros comerciales donde los menores acomodan los carros y canastas proponemos que la autoridad obligue a dichas empresas a establecer un mecanismo por medio del cual los consumidores depositen una

moneda para tener acceso al citado medio de transporte, misma que van a recuperar cuando regresen el carro a su lugar.

Asimismo, tienen obligación de asistir seis horas diarias, durante seis días a la semana, así como asistir los días domingo y de descanso obligatorio atender a los clientes de la caja de cobro que se les asignó, presentarse con el uniforme completo, pedir permiso para faltar, o en caso contrario les imponen una sanción que va desde una llamada de atención hasta la suspensión de uno o más días.

De lo anterior, es cuestionable el hecho de que las tiendas comerciales sancionen a los empacadores, privándolos de la oportunidad de percibir un ingreso durante algunos días, lo cual nos sorprende pues en el contenido del convenio no se estipuló ningún tipo de disposición disciplinaria ni el procedimiento para aplicarla.

Por tal motivo, estimamos que las disposiciones reglamentarias que establecen las tiendas comerciales, podrían ser equiparadas a las convenidas en un Reglamento Interior de Trabajo, sin embargo, hay que recordar que en la elaboración de éste participan representantes de los trabajadores y del patrón, y en el presente caso, no existe representación de los menores, lo cual implica que la tienda comercial unilateralmente está estableciendo disposiciones y sanciones que contravienen los derechos laborales de los menores.

Por tal motivo, es prioritaria la necesidad de difundir el contenido del mencionado convenio entre los menores empacadores y el establecer un grupo de personas que supervisen que no se vicien los derechos de los menores y en su caso atiendan o le den seguimiento a sus quejas.

Igualmente, proponemos que la autoridad laboral se reúna nuevamente con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, así como con representantes de las demás tiendas comerciales y establezcan conjuntamente las disposiciones reglamentarias aplicables al trabajo de los menores, como son

- ✓ Hora de entrada y salida, tiempo destinado para comida y período de reposo.
- ✓ Lugar y momento de comenzar y terminar su jornada laboral,
- ✓ Normas para prevenir riesgos de trabajo
- ✓ Permisos y licencias,
- ✓ Disposiciones disciplinarias y procedimiento para su aplicación

4.5 Subordinación en el trabajo del menor empacador

De lo anteriormente expuesto, podemos advertir que entre la tienda comercial y el menor empacador, se acredita una relación laboral toda vez que éste presta un servicio personal subordinado en favor del patrón.

A fin de aclarar tal aseveración, explicaremos como a nuestra consideración se acreditan los elementos constitutivos de la relación laboral

- ✓ La concurrencia de dos personas el trabajador y el patrón

En el primer supuesto, se encuentra el menor emparador, o sea, una persona física mayor de dieciséis y menor de catorce años que presta sus servicios, a su vez, la tienda comercial es la persona moral que recibe los beneficios de dicha actividad.

Cabe señalar que estas empresas señalan que por ser el cliente quien recibe el servicio ellas no deben ser consideradas patronas, sin embargo, nosotros no opinamos igual, pues el consumidor únicamente se beneficia indirectamente con un servicio adicional que se proporciona en la tienda comercial

- ✓ La prestación de un trabajo personal, en este caso, el menor personalmente empa y transporta la mercancía

- ✓ La subordinación implica una relación jurídica integrada por la facultad del patrón de dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que considere convenientes para la prestación del servicio dentro de la empresa y la

obligación del trabajador de cumplir esos mandamientos durante la jornada laboral

Con base en lo anterior, podemos mencionar que la tienda comercial a través de su (s) empleado (s), llámese coordinador de los empacadores, jefe de personal o cualesquiera otra denominación del cargo, es quien señala los lineamientos que deben acatar los menores para la prestación de su servicio dentro del centro comercial, como son el establecer el horario y días de labores, asignarles una determinada caja de cobro, registrar su hora de entrada y salida, proporcionarles los instrumentos de trabajo, o sea las bolsas y los carros con los cuales se auxilian para transportar la mercancía, el autorizarles el permiso para faltar a trabajar y el imponerles la sanción correspondientes por no portar el uniforme completo o no dar aviso previo en caso de inasistencia.

Tales lineamientos son observados por los menores empacadores dentro de las instalaciones de la tienda de autoservicio.

Por lo anterior, consideramos que los empleados del centro comercial que tienen a su cargo la responsabilidad de coordinar, dirigir y vigilar el trabajo de los menores, encuadran en la figura del representante del patrón y por tanto aunque no forman parte de la relación laboral, sus decisiones con respecto a los menores empacadores obligan al centro comercial a cumplir el estatuto laboral

✓ El salario es la remuneración que recibe el trabajador por sus servicios

En este caso, los menores empacadores no reciben un pago por la actividad que realizan, lo cual implica responsabilidad por parte de la tienda comercial, ya que está eludiendo el pago de las prestaciones laborales y de las aportaciones correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como el impuesto sobre la Renta y el impuesto sobre Nómina

El hecho de que los menores empacadores no perciban un salario no implica que no exista la relación laboral, ya que con base en la jurisprudencia que a continuación señalaremos, el elemento distintivo de esa relación jurídica no es la remuneración económica sino la subordinación, la cual nosotros consideramos que se acredita entre el menor empacador y el centro comercial.

Época: Novena
Instancia: Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo: I, Mayo de 1995
Tesis: IV.2o. J/1
Página: 289

RELACIÓN LABORAL. LA SUBORDINACIÓN 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

Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito

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 Arzpe 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. Doores 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 Arzpe Narro. Secretario Jesús S. Fraustro Macareno

4.6 Condiciones y prestaciones laborales de los denominados cerillos

Tomando en cuenta que los menores empaques realizan un trabajo personal subordinado en favor de una tienda comercial y que esto implica la existencia de una relación de trabajo, que da lugar a la aplicación de las normas de trabajo y los efectos que se derivan de ellas

En este sentido, es evidente que los menores empaques debido a que no son reconocidos como trabajadores subordinados por parte de los centros

comerciales ni tampoco reciben el apoyo correspondiente por la autoridad laboral se ven privados de los derechos y obligaciones a que están sujetas las partes en una relación laboral.

De esta manera, observamos que en relación con la jornada de trabajo dicha disposición se cumple en virtud de que laboran seis horas o menos y cuentan con un descanso intermedio.

Asimismo, advertimos que en cuanto a los días de descanso, no se observan las disposiciones laborales ya que muchos menores laboran los días domingo y de descanso obligatorio lo cual no sólo impide que convivan con sus familiares, sino que además no perciben el salario triple que les corresponde.

Por ello, debe estipularse en el mencionado convenio la citada prohibición ya que en un Estado de Derecho, la autoridad debe hacer cumplir la norma laboral.

En cuanto al salario cuando no se estipula el importe de éste como en el presente caso, se debe atender al salario mínimo el cual les correspondería percibir a los jóvenes.

Por otra parte, los menores no gozan de un período anual de vacaciones mínimo de dieciocho días pagados de un aguinaldo de la participación de las

utilidades de la empresa así como de los derechos que se derivan de la antigüedad, del derecho a la vivienda así como de la capacitación y el adiestramiento

Cabe señalar, que si gozarán del derecho de preferencia podrían aspirar a obtener mejores condiciones de trabajo al tener la posibilidad de ocupar un puesto vacante o de nueva creación lo cual no sólo mejoraría sus ingresos económicos sino que desde jóvenes aprenderían diferentes actividades.

Con base en lo anterior, reiteramos nuestra opinión de que la autoridad laboral y específicamente el personal de la Inspección de Trabajo está incurriendo en responsabilidad, al no cumplir sus funciones estipuladas en los artículos 540 y 541 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo

Finalmente, después de analizar la situación laboral de los menores empaquetadores estamos convencidos que se acredita una relación laboral y también estamos conscientes que no se va a reconocer en tanto los menores no reciban un real apoyo jurídico por parte de la autoridad laboral

Asimismo, estimamos que por lo menos el Gobierno del Distrito Federal a través de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Salud deben establecer junto con la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales y con representantes de las demás empresas

comerciales, nuevos compromisos que se apeguen a las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y en su caso, no sólo comprometerse a realizar programas o mecanismos de apoyo sino señalar fechas y metas anuales para el cumplimiento de éstos que en mucho beneficiarían a los menores que a sus escasos 14 años y siendo estudiantes toman la decisión de ayudar a su familia a solventar sus estudios y gastos personales

CONCLUSIONES

SEXTA.- La firma del Convenio de Protección a Menores Empacadores, surge de la necesidad de brindar la protección y atención requerida por parte del Estado y de las tiendas de autoservicio, a las condiciones laborales de los niños y niñas que desempeñan esta actividad

SÉPTIMA.- El Gobierno del Distrito Federal discriminó a los jóvenes que laboran en tiendas comerciales que no están afiliadas a la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, al excluirlas de la protección y beneficios estipulados en el Convenio de Protección a Menores Empacadores.

OCTAVA.- El Gobierno del Distrito Federal, la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales, así como los representantes de las demás tiendas comerciales, deben celebrar un convenio o modificar el actual a fin de establecer nuevos compromisos y comprender a toda la población de jóvenes empacadores

NOVENA.- A la brevedad debe llevarse a cabo una revisión del contenido del Convenio de Protección a Menores Empacadores o firmarse otro, en el cual además de los compromisos adquiridos, se establezca la prohibición de trabajo de los jóvenes los días domingo y de descanso obligatorio, el procedimiento y aplicación de las disposiciones disciplinarias los mecanismos para impedir que transporten bultos voluminosos y pesados o fuera del perímetro de la tienda el que su actividad se limite a empacar y transportar la mercancía, que se les otorgue el uniforme completo, la capacitación y el adiestramiento el incentivo anual así como las sanciones en caso de incumplimiento del convenio

DÉCIMA.- La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, no ha implementado programas adecuados que aseguren la protección y el cumplimiento de los derechos laborales de los niños y niñas empacadores

y en consecuencia, diariamente en las tiendas comerciales se cometen violaciones a dichas normas jurídicas

DECIMOPRIMERA.- En virtud de que son insuficientes los recursos económicos materiales y humanos destinados a las unidades administrativas encargadas de supervisar la observancia de las disposiciones del trabajo de los menores empacadores en el Distrito Federal, proponemos que se establezca un programa de servicio social, mediante el cual en las tiendas de autoservicio los estudiantes se encarguen de organizar la documentación de los menores así como de atender, canalizar y dar seguimiento a las quejas que cualquier persona presente con respecto a los derechos laborales de los jóvenes

DECIMOSEGUNDA.- Es necesario que a la brevedad las tiendas comerciales presenten ante el Gobierno del Distrito Federal para su aprobación, los programas de capacitación y adiestramiento que se brindaran a los niños y niñas empacadores

DECIMOTERCERA.- Es impostergable la protección de la salud de los jóvenes empacadores, a través de centros de salud que cuenten con los recursos humanos y materiales respectivos, por lo cual debe ser la Secretaría de Salud y no la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, quien tenga a su cargo la responsabilidad de brindar y darle continuidad a su salud.

DECIMOCUARTA.- Se deben implementar programas gubernamentales mediante los cuales se otorguen facilidades educativas a los niños y niñas empacadores, a fin de garantizar su asistencia frecuente a las escuelas y reducir la deserción escolar.

DECIMOQUINTA.- Los menores empacadores no tienen pleno conocimiento de sus derechos laborales y de las obligaciones de la tienda comercial, por tanto, debe dárseles un curso a los jóvenes, a su padre, madre, o tutor, mediante el cual se les brinde información respecto a los derechos del trabajo de los menores y los compromisos adquiridos en el Convenio de Protección a Menores Empacadores

DECIMOSEXTA.- El Gobierno del Distrito Federal, debe destinar cierta parte de sus recursos económicos a la difusión en los medios de comunicación de las condiciones laborales de los menores así como promover la denuncia ciudadana en caso de su violación

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- BÁTIZ VÁZQUEZ, José, et al México en el siglo XIX (1821-1910) duodécima ed Nueva Imagen México. 1994.
- BENAVENTE, Toribio de Memoriales, T II. segunda ed Universidad Nacional Autónoma de México México. 1971.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Derecho procesal del trabajo segunda ed Trillas México. 1989
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo Haria México 1985
- BUEN LOZANO, Néstor de Derecho del trabajo T. I duodécima ed. Porrúa. México 1999.
- CARRO IGELMO, Alberto. Historia social del trabajo sexta ed Bosch España 1985
- CARRO IGELMO, Alberto. Curso de derecho del trabajo segunda ed Bosch España 1991.
- CASTORENA, José de J Manual de derecho obrero sexta ed Efisa México 1984
- CAVAZOS FLORES, Baltasar 40 lecciones de derecho laboral novena ed Trillas México 1998.
- CLAVIJERO, Francisco. Historia antigua de México. octava ed Porrúa. México. 1987.
- CORTÉS, Hernán. Cartas de relación. Porrúa. México 1970.
- CUEVA, Mario de la El nuevo derecho mexicano del trabajo T. I decimosexta ed Porrúa. México 1999.
- DÁVALOS José Derecho del trabajo I novena ed. Porrúa México. 1999
- DÍAZ DEL CASTILLO, Bernal. Historia verdadera de la conquista de la Nueva España T. I Valle de México México s.a.
- FELIPE LEAL, Juan, et al La clase obrera en la historia de México T. II sexta ed Siglo XXI. México. 1996.
- FERRARI, Francisco de. Derecho del trabajo V II segunda ed. Depalma Argentina 1977

- GALLART FOLCH, Alejandro Derecho español del trabajo Labor España 1936
- GIBSON, Charles Los aztecas bajo el dominio español (1519-1810), undécima ed. Siglo XXI México 1991
- KENNETH TURNER, John México bárbaro Época. México 1998.
- KROTOSCHIN, Ernesto Tratado práctico de derecho del trabajo V I cuarta ed Depalma Argentina 1981.
- MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. El derecho precolonial sexta ed Porrúa. México. 1992.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio Curso de derecho del trabajo Tecnos España 1960
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo Instituciones de derecho mexicano del trabajo Tomo Primero V I Oficina de Asesores del Trabajo. México. 1967.
- SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique Derecho constitucional. cuarta ed Porrúa México. 1999.
- SILVA HERZOG, Jesús Breve historia de la revolución mexicana. T I segunda ed Fondo de Cultura Económica. México. 1988.
- STAELENS, Patrick La problemática del niño en México. Organización Internacional del Trabajo México 1991
- TENA RAMÍREZ, Felipe Leyes fundamentales de México. vigésimo primera ed. Porrúa México 1998
- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo derecho del trabajo sexta ed. Porrúa México 1981
- ZARCO, Francisco Historia del congreso extraordinario constituyente (1856-1857) Colegio de México México 1956
- ZORITA, Alonso de Los señores de la Nueva España trigésimo novena ed. Universidad Nacional Autónoma de México México. 1993.

LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México 2000.
- LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO T I sexta ed Andrade. México 1960
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge octogésimo primera ed Porrúa. México. 2000.

HEMEROGRAFÍA

"Declaración de los Derechos del Niño" Gaceta México. Comisión Nacional de Derechos Humanos No 93 abril 1998

"Convención sobre los Derechos del Niño" Gaceta México. Comisión Nacional de Derechos Humanos No 93 abril 1998

